

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 18, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1136](#) 28-04-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1105](#) 28-04-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:576](#) 21-04-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:893](#) 21-04-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2334](#) 20-04-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2336](#) 20-04-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:714](#) 17-03-2026

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:9555](#) 30-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4547](#) 28-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2922](#) 22-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4171](#) 21-04-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:2208](#) 21-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1916](#) 16-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1917](#) 16-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:8831](#) 16-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1915](#) 16-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1522](#) 15-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1896](#) 15-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2902](#) 14-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1887](#) 14-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4483](#) 10-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4480](#) 10-04-2026

- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:2734](#) 08-04-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3108](#) 08-04-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:2797](#) 07-04-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2662](#) 01-04-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2972](#) 01-04-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2971](#) 01-04-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2667](#) 31-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2794](#) 25-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2958](#) 25-03-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4141](#) 24-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2814](#) 18-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2648](#) 13-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2796](#) 11-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:3429](#) 06-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2790](#) 04-02-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2789](#) 20-01-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7870](#) 24-12-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:12010](#) 26-11-2025

RECHTSPRAAK

Transitievergoeding na opzegging werknemer vereist niet altijd ernstige verwijtbaarheid. Soms volstaat verwijtbaar gedrag werkgever.*Feiten*

Werkneemster is als praktijkondersteuner en praktijkmanager in dienst geweest van werkgever. Werkneemster en werkgever hebben acht jaar lang een affectieve relatie gehad die medio april 2024 eindigde. Eind mei 2024 heeft werkgever een ervaren praktijkondersteuner aangenomen die ook als praktijkmanager kon functioneren. Werkneemster en werkgever zijn daarna in conflict geraakt, waarbij werkgever werkneemster heeft geschorst. Werkneemster heeft bij brief van 30 juli 2024 haar dienstverband opgezegd tegen 30 september. Werkgever heeft deze opzegging bevestigd en werkneemster opnieuw geschorst. Op grond van de Cao Huisartenzorg is een schorsing enkel onder bepaalde voorwaarden toegestaan voor de duur van 14 dagen. In deze procedure vordert werkneemster betaling van de transitievergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werkneemster heeft recht op transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgever na beëindiging affectieve relatie

Op grond van het bepaalde in artikel 7:673 lid 1 sub b onder 1 BW moet de werkgever een transitievergoeding betalen wanneer de arbeidsovereenkomst door de werknemer is opgezegd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever. Die situatie zal zich alleen voordoen in uitzonderlijke gevallen en als een werkgever de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in ernstige mate schendt. Bij de beoordeling of de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever, moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang bezien, in aanmerking worden genomen. Naar het oordeel van het hof doet zich in dit geval een dergelijke uitzonderlijke situatie voor en heeft werkneemster recht op de door haar verzochte transitievergoeding.

Als uitgangspunt heeft te gelden dat op werkgever in het kader van goed werkgeverschap de taak rustte om na het beëindigen van de – jarenlange – affectieve relatie met werkneemster te bespreken of en hoe zij hun arbeidsrelatie zouden kunnen voortzetten binnen de kleine huisartsenpraktijk. Daarbij hoort ook het bespreken van mogelijke financiële gevolgen van een eventueel vertrek van werkneemster. Tussen partijen was immers helder dat het

werkneemster zou zijn die haar baan zou moeten opgeven als door de beëindiging van hun affectieve relatie de samenwerking onhoudbaar zou blijken, niet werkgever. Dergelijk afspraken heeft werkgever echter niet gemaakt. Uit de opzeggingsbrief en de bijlage (alook uit het latere Whatsapp-bericht, ro. 3.10) blijkt dat werkneemster in de gegeven omstandigheden geen ander uitweg zag dan het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Dat dit geen louter rationele afweging is geweest kan aan werkneemster in de gegeven omstandigheden niet worden tegengeworpen. Werkgever heeft door een affectieve relatie aan te gaan met een van zijn werkneemsters – zeker gezien de kleine setting van de huisartsenpraktijk en de belangrijke rol die werkneemster daarin vervulde – het risico genomen dat bij de beëindiging daarvan de werkrelatie onder druk zou komen te staan. Nu partijen afscheid van elkaar wilden nemen, zoals ook volgt uit het eerdere Whatsapp-bericht van werkgever, had het op zijn weg gelegen om een deugdelijke exitregeling te treffen, althans om in elk geval te verifiëren bij werkneemster of zij zich bewust was van de financiële consequenties door zelf het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te nemen. Ook dit heeft werkgever nagelaten.

Maar ook bij verwijtbaar gedrag zou transitievergoeding verschuldigd zijn

Maar ook als het handelen als verwijtbaar, maar niet als ernstig verwijtbaar zou moeten worden aangemerkt, zou het verzoek van werkneemster toewijsbaar zijn. Het hof is van oordeel dat het onder de gegeven omstandigheden (de verbroken affectieve relatie, die maakt dat verdere samenwerking onmogelijk is gebleken) naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkneemster na het einde van het dienstverband met lege handen zou komen te staan, zeker omdat werkgever zich ook overigens geen goed werkgever heeft betoond. Zo heeft werkgever aanvankelijk geweigerd een getuigschrift af te geven aan werkneemster en betaalde hij niet langer het volledige salaris uit. Ook heeft werkgever in de laatste maand van haar dienstverband werkneemster wederom geschorst, ditmaal voor een periode van maar liefst vier weken, wederom in strijd met voornoemde cao-bepalingen. De transitievergoeding van € 13.085 bruto zal worden toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente hierover als verzocht en niet weersproken.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:714

Zaaknummer: 200.355.949/01

Rechters: E.I. Mentink, M.J. van der Ven en A.J.P. van Beurden

Advocaten: J.B. Evenboer en N. Verweij

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Verklaringen van buitenlandse artsen helen gebrek deskundigenoordeel ex artikel 7:629a BW

Feiten

Een buitenlandse werknemer is sinds 5 mei in dienst van Flexwork op basis van een uitzendovereenkomst. Werknemer is voor € 12,20 per uur tewerkgesteld bij Compaxo in Zevenaar, aanvankelijk in de functie van vleesverwerkend medewerker. Vanaf 25 augustus 2022 heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Vanaf 8 mei 2023 ontvangt werknemer een Ziektewetuitkering. In deze procedure vordert werknemer achterstallig (ziekte)loon. Flexwork stelt zich op het standpunt dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn vordering wegens het ontbreken van een deskundigenverklaring ex artikel 7:629a BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verklaringen en facturen van buitenlandse artsen/behandelingen helen gebrek deskundigenoordeel ex artikel 7:629a BW

Flexwork heeft voor het eerst bij haar conclusie van antwoord de arbeidsongeschiktheid van werknemer betwist en daarbij aangevoerd dat een deskundigenoordeel ex artikel 7:629a lid 1 BW ontbreekt. In reactie daarop heeft werknemer voorafgaand aan de mondelinge behandeling bij akte diverse verklaringen overgelegd van artsen over zijn ziekenhuisopnames in de periodes 25 augustus 2022 tot en met 6 september 2022 en 4 tot en met 14 oktober 2022. Ook heeft werknemer facturen overgelegd waaruit blijkt dat hij in de periode van 21 oktober 2022 tot en met 31 maart 2023 medische zorg heeft gehad. Voorts blijkt uit de door hem overgelegde Arbeitsunfähigkeitbescheinigungen over de periode van 17 oktober 2022 tot en met 4 april 2024 dat hij arbeidsongeschikt is. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer verwezen naar een arrest van het gerechtshof 's-Hertogenbosch van 18 februari 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:451, waaruit volgt dat een buitenlandse werknemer kan volstaan met het overleggen van een arbeidsongeschiktheidsverklaring van zijn arts in plaats van een deskundigenoordeel ex artikel 7:629a lid 1 BW. Met het oog op de door werknemer overgelegde stukken en de verwijzing naar voornoemd arrest, heeft Flexwork tijdens deze mondelinge behandeling dit verweer laten gaan. Desgevraagd heeft Flexwork tijdens de tweede mondelinge behandeling (na een rechterswissel) dit verweer weer aangevoerd. Flexwork heeft dit echter niet nader gemotiveerd, terwijl dat, in het licht van het voorgaande, wel op haar weg lag. De kantonrechter gaat daarom aan dit verweer voorbij en komt daarmee

toe aan een inhoudelijke beoordeling van de loonvordering.

Geen matiging wettelijke verhoging

Flexwork heeft verzocht de wettelijke verhoging te matigen, omdat zij niet bekend was met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter had Flexwork in ieder geval uit de whatsappcorrespondentie in de periode 19 september en 3 oktober 2022 tussen werknemer en medewerker Flexwork moeten afleiden dat werknemer arbeidsongeschikt was. De kantonrechter ziet dan ook geen aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen. De gevorderde wettelijke verhoging zal dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2958

Zaaknummer: 10784391 \ CV EXPL 23-7971

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: Jansen en S.J. Snellenburg-Swenker

Wetsartikelen: 7:629a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Niet verrichten van arbeid komt voor rekening van werknemer. Werknemer mocht niet blijven vasthouden aan veronderstelling dat hij was ontslagen en had op werkaanbod en berichten werkgever moeten ingaan. Werkgever heeft onterecht bedrag op salaris ingehouden wegens aflossing geldlening.

Feiten

Werknemer (onder bewind gesteld) is op 17 oktober 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Concreet Hygiene B.V. als schoonmaakmedewerker. De overeengekomen arbeidsduur bedroeg minimaal 2 uur en maximaal 38 uur per week. Het salaris van werknemer bedroeg € 11,83 bruto per uur. Op 30 november 2022 hebben partijen een overeenkomst van geldlening gesloten op grond waarvan Concreet Hygiene aan werknemer € 2.100 heeft geleend. Partijen zijn daarbij overeengekomen dat werknemer de lening met € 150 per maand zou aflossen. Concreet Hygiene heeft bij de salarisuitbetaling van november 2022 een bedrag van € 150 ingehouden in verband met de aflossing van de lening. Bij de salarisuitbetaling van december 2022 is een bedrag van € 1.646 ingehouden in verband met de aflossing van de lening. Vanaf (medio) januari 2023 heeft werknemer geen arbeid meer verricht. De bewindvoerder vordert veroordeling van Concreet Hygiene tot betaling van onder meer het salaris van januari 2023 tot 16 juni 2023 (einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) uitgaande van een werkweek van 38 uur en betaling van het onterecht verrekenende bedrag van € 1.496,60.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Niet verrichten van arbeid komt voor rekening van werknemer

Partijen zijn het erover eens dat het dienstverband is doorgelopen tot 17 juni 2023. Werknemer heeft vanaf (medio) januari 2023 geen arbeid meer verricht voor Concreet Hygiene. Tussen partijen is dan ook in geschil of werknemer toch recht heeft op (meer) loon over de periode vanaf januari tot 17 juni 2023. Concreet Hygiene meent dat werknemer vanaf januari 2023 geen recht had op (meer) loon, nu zij hem meermaals heeft aangeboden zijn werkzaamheden op een geschikte locatie voort te zetten en werknemer ook werd ingeroosterd en geïnformeerd over zijn werktijden, maar werknemer hieraan geen gehoor heeft gegeven. Werknemer stelt daarentegen dat hij door toedoen van Concreet Hygiene in de veronderstelling verkeerde dat hij in een gesprek op 28 december 2022 was ontslagen per 6 januari 2023 en dat het niet

verrichten van arbeid daarom niet voor zijn rekening behoort te komen. De kantonrechter acht het niet onbegrijpelijk dat werknemer op basis van het gesprek van 28 december 2022 in de veronderstelling verkeerde dat hij was ontslagen door Concreet Hygiene. Het door werknemer overgelegde audiofragment van het gesprek biedt voldoende aanknopingspunten voor die veronderstelling. Maar werknemer mocht niet blijven vasthouden aan de aanname dat hij was ontslagen, gelet op de feiten en omstandigheden die zich nadien hebben voorgedaan. Zo heeft Concreet Hygiene op 6 januari 2023 expliciet aangegeven dat werknemer niet is ontslagen, maar dat alleen zijn tewerkstelling in Amsterdam is gestopt, dat Concreet Hygiene verplicht is werknemer twee uur per week van werk te voorzien en dat werknemer – als hij wil – twee uren per week kan werken. Ook heeft werknemer een aanbod gehad voor 8 uur werk per dag, maar hij is hier niet op ingegaan. De conclusie is dat, gelet op de hiervoor genoemde omstandigheden, het niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van werknemer komt. Hij heeft dus geen recht op (meer) loon vanaf januari 2023 tot het einde van zijn dienstverband.

Aflossing geldlening

Vaststaat dat Concreet Hygiene bij de uitbetaling van het loon over de maand december 2022 een bedrag van € 1.646 heeft ingehouden in verband met de aflossing van de lening. Buiten kijf staat dat deze handelwijze niet door de beugel kan en is verricht in strijd met hetgeen tussen partijen in de overeenkomst van geldlening is afgesproken. Werknemer zou maandelijks immers slechts € 150 aflossen. Concreet Hygiene wordt veroordeeld tot betaling van € 1.496,60 aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:12010

Zaaknummer: 11498042 CV EXPL 25-166

Rechters: L.J.P. Lambooij

Advocaten: G.G. Kempenaars

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt vrijgesteld van werk tot einde arbeidsovereenkomst. Partijen spreken schriftelijk af dat overleg plaatsvindt ingeval werknemer eerder andere baan vindt. ‘Overleg’ betekent niet dat arbeidsovereenkomst eerder, per datum indiensttreding bij nieuwe werkgever, eindigt.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2024 bij werkgever in dienst getreden in de functie van kantoormedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, eindigend op 31 december 2024. De arbeidsovereenkomst is met een jaar verlengd, tot 31 december 2025. Op 17 september 2025 heeft werkgever werknemer te kennen gegeven de arbeidsovereenkomst niet te zullen verlengen. Werkgever heeft werknemer de keuze gegeven tussen doorwerken tot einde arbeidsovereenkomst of vrijgesteld worden van werkzaamheden met behoud van loon. Werknemer koos voor de vrijstelling. Partijen spraken op 25 september 2025 schriftelijk af dat wanneer werknemer vóór 31 december 2025 een nieuwe baan zou vinden, de arbeidsovereenkomst ‘in overleg’ eerder zou worden beëindigd. Rond 27 oktober 2025 is werknemer voor 24 uur per week gestart op een school ter vervanging van een conciërge die door langdurige ziekte was uitgevallen. Het betreft een tijdelijke parttime functie. Werkgever is daar via derden achter gekomen. Bij brief van 4 november 2025 heeft werkgever aan werknemer laten weten te horen hebben gekregen dat werknemer ander werk heeft gevonden en dat hierover – zoals afgesproken – ‘in overleg’ treden impliceert dat werknemer dit aan werkgever had moeten melden en dat partijen samen een beëindigingsdatum zouden afspreken. Werknemer heeft hier op 6 november 2025 schriftelijk op gereageerd met de stelling dat ‘in overleg’ treden nadrukkelijk geen automatische of verplichte beëindiging van het contract impliceert. Werkgever verzoekt de kantonrechter vast te stellen dat werknemer heeft gehandeld in strijd met de arbeidsovereenkomst en het beginsel van goed werknemerschap en te bepalen dat werkgever gerechtigd is het loon vanaf 27 oktober 2025 geheel of gedeeltelijk op te schorten of te verrekenen. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgever tot betaling van onder meer het achterstallig loon van november en december 2025 en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de letterlijke tekst van het stuk van 25 september 2025 volgt dat werknemer is vrijgesteld van werk en voor het geval werknemer vóór 31 december 2025 een andere baan vindt, is de wens van werkgever vastgelegd om de arbeidsovereenkomst

eerder in overleg met werknemer te beëindigen. Werkgever heeft ter toelichting naar voren gebracht dat het vrijstellen van werkzaamheden met behoud van loon bedoeld was om werknemer in de gelegenheid te stellen om rustig en zonder financiële druk op zoek te gaan naar ander werk en dat dit ook op die manier met werknemer is besproken. Werknemer heeft dit niet gemotiveerd bestreden. Tegen die achtergrond is het aannemelijk – en moet het voor werknemer ook kenbaar zijn geweest – dat het de bedoeling van werkgever was om werknemer vrij te stellen van werk, maar ook dat, indien werknemer vóór 31 december 2025 ander werk zou hebben gevonden, partijen over de (mogelijke) gevolgen daarvan met elkaar in overleg zouden treden. Werkgever kan dan ook in zoverre in zijn standpunt worden gevolgd, dat van werknemer verwacht mocht worden dat hij melding zou maken van zijn nieuwe (tijdelijke) dienstverband en dat hij open zou staan voor verder overleg. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat in het stuk van 25 september 2025 aan de vrijstelling van werk geen verbod is gekoppeld om elders betaalde werkzaamheden te verrichten en dat evenmin is bepaald dát de arbeidsovereenkomst bij indiensttreding bij een andere werkgever per die datum eindigt. Er is slechts de wens van werkgever vastgelegd om daarover in overleg te treden en dat betekent geenszins dat de uitkomst van een dergelijk overleg ook is dat de arbeidsovereenkomst per de datum van indiensttreding bij een nieuwe werkgever, althans eerder dan 31 december 2025, wordt beëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter lag het op de weg van werkgever om – desgewenst – aan werknemer vooraf duidelijk te maken dat hij de vrijstelling van werk wenste te clausuleren en in dat kader duidelijke afspraken te maken over de (mogelijke) gevolgen van een eerdere indiensttreding bij een andere werkgever. Dat is niet gebeurd en dat dient voor risico van werkgever te komen. Op grond van het voorgaande is de loonbetalingsverplichting voor werkgever onverkort in stand gebleven. De verzoeken van werkgever worden afgewezen. Werknemer heeft recht op betaling van achterstallig salaris, vakantiegeld, vakantiedagen en de eindejaarsuitkering met wettelijke rente. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Ook de verzochte transitievergoeding is verschuldigd en wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2790

Zaaknummer: 11984159

Rechters: L.J.P. Lambooij

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Afspraak over werktijden werknemer was tijdelijk en gold alleen voor periode dat kinderen van werknemer op basisschool zaten. Nadien is werknemer niet weer op dinsdagmiddagen gaan werken. Werkgever heeft terecht arbeidsduur aangepast en loon verlaagd. Afwijzing loonvordering werknemer.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van werkgeefster. Werknemer vordert achterstallig salaris. Hij is het niet eens met de salariskorting van 5% die werkgeefster per 1 januari 2018 heeft toegepast en verwijst in dat kader naar de afspraak die partijen hebben gemaakt dat hij op de dinsdagmiddagen na 14:30 uur was vrijgesteld van zijn werkzaamheden en dat hij op de woensdagen pas om 9:00 uur hoefde te beginnen. Volgens werkgeefster was de salariskorting terecht, omdat de afspraak slechts tijdelijk was en niet meer gold. Werkgeefster vindt daarom dat zij niets aan werknemer hoeft te betalen. Aan werkgeefster is opgedragen te bewijzen dat de afspraak over de werktijden van werknemer tijdelijk was en slechts gold voor de periode dat de kinderen van werknemer op de basisschool zaten. Werkgeefster heeft vier schriftelijke verklaringen overgelegd en drie getuigen doen horen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is werkgeefster geslaagd in het leveren van het bewijs. De verklaringen zijn grotendeels eenduidig en voldoende specifiek, namelijk dat de reden voor de aangepaste werktijden gelegen was in de jonge leeftijd van de kinderen van werknemer en dat zij van school gehaald en naar school gebracht moesten worden. Vast staat daarom dat de afspraak over de werktijden van werknemer tijdelijk was en slechts gold voor de periode dat de kinderen van werknemer op de basisschool zaten. In 2018 zaten zijn kinderen al enige tijd niet meer op de basisschool. Daarmee was de voorwaarde voor de tijdelijke regeling komen te vervallen. Uit het feit dat werknemer op de dinsdagmiddagen niet weer op kantoor is gaan werken, moet naar het oordeel van de kantonrechter worden afgeleid dat hij geacht moet worden ermee te hebben ingestemd dat werkgeefster de arbeidsduur vervolgens heeft aangepast. Daaruit volgt dat werkgeefster het loon van werknemer mocht verlagen. Afwijzing van de vordering van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:3429

Zaaknummer: 11072122 CV EXPL 24-11361

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.C. Hennipman en R. Thielen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet wegens wegnemen van gelden van een patiënt door medewerkster thuiszorgorganisatie voor Getuigen van Jehova.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2025 in dienst bij Stichting Jan-Jireh Woonzorg (hierna: Jan-Jireh), een thuiszorgorganisatie die onder meer huishoudelijke zorg biedt aan oudere en zorgbehoevende getuigen van Jehova. De functie van werkneemster is verpleegkundige mbo. Op 14 oktober 2025 had werkneemster een zorgmoment bij een cliënt. Jah-Jireh had daar een camera geplaatst. Zij heeft die camerabeelden in het geding gebracht. Tijdens het zorgmoment keek de bestuurder van Jah-Jireh live mee via de geplaatste camera. Werkneemster is diezelfde dag op staande voet ontslagen, omdat zij geld heeft weggenomen van de cliënt. Jah-Jireh heeft als dringende reden(en) aan het ontslag ten grondslag gelegd, zowel ieder voor zich als in onderlinge samenhang bezien, dat Jah-Jireh sinds de indiensttreding van werkneemster meerdere meldingen van cliënten heeft ontvangen dat er geld ontbrak. In de periode dat werkneemster ziek was, zijn die meldingen niet binnengekomen. Vanaf het moment dat werkneemster weer begon met zelfstandige routes, kwamen er opnieuw meldingen binnen. Jah-Jireh heeft daarom een camera geïnstalleerd bij een van de cliënten om te zien of het werkneemster was die geld zou wegnemen bij cliënten. Jah-Jireh heeft € 50 in de portemonnee van de eerste cliënt van werkneemster gestopt en de portemonnee voor de camera gelegd. Naar aanleiding van hetgeen op die camerabeelden te zien was – het wegnemen van geld van de cliënt – heeft Jah-Jireh werkneemster op staande voet ontslagen. Nadien constateerden de bestuurder en een medewerker van Jah-Jireh dat er € 20 uit de portemonnee was verdwenen. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De handelingen die werkneemster met betrekking tot de portemonnee verricht, vragen om een duidelijke uitleg, die werkneemster niet heeft kunnen geven. Bij binnenkomst laat zij een dementerende cliënte die in haar eigen urine in bed ligt aan haar lot over om zich bezig te houden met de portemonnee. Op de camerabeelden is te zien dat werkneemster in ieder geval de portemonnee heeft geopend, erin heeft gekeken, het mee buiten beeld heeft genomen en er geld in heeft gedaan. Dit wijst erop dat zij buiten beeld geld uit de portemonnee heeft gehaald. Dit bevestigt werkneemster in het gesprek nadien op kantoor. Volgens werkneemster heeft zij dit namelijk gedaan om geld voor de pedicure klaar te

leggen. Jah-Jireh heeft zowel tijdens het gesprek op kantoor, als in de ontslagbrief, als tijdens de mondelinge behandeling aangegeven dat verpleegkundigen nooit geld hoeven te pakken uit de portemonnee van cliënten. Geld klaarleggen voor cliënten is geen beleid. Dit heeft werkneemster niet weersproken. Gelet hierop is het dan ook ongeloofwaardig dat werkneemster geld heeft klaar willen leggen voor de cliënt en is het aannemelijk dat zij geld voor zichzelf heeft gepakt uit de portemonnee. Dit volgt ook uit de omstandigheid dat de bestuurder en een medewerker van Jah-Jireh samen de portemonnee van cliënt hebben bekeken en hebben geconstateerd dat een bedrag van € 20 uit de portemonnee was verdwenen. Dat dit pas is gebeurd ná het ontslag van werkneemster maakt niet dat het ontslag onterecht was. Dit was slechts de bevestiging dat er inderdaad geld was weggenomen. Met het voorgaande staat het voor de kantonrechter vast dat werkneemster, zonder toestemming van de cliënt, geld heeft weggenomen. Daarmee heeft werkneemster het door Jah-Jireh in haar gestelde vertrouwen ernstig en onherstelbaar beschadigd. Het ontslag is rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft geen recht op de transitievergoeding. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2796

Zaaknummer: 12022221

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M. Broeders

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft arbeidsovereenkomst opgezegd met inachtneming van juiste opzegtermijn van vier dagen. Partijen hebben alleen minimale maandelijkse arbeidsduur afgesproken, waarmee omvang arbeid onvoldoende is bepaald. Oproepovereenkomst. Terecht beroep op artikel 7:672 lid 5 BW.*Feiten*

Werkneemster treedt op 5 februari 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 mei 2024 in dienst van Het Kuikentje Facilitair B.V. (hierna: Het Kuikentje) in de functie van groepshulp. Op de overeenkomst is de cao Kinderopvang van toepassing. In artikel 3.7 lid 4 staat een tussentijds opzegbeding opgenomen met een opzegtermijn van twee maanden. De eerste overeenkomst wordt verlengd tot 1 januari 2025. Daarna wordt de overeenkomst verlengd tot 1 januari 2026. Deze overeenkomst is een oproepovereenkomst. Met ingang van 1 september 2025 heeft werkneemster een minimale arbeidsduur van 91 uur per maand. Op 30 september 2025 heeft werkneemster aan Het Kuikentje gevraagd haar een werkgeversverklaring te verstrekken in het kader van een hypotheekaanvraag. De werkgeversverklaring is door Het Kuikentje verstrekt, maar daarop is aangegeven dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Het Kuikentje licht per e-mail toe dat zij hierover nog geen beslissing heeft genomen en daarover geen toezeggingen wil doen. Werkneemster zegt de arbeidsovereenkomst op 9 oktober 2025 mondeling op. Zij bevestigt dit bij e-mail van 10 oktober 2025 en stelt zich op het standpunt dat zij een opzegtermijn heeft van vier dagen. Op de eindafrekening heeft Het Kuikentje een bedrag van € 2.154,65 in mindering gebracht, omdat werkneemster volgens haar niet de juiste opzegtermijn heeft gehanteerd. Het Kuikentje verzoekt een verklaring voor recht dat werkneemster de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd, dat zij een vergoeding aan Het Kuikentje verschuldigd is van € 4.343,35 en veroordeling van werkneemster tot betaling aan Het Kuikentje van het nog openstaande bedrag van € 2.188,70.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die partijen verdeeld houdt, is welke opzegtermijn werkneemster had moeten hanteren. Het Kuikentje stelt dat werkneemster de arbeidsovereenkomst op grond van de toepasselijke cao tussentijds had kunnen opzeggen met inachtneming van de opzegtermijn van twee maanden tegen 1 januari 2026. Werkneemster voert aan dat zij als oproepkracht werkte en dus een opzegtermijn had van vier dagen. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster terecht een beroep doet op artikel 7:672 lid 5 BW.

Partijen hebben slechts een minimale maandelijkse arbeidsduur afgesproken, maar geen maximale. De omvang van de arbeid is daarom onvoldoende bepaald. Daarmee is het oproepkarakter van de overeenkomst niet komen te vervallen. In de arbeidsovereenkomst of cao is verder ook geen opzegbeding voor oproepovereenkomsten opgenomen. Werkneemster is dus terecht uitgegaan van een opzegtermijn van vier dagen en heeft op 9 oktober 2025 haar arbeidsovereenkomst mogen opzeggen tegen 13 oktober 2025. De verzoeken van Het Kuikentje zijn daarom niet toewijsbaar en worden afgewezen. Het Kuikentje wordt veroordeeld het op de eindafrekening ingehouden bedrag van € 2.154,65 aan werkneemster te betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2814

Zaaknummer: 12000820

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk

Wetsartikelen: 7:672 lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster krijgt gelegenheid te bewijzen dat zij werknemer op staande voet heeft ontslagen.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2023 bij H&H Select B.V. in dienst getreden als HR-manager voor 40 uur per week. Flexspect, een inspectie-instelling in de zin van de Stichting Normering Arbeid (hierna: SNA), heeft H&H Select een inspectierapport gemaïld en laten weten dat H&H Select niet aan de vereisten voor het SNA-keurmerk voldoet. H&H Select kreeg gelegenheid alsnog aan de vereisten te voldoen, maar van die mogelijkheid heeft zij geen gebruik gemaakt. Werknemer is de enige werknemer bij H&H Select die op basis van het SNA-keurmerk werkzaamheden verrichtte. Op 19 februari 2024 heeft Flexspect aan H&H Select laten weten dat H&H Select definitief niet voldoet aan de eisen die het SNA-keurmerk stelt. Het definitieve inspectieresultaat is aan SNA teruggekoppeld. Op 20 februari 2024 heeft SNA vervolgens aan H&H Select bericht dat de registratie van H&H Select wordt doorgehaald. Op 20 februari 2024 hebben H&H Select en werknemer met elkaar gesproken. H&H Select heeft toen de e-mail van 19 februari 2024 van Flexspect aan werknemer gegeven. Hierna heeft werknemer geen werkzaamheden meer voor H&H Select verricht. Werknemer heeft H&H Select op 27 mei 2024 gesommeerd tot uitbetaling van het tot dan achterstallige salaris. H&H Select heeft op 4 juni 2024 gereageerd dat zij aan werknemer geen loon is verschuldigd, omdat zij werknemer op 20 februari 2024 op staande voet heeft ontslagen. In het najaar van 2024 heeft werknemer in kort geding het achterstallig loon vanaf 20 februari 2024 gevorderd. Bij vonnis van 17 oktober 2024 heeft de voorzieningenrechter de vorderingen afgewezen. Werknemer vordert nakoming van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst en betaling van achterstallig loon over de periode van 20 februari 2024 tot en met januari 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De belangrijkste vraag die in deze zaak moet worden beantwoord is of de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 20 februari 2024 is beëindigd als gevolg van een door H&H Select op die datum gegeven ontslag. Volgens werknemer is van een gegeven ontslag geen sprake geweest. Hij stelt dat hij door H&H Select per 20 februari 2024 op non-actief is gesteld vanwege de beëindiging van het SNA-keurmerk. Hem is op 19 februari 2024, op de werkvloer, verteld dat H&H Select die beëindiging zou aanvechten in een bezwaarprocedure en dat werknemer gedurende die tijd op non-actief zou blijven. Werknemer stelt dat hij op 20 februari 2024 niet op het werk was; hij was die dag in Den Haag bij een vriend en later heeft hij met zijn broer in Arnhem boodschappen gedaan. Ter

onderbouwing daarvan heeft werknemer verklaringen van getuigen en kassabonnen van gedane boodschappen in het geding gebracht. H&H Select voert aan dat werknemer wel degelijk op 20 februari 2024 op staande voet is ontslagen. Zij stelt dat zij ervoor heeft gekozen te accepteren dat het SNA-keurmerk werd beëindigd, wat tot gevolg had dat werknemer niet meer voor haar kon werken. Onder meer om die reden heeft zij werknemer tijdens een gesprek op 20 februari 2024 laten weten dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigd zou worden. Werknemer heeft volgens H&H Select tijdens dat gesprek ingestemd met het ontslag. Hierbij waren nog drie medewerkers aanwezig; H&H Select legt van die medewerkers verklaringen over. De kantonrechter oordeelt dat het op de weg van H&H Select ligt te bewijzen dat zij werknemer op 20 februari 2024 op staande voet heeft ontslagen. Zij wordt daartoe in de gelegenheid gesteld. Indien het ontslag komt vast te staan, kan over de rechtsgeldigheid daarvan niet meer worden geoordeeld, omdat de termijn om het ontslag aan te vechten ruimschoots is verstreken. In dat geval zal de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als vaststaand feit moeten worden aangenomen. Als H&H Select niet slaagt in haar bewijsopdracht, betekent dat dat de arbeidsovereenkomst is doorgelopen en dat er een loondoorbetalingsverplichting bestaat voor H&H Select. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2794

Zaaknummer: 11621798

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Unalan en E. Yilmaz

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

RECHTSPRAAK

Verzekeraar verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen en hoor en wederhoor is niet toegepast. Ook is niet aan de herplaatsingsplicht voldaan, waardoor ook de overige gronden falen.

Feiten

EOC is een verzekeraar gespecialiseerd in scheepsverzekeringen, met ongeveer 80 werknemers en vestigingen in Meppel en Zwijndrecht. Binnen de organisatie geldt een personeels- en integriteitsbeleid waarin is vastgelegd dat medewerkers belangenconflicten moeten voorkomen en dat ook de schijn van belangenverstrengeling moet worden vermeden. Medewerkers mogen geen werkzaamheden verrichten voor familieleden en moeten mogelijke conflicten melden en laten registreren. Werknemer is sinds 1 maart 1988 in dienst bij EOC als expert. Hij heeft familiebanden met scheepswerf 1, die in 2018 is overgenomen door een achterneef. Daarnaast is zijn broer sinds eind 2024 of begin 2025 werkzaam bij scheepswerf 2. In 2021 ontstond binnen EOC discussie over zijn betrokkenheid bij een schadedossier, waarbij EOC vond dat zijn handelen schuurt met het integriteitsbeleid. In september 2021 kreeg werknemer een officiële waarschuwing omdat hij werkzaamheden had verricht op scheepswerf 1. Volgens EOC was duidelijk afgesproken dat hij geen bemoeienis meer mocht hebben met deze werf zonder voorafgaand overleg, terwijl werknemer betwistte dat deze afspraak zo expliciet was gemaakt. In december 2021 kreeg werknemer een negatieve beoordeling, met name vanwege zijn houding en gedrag. In april 2022 werd opnieuw benadrukt dat hij zich moest houden aan het integriteitsbeleid en vooraf overleg moest voeren bij afwijkingen. In november 2025 zegde een klant de verzekering op vanwege ontevredenheid over de schadeafhandeling, waarna EOC een onderzoek startte naar dossiers waarbij werknemer betrokken was. Op 12 december 2025 werd werknemer geconfronteerd met het bestaan van dat onderzoek en meegedeeld dat een ontbindingsverzoek zou volgen, zonder dat de concrete bevindingen met hem werden besproken. Hij werd vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. EOC verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de cumulatiegrond. Werknemer voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en dat hij zijn werkzaamheden moet kunnen hervatten. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij onder meer om een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter laat de aanvullende stukken die EOC kort voor de zitting heeft ingediend buiten beschouwing, omdat deze te laat zijn ingediend en EOC geen verklaring heeft gegeven waarom dit niet eerder is gebeurd. Bij de inhoudelijke beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat werknemer in 2021 duidelijk is gemaakt dat hij zich moest houden aan het integriteitsbeleid en dat hij geen bemoeienis mocht hebben met de betreffende scheepswerven zonder voorafgaand overleg met zijn leidinggevende. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter de verschillende schadedossiers waarop EOC haar verzoek baseert. Daarbij komt naar voren dat in meerdere dossiers niet is komen vast te staan dat werknemer daadwerkelijk in strijd met het integriteitsbeleid heeft gehandeld of dat hij de schijn van belangenverstrengeling heeft gewekt. In een aantal gevallen heeft werknemer juist vooraf overleg gevoerd of handelde hij binnen de gebruikelijke werkwijze van EOC. In andere gevallen heeft hij weliswaar onhandig geopereerd of keuzes gemaakt die vragen oproepen, maar daarbij is niet gebleken van verkeerde intenties of van het bevoordelen van zichzelf of familieleden. Bovendien heeft werknemer zijn handelen niet verhuld en was dit zichtbaar in de dossiers.

De kantonrechter neemt verder in aanmerking dat werknemer een zeer lang dienstverband heeft van 38 jaar en dat EOC niet heeft gemotiveerd waarom niet met een lichtere maatregel had kunnen worden volstaan, zoals een waarschuwing of een verbetertraject. Daarbij weegt zwaar dat EOC haar bevindingen uit het onderzoek niet vooraf met werknemer heeft gedeeld en hem niet de gelegenheid heeft gegeven daarop te reageren voordat het ontbindingsverzoek werd ingediend. Gelet op al deze omstandigheden is er geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat van EOC niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Ten aanzien van de gestelde verstoorde arbeidsverhouding overweegt de kantonrechter dat EOC niet heeft onderzocht of herplaatsing van werknemer mogelijk was, terwijl dit wel vereist is. Werknemer heeft gemotiveerd aangevoerd dat hij breder inzetbaar is binnen de organisatie en EOC heeft dit niet weerlegd. Daarom kan ook deze grond het ontbindingsverzoek niet dragen. Ook het beroep op de cumulatiegrond faalt, reeds omdat EOC niet heeft voldaan aan de verplichting om te onderzoeken of herplaatsing mogelijk is. De kantonrechter oordeelt dan ook dat er geen redelijke grond voor ontbinding bestaat en wijst het verzoek van EOC af. Het verzoek van werknemer om zijn werkzaamheden te hervatten wordt toegewezen. Aan de overige verzoeken van werknemer wordt niet toegekomen omdat de arbeidsovereenkomst in stand blijft. EOC wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2208

Zaaknummer: 12088850 \ EJ VERZ 26-36

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: P. Trip en E. Blaauboer

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 19 Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemster met onbekende ziekteoorzaak sluit beëindigingsovereenkomst. Later blijkt dat zij borstkanker heeft. Wederzijdse dwaling komt voor rekening werknemster.*Feiten*

Werknemster was sinds 2007 in dienst bij werkgever en vervulde sinds 2021 de functie van directeur-bestuurder met een salaris van ongeveer € 13.000 per maand. In 2024 kampte zij met aanhoudende vermoeidheidsklachten en zij meldde zich op 19 maart 2024 ziek. De oorzaak van deze klachten bleef lange tijd onduidelijk. In oktober 2024 waren partijen nog in gesprek over haar arbeidspositie, waarna zij op 25 oktober 2024 een beëindigingsovereenkomst hebben gesloten. Werknemster heeft vervolgens in november 2024 afscheid genomen van de organisatie. Op 16 december 2024 is bij werknemster borstkanker vastgesteld. Haar advocaat heeft op 27 februari 2025 de beëindigingsovereenkomst vernietigd wegens dwaling. Werknemster stelt dat zij bij kennis van haar ziekte de overeenkomst niet zou hebben gesloten. Werkgever betwist dit en stelt dat de overeenkomst rechtsgeldig is en in stand blijft. Werknemster vordert dat de kantonrechter voor recht verklaart dat de beëindigingsovereenkomst is vernietigd. Daarnaast vordert zij veroordeling van werkgever tot nakoming van de arbeidsovereenkomst vanaf 1 maart 2025, waaronder betaling van salaris, een mobiliteitsvergoeding en het bieden van verzuimbegeleiding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een beëindigingsovereenkomst kan ook worden vernietigd op grond van dwaling. In dit geval staat vast dat partijen bij het sluiten van de overeenkomst niet wisten dat werknemster ernstig ziek was en dat zij borstkanker zou blijken te hebben. Daarmee is sprake van een onjuiste voorstelling van zaken. Ook is aannemelijk dat werknemster de overeenkomst niet zou hebben gesloten indien zij hiervan op de hoogte was geweest. De kantonrechter oordeelt echter dat de dwaling voor rekening van werknemster moet blijven. Daarbij is van doorslaggevend belang dat werknemster zelf het initiatief heeft genomen tot het sluiten van de beëindigingsovereenkomst. Dit volgt uit de aanleiding van de gesprekken tussen partijen, het doel van de overeenkomst (het verkrijgen van rust en herstel) en de verdere gang van zaken rondom de totstandkoming ervan. Uit de communicatie tussen partijen blijkt bovendien dat werknemster actief betrokken was bij en instemde met de beëindiging en niet is gebleken dat werkgever haar in die richting heeft geduwd. Daarnaast speelde mee dat op het moment van het sluiten van de overeenkomst de

oorzaak van haar klachten nog onbekend was. Werkneemster heeft er desondanks voor gekozen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, terwijl onzeker was of dit haar gezondheid zou verbeteren. Dat de situatie achteraf ernstiger bleek dan gedacht, komt niet voor rekening van werkgever. De kantonrechter ziet verder geen grond voor een vergaande mededelingsplicht van werkgever. Werkneemster was een ervaren bestuurder in een gelijkwaardige positie en had de mogelijkheid juridisch advies in te winnen, waarvan zij geen gebruik heeft gemaakt. Ook is niet gebleken dat sprake is van omstandigheden die maken dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkneemster aan de overeenkomst wordt gehouden. De conclusie is dat de beëindigingsovereenkomst rechtsgeldig is en niet is vernietigd. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen. De tegenvorderingen van werkgever hoeven daardoor niet verder te worden behandeld. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4480

Zaaknummer: 11811303 CV EXPL 25-16181

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: A. Robustella en D. Spek

Wetsartikelen: 6:228 lid 1 BW, 6:248 BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert uitbetaling van openstaande uren bij einde dienstverband. Werkgever stelt dat er sprake is van een eerdere (onregelmatige) opzegging en van onverschuldigd betaald loon en vordert verrekening en terugbetaling in reconventie.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2013 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Wetac als accountmanager. Op 27 januari 2024 heeft werknemer per e-mail zijn ontslag ingediend met de mededeling dat hij “per heden” opzegt, onder dankzegging en met de intentie om de werkzaamheden netjes af te ronden. Wetac heeft bij brief van 30 januari 2024 bevestigd dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en erop gewezen dat bij een onregelmatige opzegging een schadevergoeding verschuldigd kan zijn. Tegelijkertijd heeft Wetac aangegeven ervan uit te gaan dat werknemer heeft bedoeld op te zeggen met inachtneming van de opzegtermijn, zodat het dienstverband per 1 maart 2024 zou eindigen. Daarbij is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden tot het einde van het dienstverband met behoud van loon en met de mededeling dat openstaande vakantiedagen geacht werden te zijn opgenomen. Wetac heeft het loon over februari 2024 en vakantietoeslag uitbetaald. Later ontstond een geschil over vermeende concurrentie en over de eindafrekening. Werknemer maakte aanspraak op uitbetaling van 73,21 vakantie-uren en 9,13 ATV-uren. Wetac stelde zich op het standpunt dat deze uren al waren genoten tijdens de vrijstelling van werk en dat mogelijk zelfs sprake was van een tekort. Daarnaast stelde Wetac dat sprake was van een onregelmatige opzegging of van afspraken waarbij verlof als opgenomen moest worden beschouwd. Werknemer vordert betaling van € 2.852,26 bruto aan openstaande vakantie-uren en € 355,70 bruto aan ATV-uren, vermeerderd met wettelijke verhoging, wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en verstrekking van een deugdelijke bruto-nettospecificatie. Hij stelt dat hij met inachtneming van de opzegtermijn heeft opgezegd, dat hij nog werkzaamheden heeft verricht en dat de vrijstelling van werk eenzijdig door Wetac is opgelegd, zodat verrekening met vakantiedagen niet is toegestaan. Wetac voert verweer en stelt primair dat er sprake is van een onregelmatige opzegging per direct, waardoor werknemer schadeplichtig is en het loon over februari onverschuldigd is betaald. Subsidiair stelt zij dat partijen zijn overeengekomen dat werknemer tot 1 maart 2024 vrijgesteld was van werk onder verrekening van vakantiedagen. In reconventie vordert Wetac terugbetaling van een bedrag van € 3.856,85 wegens te veel betaald loon en vergoeding van volledige proceskosten, stellende dat werknemer misbruik van procesrecht maakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de kern van het geschil is of werknemer nog recht heeft op uitbetaling van vakantie- en ATV-uren en wanneer het dienstverband is geëindigd. Voor opzegging is een duidelijke en ondubbelzinnige wilsverklaring vereist. Hoewel werknemer “per heden” schreef, blijkt uit de context dat hij de bedoeling had de arbeidsovereenkomst netjes af te ronden. Ook Wetac heeft dit aanvankelijk zo begrepen en is uitgegaan van een beëindiging per 1 maart 2024. Nu werknemer niet heeft tegengesproken en nog werkzaamheden heeft verricht en loon over februari is betaald, wordt aangenomen dat het dienstverband per 1 maart 2024 is geëindigd. De vrijstelling van werkzaamheden is een eenzijdige beslissing van Wetac en komt voor haar rekening en risico. Dit ontslaat haar niet van de verplichting het loon door te betalen. Evenmin kan zij eenzijdig bepalen dat vakantiedagen zijn opgenomen, nu vakantie in beginsel overeenkomstig de wensen van de werknemer wordt vastgesteld. Niet is gebleken dat werknemer hiermee heeft ingestemd. Daarom stonden de 73,21 vakantie-uren bij het einde van het dienstverband nog open en moeten deze worden uitbetaald. Van onverschuldigde betaling van loon is geen sprake, zodat het beroep op verrekening faalt. De vordering tot betaling van € 2.852,26 bruto wordt toegewezen, vermeerderd met een gematigde wettelijke verhoging van 10% en wettelijke rente. De vordering met betrekking tot ATV-uren wordt afgewezen, omdat daarvoor geen wettelijke regeling geldt en geen afspraak is aangetoond die recht geeft op uitbetaling. De gevraagde bruto-nettospecificatie wordt toegewezen zonder dwangsom. De buitengerechtelijke incassokosten worden gedeeltelijk toegewezen. De reconventionele vorderingen van Wetac, waaronder terugbetaling van loon en vergoeding van volledige proceskosten, worden afgewezen. Wetac wordt als grotendeels in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2922

Zaaknummer: 11798703 \ CV EXPL 25-5747

Rechters: A.J. Weerkamp

Advocaten: R. Meijers en M.A. de Jager

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

PGB-medewerker die vertrouwelijke klantdossiers inzag voor eigen zorgbedrijf wegens ernstig verwijtbaar gedrag ontslagen: schending integriteitsregels en verzwegen nevenactiviteiten kosten hem baan én transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer was sinds 1 december 2015 in dienst bij werkgever als servicemedewerker DZW, waar hij werkte met systemen waarin persoons- en financiële gegevens van PGB-houders, vertegenwoordigers en zorgverleners waren opgenomen. In die functie moest hij zorgvuldig omgaan met vertrouwelijke informatie. Hij had de eed/belofte afgelegd, de Gedragscode van werkgever ondertekend en een verplichte e-learning gevolgd over integriteit en naleving van die gedragscode. Naar aanleiding van een integriteitsmelding over mogelijke belangenverstrengeling, fraude en misbruik van het PGB startte werkgever een intern onderzoek. Uit dat onderzoek volgde dat de gebruikersnaam van werknemer was aangetroffen in vier klantdossiers zonder dat daarvoor een zakelijk klantcontact bestond. In drie van die dossiers was zijn gebruikersnaam 227 keer zichtbaar in het systeem Treks. Daarnaast bleek dat werknemer sinds 1 juli 2024 een eigen zorginstelling had opgericht en daarvoor betaalde nevenwerkzaamheden verrichtte, zonder dat dit bij werkgever heeft gemeld. Een van de ingeziene dossiers betrof bovendien een klant van zijn eigen onderneming met wie een conflict bestond. Ook werd geconstateerd dat in een vierde dossier met zijn account een mutatie was aangemaakt waarna een declaratie aan zijn eigen zorginstelling werd uitbetaald.

Werkgever verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, met de vaststelling dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. Werknemer betwist dat hij veelvuldig en zonder grondslag dossiers heeft geraadpleegd. Volgens hem heeft hij slechts één keer in een dossier gekeken om te controleren of een zorgovereenkomst met zijn eigen zorginstelling was goedgekeurd en heeft hij geen mutatie verricht. Verder voert hij aan dat hij altijd goed heeft gefunctioneerd, dat hij de informatie niet voor persoonlijk voordeel heeft gebruikt en dat zijn persoonlijke omstandigheden — waaronder een scheiding, financiële en emotionele druk en stress rond een conflict met een cliënt — maken dat zijn handelen niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat uit de digitale gegevens van werkgever blijkt dat met het

persoonlijke account van werknemer in vier klantdossiers is gekeken waarvoor geen zakelijke grondslag bestond. Werknemer heeft erkend dat zijn gebruikersnaam en wachtwoord alleen door hem werden gebruikt en hij kon de dossiers waarin zijn gebruikersnaam was aangetroffen ook benoemen. Dat hij het hoorverslag op onderdelen betwistte, deed volgens de kantonrechter niet af aan de betrouwbaarheid van de systeemgegevens.

Ook als niet zou vaststaan dat werknemer zelf de gestelde mutatie heeft aangemaakt, blijft volgens de kantonrechter sprake van ernstige verwijtbaarheid. Het zonder grondslag raadplegen van klantdossiers en het niet melden van de eigen zorginstelling leveren op zichzelf al een ernstige schending op van de Gedragscode, de afgelegde eed en de integriteitsnormen die gelden binnen de publieke taak van werkgever. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat hun privégegevens veilig zijn. Door klantdossiers van PGB-houders te raadplegen in verband met zijn eigen zorginstelling heeft werknemer misbruik gemaakt van zijn positie en het vertrouwen van werkgever en burgers geschaad.

Daarnaast heeft werknemer door zijn werkzaamheden voor zijn eigen zorginstelling een onaanvaardbare situatie van belangenverstrengeling gecreëerd. Zijn onderneming hield zich bezig met hulp bij PGB en zorg op maat, terwijl hij bij werkgever juist PGB-houders ondersteunde bij administratieve en financiële werkzaamheden. De nevenactiviteiten raakten daarmee rechtstreeks aan de belangen van werkgever en hadden gemeld moeten worden. De Gedragscode waarschuwt bovendien expliciet voor nevenwerkzaamheden en de schijn van belangenverstrengeling. Zijn persoonlijke omstandigheden maken het oordeel van de kantonrechter niet anders. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van de datum van de uitspraak, zonder inachtneming van de opzegtermijn.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1915

Zaaknummer: 12028962 \ UE VERZ 25-397

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: G. van Wankum-Bakker

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht boze uitlating van oproepkracht niet als ontslag opvatten: zonder doorvragen werd het wegsturen van werknemer een ongeldig ontslag op staande voet.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2022 op basis van een oproepovereenkomst in dienst bij werkgeefster als (supervisor) losploegmedewerker. Op 23 oktober 2025 ontstond op de werkvloer een discussie tussen werknemer en de directeur over het uitklokken. Werknemer stelde dat hij al was uitgeklokt, terwijl hij nog werkte. Volgens werkgeefster zat zijn werk erop en mocht hij naar huis. Tijdens die discussie heeft werknemer gezegd dat hij de volgende dag niet meer zou komen werken en is hij vertrokken. Op 28 oktober 2025 is werknemer opnieuw op het werk verschenen. Partijen verschillen van mening over de bedoeling daarvan: werknemer stelt dat hij weer kwam werken, terwijl werkgeefster meent dat hij alleen zijn toegangskey kwam inleveren. Tijdens een nieuwe discussie heeft de directeur werknemer voorgehouden dat hij op 23 oktober zelf ontslag had genomen. Uiteindelijk heeft de directeur gezegd dat de samenwerking was geëindigd, waarna werknemer naar huis is gestuurd en zijn toegangskey heeft ingeleverd. Werknemer heeft werkgeefster op 7 en 11 november 2025 via WhatsApp verzocht om een schriftelijke bevestiging van zijn uitdiensttreding per 28 oktober 2025, mede voor zijn administratie en eventueel het UWV. Op 12 december 2025 heeft zijn gemachtigde werkgeefster aangeschreven en verzocht om betaling van diverse vergoedingen. Werknemer verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het ontslag op 28 oktober 2025 niet rechtsgeldig is gegeven. Hij berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar maakt aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer is sprake van een ongeldig ontslag op staande voet en heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. Werkgeefster voert aan dat werknemer de arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd door op 23 oktober 2025 te zeggen dat hij niet meer zou komen werken. Volgens werkgeefster is er daarom geen sprake van ontslag door haar, laat staan van verwijtbaar handelen. Zij verzoekt primair afwijzing van alle verzoeken en subsidiair in ieder geval afwijzing van de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging door werknemer. Een werkgever mag een uitlating van een werknemer alleen als opzegging opvatten als er sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die daadwerkelijk

is gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zeker vanwege de ingrijpende gevolgen van vrijwillige beëindiging rust onder omstandigheden op de werkgever een onderzoeksplicht. Werkgeefster heeft onvoldoende onderzocht of werknemer zijn arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde beëindigen. Zij heeft na 23 oktober geen contact met werknemer gezocht, ook niet toen hij op 24 oktober niet verscheen, en heeft evenmin op 28 oktober doorgevraagd naar zijn werkelijke bedoeling. Dat had, mede gelet op de jonge leeftijd van werknemer, wel op haar weg gelegen. Omdat werknemer niet aan een eventuele opzegging kon worden gehouden, kon de mededeling van de directeur op 28 oktober dat de samenwerking was geëindigd niet anders worden opgevat dan als ontslag op staande voet door werkgeefster. Voor dat ontslag is echter geen dringende reden gegeven. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig.

De kantonrechter wijst de verklaring voor recht toe en veroordeelt werkgeefster tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Omdat werkgeefster met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn pas tegen 1 december 2025 had kunnen opzeggen, wordt de vergoeding berekend over de periode van 28 oktober tot 1 december 2025. Op basis van het gemiddelde maandloon van werknemer bedraagt deze vergoeding € 1.178,47 bruto inclusief vakantietoeslag, te vermeerderen met wettelijke rente.

Ook de transitievergoeding is verschuldigd. Er is geen grond om aan te nemen dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De transitievergoeding wordt berekend alsof de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging per 1 december 2025 zou zijn geëindigd en bedraagt € 1.110,19 bruto, eveneens te vermeerderen met wettelijke rente.

De gevraagde billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft onvoldoende concreet onderbouwd waarom een billijke vergoeding van € 3.000 bruto passend zou zijn. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat onaannemelijk is dat werknemer nog lang bij werkgeefster zou zijn blijven werken, dat hij al langere tijd met minder plezier werkte en dat hij eind november 2025 alweer een nieuwe baan had. Zijn schade ziet vooral op gemist loon, waarvoor hij al wordt gecompenseerd via de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2667

Zaaknummer: 12038609 \ HA VERZ 25-93

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: R.P.C. van de Ven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Afbouw en uitblijven DISA-personeelsovergang naar IND niet adviesplichtig, omdat DISA slechts tijdelijk was opgericht voor asielzoekersscreening tot aan de invoering van het Europese Asiel- en Migratiepact.*Feiten*

DISA is opgericht als tijdelijke taakorganisatie binnen het Ministerie van Justitie en Veiligheid om van 1 januari 2025 tot 12 juni 2026 de identificatie, registratie en screening van asielzoekers uit te voeren. Vanaf 12 juni 2026 treedt het Europese Asiel- en Migratiepact in werking en zou de IND deze taken overnemen. De Tijdelijke Ondernemingsraad van DISA (TOR) maakte zich vanaf september 2025 zorgen over de positie van de DISA-medewerkers, omdat signalen bestonden dat de IND wel taken zou overnemen, maar niet de medewerkers. Om te bepalen of medewerkers van DISA naar de IND zouden kunnen overgaan, zijn functiebeelden en rapporten opgesteld over de DISA-functies en de beoogde functies binnen de nieuwe IND-afdeling OVA. O&P Rijk concludeerde uiteindelijk dat de onderzochte DISA-functies niet of niet volledig vergelijkbaar waren met de OVA-functies. Op basis daarvan besloot de waarnemend eigenaar op 6 maart 2026 dat de reorganisaties van DISA en de IND gescheiden trajecten zijn, dat geen sprake is van gezamenlijk reorganisatiebereik en dat er daarom geen overgang van DISA-medewerkers naar de IND plaatsvindt. DISA zou per 12 juni 2026 worden afgebouwd. De TOR stelde dat hij voorafgaand aan dit besluit advies had moeten kunnen uitbrengen over de volledige reorganisatie en de personele gevolgen daarvan, waaronder de functievergelijking, de inrichting van OVA en de vraag of medewerkers op grond van het uitgangspunt “mens volgt werk” naar de IND zouden moeten overgaan. De TOR verzocht de Ondernemingskamer onder meer te verklaren dat DISA niet in redelijkheid tot de besluitvorming had kunnen komen, DISA te verplichten het besluit in te trekken, verdere uitvoering te verbieden en voorlopige voorzieningen te treffen om reeds genomen uitvoeringshandelingen ongedaan te maken of te schorsen. DISA voerde verweer en stelde dat het besluit niet adviesplichtig was. Volgens DISA viel het besluit onder het primaat van de politiek, omdat het ging om de publiekrechtelijke vaststelling en verdeling van taken tussen onderdelen van de overheid. De personele gevolgen waren volgens DISA slechts inherent aan die taakverdeling en maakten het besluit daarom niet alsnog adviesplichtig.

Oordeel

De Ondernemingskamer volgt DISA. Zij oordeelt dat het besluit van 6 maart 2026 ziet op de publiekrechtelijke vaststelling van taken van DISA en de IND en op het beleid ten aanzien van

de uitvoering daarvan. Daarmee valt het besluit onder het primaat van de politiek. Besluiten die onder dit primaat vallen, zijn uitgezonderd van het overleg-, advies- en beroepsrecht van de ondernemingsraad. Dat het besluit ingrijpende personele gevolgen heeft voor de medewerkers van DISA maakt dit niet anders, omdat die gevolgen inherent zijn aan het besluit om de taken van DISA te beëindigen en de reorganisaties van DISA en IND als gescheiden trajecten te behandelen. Omdat het besluit niet adviesplichtig was, kan het ook niet als kennelijk onredelijk worden aangemerkt wegens het ontbreken van voorafgaand advies van de TOR. De TOR heeft daarom geen beroepsrecht op grond van de WOR en er is geen ruimte voor de gevraagde voorlopige voorzieningen. De verzoeken van de TOR worden afgewezen. Ten overvloede merkt de Ondernemingskamer wel op dat de besluitvorming en communicatie richting de TOR zeer onzorgvuldig zijn verlopen. De TOR is volgens de Ondernemingskamer feitelijk van het kastje naar de muur gestuurd, terwijl vanaf het begin duidelijk was dat DISA tijdelijk was en dat de overgang van taken naar de IND aanzienlijke personele gevolgen kon hebben. Ook had eerder duidelijkheid moeten worden gegeven over de inhoud en omvang van de medezeggenschapsrechten van de TOR. Die onzorgvuldigheid leidt echter, vanwege het primaat van de politiek, niet tot een ander juridisch oordeel.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1105

Zaaknummer: 200.366.248/01 OK

Rechters: E. Loesberg, W.A.H. Melissen en A.P. Wessels

Advocaten: M.C.J. van den Brekel, mr. E.L. Eijkelenboom, Mr. F.E. de Bruijn en mr. J.M. Bruinewoud

Wetsartikelen: 25 WOR

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het niet bereikbaar zijn van werknemer en het aantreffen van een groot mes en ‘alcoholische flessen’ in de bedrijfsauto houdt geen stand. Het feitencomplex kan namelijk niet in zijn geheel worden bewezen.*Feiten*

Werknemer was in dienst van werkgeefster. Op of omstreeks 7 november 2025 heeft werkgeefster werknemer ontslagen omdat hij telefonisch niet bereikbaar zou zijn en ook niet thuis was, er een groot mes in de bedrijfsauto is aangetroffen en er ‘alcoholische flessen’ zijn gevonden in de bedrijfsauto. In onderhavige procedure verzoekt werknemer om het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft in haar brief van 7 november 2025 drie redenen aangevoerd waarop zij het ontslag op staande voet heeft gebaseerd, namelijk (1) dat werknemer telefonisch niet bereikbaar was en ook niet thuis was, (2) dat er een groot mes in de bedrijfsauto is gevonden en (3) dat er ‘alcoholische flessen’ zijn gevonden in de bedrijfsauto. Werkgeefster heeft niet gesteld dat zij werknemer ook zou hebben ontslagen op basis van slechts één van de redenen genoemd in de ontslagbrief. Het gestelde feitencomplex dat ten grondslag ligt aan de dringende reden voor het ontslag dient daarom in zijn geheel vast komen te staan. Ten aanzien van het niet telefonisch bereikbaar zijn en ook niet thuis zijn stelt de kantonrechter vast dat werknemer zich op 3 november 2025, na werktijd, heeft ziekgemeld vanwege stressklachten. Werkgeefster kon onder deze omstandigheden niet verwachten dat werknemer na twee dagen alweer aan het werk en/of in gesprek met haar zou gaan zonder dat een bedrijfsarts was ingeschakeld. Er is hierom alleen al geen sprake van een dringende reden. Ook is er geen dringende reden aanwezig als ervan moet worden uitgegaan dat werkgeefster een beroep doet op werkweigering in plaats van het telefonisch niet bereikbaar zijn. Werkgeefster had immers vanwege de ziekmelding van werknemer de bedrijfsarts moeten inschakelen om vast te stellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid of niet. Aangezien de conclusie is dat er geen sprake is geweest van het niet bereikbaar zijn van werknemer, althans dat dit geen ontslag op staande voet rechtvaardigt, had werkgeefster geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. Bovendien geldt voor het mes en de ‘alcoholische flessen’ ook dat dit geen dringende reden oplevert voor het ontslag. Werknemer betwist namelijk dat deze van hem zijn. De bedrijfsauto is bij hem opgehaald op 7 november 2025 en de ontslagbrief is pas later verzonden. Werknemer erkent ter zitting wel dat er voor

het verrichten van zijn werkzaamheden een klein mesje met een lampje in de bedrijfsauto heeft gelegen om dozen mee open te snijden, maar niet het 'rambo'-mes waarvan werkgeefster tijdens de zitting een foto heeft getoond. Volgens werknemer kan het zo zijn dat de bedrijfsauto nadat deze bij hem is opgehaald door anderen is gebruikt. Werkgeefster stelt daarentegen dat zij 100% zeker weet dat het mes en de 'alcoholische flessen' van werknemer zijn, maar dit is onvoldoende. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag van (op of omstreeks) 7 november 2025 wordt daarom toegewezen. Werkgeefster moet het loon, de wettelijke verhoging en wettelijke rente betalen. Ook moet werkgeefster een transitievergoeding betalen, omdat het dienstverband van werknemer per 31 december 2025 van rechtswege is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1887

Zaaknummer: 12042997 \ LE VERZ 26-4 AW/1583

Rechters: A. Blanke

Advocaten: mr. D. Buisman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet wegens het nemen van meer fruit uit de fruitmand voor personeel dan volgens werkgeefster was toegestaan. Geen sprake van een dringende reden.*Feiten*

Werknemer is op 25 februari 2023 in dienst getreden bij Autoradam Autoverhuur en Leasing B.V. (hierna: Autoradam) in de functie van hiker. In de arbeidsovereenkomst is het huishoudelijke reglement van Autoradam van toepassing verklaard waarin een zerotolerancebeleid is opgenomen voor fraude en diefstal door medewerkers. Vanaf februari 2024 heeft Autoradam wekelijks op maandag op iedere vestiging een fruitmand beschikbaar gesteld ter bevordering van de gezondheid van haar medewerkers. Werknemer heeft op maandag 10 maart 2025 aan het einde van zijn werkdag enkele stuks fruit uit de nieuwe kist gepakt en meegenomen. Dit is door een bewakingscamera vastgelegd. Op het gebeuren is werknemer (en twee andere collega's) de volgende dag aangesproken door zijn leidinggevende en de HR-manager. Op woensdag 12 maart 2025 is werknemer op non-actief gesteld en is hem meegedeeld dat het gedrag als diefstal wordt beschouwd. Op vrijdag 14 maart 2025 zijn werknemer en zijn twee collega's mondeling op staande voet ontslagen. Dit ontslag is op 17 maart 2025 schriftelijk bevestigd. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht de opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. De soortgelijke verzoeken van de twee andere collega's zijn toegewezen. Werknemer is tegen de uitspraak van de kantonrechter in hoger beroep gekomen. De bedoeling van het hoger beroep is dat Autoradam wordt veroordeeld tot betaling van diverse vergoedingen (voor onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding). Volgens werknemer is het ontslag niet onverwijld gegeven en is er geen dringende reden.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Volgens het hof is voldoende voortvarend gehandeld en is het ontslag op staande voet daarom wel onverwijld gegeven. Daarentegen is er geen dringende reden aanwezig. Autoradam beroept zich op haar zerotolerancebeleid bij diefstal, maar in de situatie die hier aan de orde is, gaat het juist om goederen (fruit) die bestemd zijn om zonder betaling te worden gepakt en genuttigd door de werknemers. Voor dit geval is niet gebleken van kenbaar beleid. Volgens Autoradam zijn ook de (papieren) tasjes waarin het fruit is meegenomen gestolen. Het zonder toestemming meenemen van die tasjes is naar het oordeel van het hof echter niet voldoende duidelijk als reden voor ontslag opgegeven. Werknemer had,

zo oordeelt het hof, wel moeten begrijpen dat het niet de bedoeling was om de voor alle collega's bestemde inhoud van de kist voor ongeveer een kwart deel te legen, maar dat is niet genoeg voor het toepassen van de hardste arbeidsrechtelijke sanctie die een ontslag op staande voet is. De onbehoorlijkheid van het gedrag van werknemer wordt bovendien ook een beetje gekleurd door de omstandigheid dat het Ramadan was en werknemer, die daarom vastte, pas laat mocht eten. Dat was de reden waarom hij niet ter plaatse een stuk fruit at maar het fruit mee wilde nemen. Verder heeft werknemer toegelicht dat hij vrijwel altijd in het weekend werkte, en dat de fruitkist van de maandag ervoor dan leeg of zo goed als leeg was, zodat hij nauwelijks had geprofiteerd van het nieuwe gezondheidsbeleid. Dit rechtvaardigt geen inhaalslag, maar wekt wel enig begrip voor het feit dat werknemer deze ene keer niet volstond met één peer. Werknemer heeft daarom recht op de vergoeding voor onregelmatig ontslag, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De billijke vergoeding stelt het hof vast op een bedrag van € 7.500 bruto en waarbij het rekening heeft gehouden met vier brutomaandsalarissen, de narigheid die het plotselinge wegvallen van inkomen met zich meebrengt, het geringe verschil tussen het uit te betalen loon en ontvangen loon in periode 2025-3 én het gemis van het toegezegde contract voor onbepaalde tijd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2336

Zaaknummer: 200.360.604/01

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

Advocaten: T.B.M. Kersten en W.F. Wienen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster gaat in verzoekschrift per abuis uit van nettoloon als zijnde brutoloon. Werkneemster verandert/vermeerdert verzoek ter mondelinge behandeling. Werkneemster krijgt gelegenheid gewijzigd verzoek aan niet verschenen werkgeefster te betekenen (art. 130 Rv).

Feiten

Werkneemster is met ingang van 7 februari 2025 voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van kokkin, voor een gemiddelde arbeidstijd van 32 uur per week. Het loon bedroeg laatstelijk € 14,40 bruto per uur en 8% vakantietoeslag. De arbeidsovereenkomst is op 31 december 2025 van rechtswege geëindigd. Werkneemster heeft over de periode vanaf 1 oktober 2025 tot en met 31 december 2025 geen betaling ontvangen van de uren die zij heeft gewerkt. Werkneemster maakt daarom aanspraak op achterstallig loon over deze periode. Ook verzoekt zij om toekenning van de transitievergoeding. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter heeft werkneemster tijdens de mondelinge behandeling voorgehouden dat in het verzoekschrift ten aanzien van het verzoek om achterstallig loon om toekenning van brutobedragen wordt verzocht, terwijl uit de overgelegde loonstroken lijkt te volgen dat dit nettobedragen zijn. Daarnaast is voorgehouden dat bij de berekening van de transitievergoeding is uitgegaan van het op de loonstroken vermeld staande nettoloon, dat werkneemster in het verzoekschrift als zijnde een brutoloon noemt. Werkneemster heeft aangegeven dat een en ander op een vergissing berust en dat moet worden uitgegaan van een brutomaandloon van € 1.996,80. Het voorgaande dient naar het oordeel van de kantonrechter als een verandering/vermeerdering van het verzoek te worden aangemerkt. In het geval van verandering of vermeerdering is artikel 130 Rv van toepassing. Uit lid 3 van die bepaling volgt dat indien een partij niet in het geding is verschenen, een verandering of vermeerdering van eis tegen die partij is uitgesloten, tenzij de eiser de verandering of vermeerdering tijdig bij exploit aan haar kenbaar heeft gemaakt. De ratio van artikel 130 lid 3 Rv is dat voorkomen moet worden dat de niet verschenen gedaagde (of in dit geval verweerster) tot iets wordt veroordeeld waarvan hij niet weet en niet kan weten dat het wordt gevorderd. Werkgeefster is niet verschenen op de mondelinge behandeling en werkneemster heeft de door haar beoogde wijziging van haar verzoek voorafgaand aan de mondelinge behandeling niet aan werkgeefster betekend. Gelet hierop ziet de kantonrechter aanleiding om de door werkneemster gevraagde wijziging van haar verzoek slechts toe te staan mits zij deze wijziging alsnog aan werkgeefster

betekent onder vermelding dat werkgeefster in de gelegenheid wordt gesteld daarop binnen veertien dagen na datum betekening schriftelijk te reageren. Een afschrift van dit betekeningsexploit dient voorts aan de rechtbank te worden verzonden. Voor het geval werkneemster geen gebruik wenst te maken van deze mogelijkheid, dient zij dit voorts zo spoedig als mogelijk aan de rechtbank kenbaar te maken. In dat geval zal worden beslist op het verzoek zoals werkneemster dat bij verzoekschrift heeft voorgelegd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2971

Zaaknummer: 12104595 \ HA VERZ 26-34

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: R.A.D. Koppelaar

Wetsartikelen: 130 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster gaat in verzoekschrift per abuis uit van nettoloon als zijnde brutoloon. Werkneemster verandert/vermeerdert verzoek ter mondelinge behandeling. Werkneemster krijgt gelegenheid gewijzigd verzoek aan niet verschenen werkgeefster te betekenen (art. 130 Rv).

Feiten

Werkneemster is met ingang van 7 februari 2025 voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van kokkin, voor een gemiddelde arbeidstijd van 32 uur per week. Het loon bedroeg laatstelijk € 14,40 bruto per uur en 8% vakantietoeslag. De arbeidsovereenkomst is op 31 december 2025 van rechtswege geëindigd. Werkneemster heeft over de periode vanaf 1 oktober 2025 tot en met 31 december 2025 geen betaling ontvangen van de uren die zij heeft gewerkt. Werkneemster maakt daarom aanspraak op achterstallig loon over deze periode. Ook verzoekt zij om toekenning van de transitievergoeding. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter heeft werkneemster tijdens de mondelinge behandeling voorgehouden dat in het verzoekschrift ten aanzien van het verzoek om achterstallig loon om toekenning van brutobedragen wordt verzocht, terwijl uit de overgelegde loonstroken lijkt te volgen dat dit nettobedragen zijn. Daarnaast is voorgehouden dat bij de berekening van de transitievergoeding is uitgegaan van het op de loonstroken vermeld staande nettoloon, dat werkneemster in het verzoekschrift als zijnde een brutoloon noemt. Werkneemster heeft aangegeven dat een en ander op een vergissing berust en dat moet worden uitgegaan van een brutomaandloon van € 1.996,80. Het voorgaande dient naar het oordeel van de kantonrechter als een verandering/vermeerdering van het verzoek te worden aangemerkt. In het geval van verandering of vermeerdering is artikel 130 Rv van toepassing. Uit lid 3 van die bepaling volgt dat indien een partij niet in het geding is verschenen, een verandering of vermeerdering van eis tegen die partij is uitgesloten, tenzij de eiser de verandering of vermeerdering tijdig bij exploit aan haar kenbaar heeft gemaakt. De ratio van artikel 130 lid 3 Rv is dat voorkomen moet worden dat de niet verschenen gedaagde (of in dit geval verweerster) tot iets wordt veroordeeld waarvan hij niet weet en niet kan weten dat het wordt gevorderd. Werkgeefster is niet verschenen op de mondelinge behandeling en werkneemster heeft de door haar beoogde wijziging van haar verzoek voorafgaand aan de mondelinge behandeling niet aan werkgeefster betekend. Gelet hierop ziet de kantonrechter aanleiding om de door werkneemster gevraagde wijziging van haar verzoek slechts toe te staan mits zij deze wijziging alsnog aan werkgeefster

betekent onder vermelding dat werkgeefster in de gelegenheid wordt gesteld daarop binnen veertien dagen na datum betekening schriftelijk te reageren. Een afschrift van dit betekeningsexploit dient voorts aan de rechtbank te worden verzonden. Voor het geval werkneemster geen gebruik wenst te maken van deze mogelijkheid, dient zij dit voorts zo spoedig mogelijk aan de rechtbank kenbaar te maken. In dat geval zal worden beslist op het verzoek zoals werkneemster dat bij verzoekschrift heeft voorgelegd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2972

Zaaknummer: 12104682 \ HA VERZ 26-35

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: R.A.D. Koppelaar

Wetsartikelen: 130 Rv

RECHTSPRAAK

Fiscale regelgeving (en uitwerking daarvan in cao en beleid werkgever) staat in beginsel niet in de weg aan het opnemen van een PDI-sabbatical. Werkgever mag wel verlangen dat werknemer ieder jaar bespreekt in hoeverre het binnen werkverdelingsplannen past het gewenste verlof toe te kennen.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Stichting IJsselgraaf als leerkracht primair onderwijs. Zij wil verlof sparen en opnemen om telkens in het voorjaar langere periodes vrij te nemen (*sabbaticals*). Deze verlofmogelijkheid is geregeld in de van toepassing zijnde cao Primair Onderwijs, in het hoofdstuk over Professionalisering en Duurzame Inzetbaarheid (PDI). Werkneemster heeft een meerjarenplan opgesteld waar haar verzoek in staat (PDI-plan). IJsselgraaf heeft aanvankelijk overwegend positief gereageerd op het plan, met de kanttekening dat over het verlof ieder jaar overleg moet plaatsvinden in verband met de werkverdelingsplannen. Vervolgens heeft IJsselgraaf aan werkneemster laten weten dat het hoe dan ook niet mogelijk is langere periodes verlof te nemen in verband met fiscale regelgeving en de uitwerking daarvan in de cao en het beleid van IJsselgraaf. Op 10 juli 2025 heeft werkneemster per e-mail haar gewenste verlofopnames doorgegeven voor 2026 en 2027. Werkneemster vordert onder meer dat de brief van 10 juli 2025 geldt als een verlofaanvraag overeenkomstig het plan en dat deze verlofaanvraag zonder gewichtige redenen is geweigerd, zodat het verlof als opgenomen in het plan geacht wordt te zijn goedgekeurd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De PDI-uren waarop werkneemster een beroep doet, vinden hun oorsprong in de tussen partijen geldende cao. De kantonrechter neemt de relevante cao-bepalingen dan ook als uitgangspunt bij de beoordeling van de vorderingen van werkneemster. De vordering van werkneemster gaat over de vraag of haar e-mail van 10 juli 2025 als een verlofaanvraag volgens het plan geldt en die aanvraag zonder gewichtige redenen is geweigerd. In de e-mail heeft werkneemster verwezen naar een e-mail waarin zij verlofdata in 2026 en 2027 aan IJsselgraaf doorgeeft. Het verlof voor 2026 is vervolgens goedgekeurd, maar het verlof voor 2027 (nog) niet. Beoordeeld dient te worden of de gewenste verlofopname voor 2027 zonder gewichtige redenen is geweigerd. Het is allereerst de vraag of IJsselgraaf een verzoek tot het opnemen van een PDI-sabbatical kan afwijzen op grond van de cao en haar beleid. Het beleid van IJsselgraaf heeft kennelijk tot gevolg dat een werknemer van 57 jaar of ouder geen PDI-sabbatical kan opnemen gedurende de 10 jaren voorafgaand aan de

AOW-leeftijd. Volgens de kantonrechter is de uitleg die IJsselgraaf voorstaat in strijd met de bedoeling van zowel fiscale wet- en regelgeving als de bedoeling van de PDI-regeling. De PDI-regeling heeft immers als doel dat werknemers vitaal kunnen blijven doorwerken tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Met de belastingregels over vervroegde uittreding beoogt de overheid eveneens te stimuleren om (gezond) door te werken tot de pensioengerechtigde leeftijd, met een fiscaal ongunstig hoog tarief als gevolg indien dat niet het geval is. De PDI-regeling en de belastingregels streven dus (deels) hetzelfde doel na. De veronderstelling van IJsselgraaf dat een werknemer van 57 jaar of ouder die gebruik wil maken van een PDI-sabbatical daardoor automatisch gebruikmaakt van een regeling voor vervroegde uittreding, is niet goed te volgen. Kortom, de fiscale regels vormen geen gewichtige reden voor het weigeren van de door werkneemster gewenste verlofopname voor 2027. Het jaarlijkse werkverdelingsplan is naar het oordeel van de kantonrechter wel een gewichtige reden. IJsselgraaf voert aan dat de maanden maart en april in het basisonderwijs drukke perioden zijn waarin regelmatig vervanging nodig is. Daarom stelt zij jaarlijks na de formatie een werkverdelingsplan op, waarvoor in de maanden mei of juni van het voorgaande schooljaar gesprekken met werknemers over verlofopname worden gevoerd. IJsselgraaf benadrukt daarbij dat de maanden maart en april ook voor andere collega's gewilde perioden zijn om verlof op te nemen en zij daarom nog niet kan instemmen met het verlofverzoek voor de periode 2026/2027. Daarbij wordt wel opgemerkt dat een aaneensluitende periode van verlof op grond van PDI-uren niet op voorhand kan worden beperkt of afgewezen onder verwijzing naar de reden dat een vervangende leerkracht moet worden gevonden voor de invaller van de vaste leerkracht. De cao biedt immers expliciet de mogelijkheid om een sabbatical op te nemen, waarbij het overleg over verlofopname centraal staat. Dit geldt ook in het geval van werkneemster. Dat betekent dat jaarlijks met werkneemster moet worden gekeken of, en zo ja, in welke periode zij een sabbatical kan opnemen in het jaar daarna. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3108

Zaaknummer: 11896848

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: F.A. de Jonge en J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:638 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond: ondanks officiële waarschuwing heeft werknemster haar gedrag niet verbeterd; zij heeft namelijk nadien nog verbale en fysieke agressie vertoond.*Feiten*

Werknemeester is sinds 12 april 2025 in dienst bij werkgever. Bij brief van 6 november 2025 heeft werkgever werknemeester een officiële waarschuwing gegeven vanwege haar ongewenste houding en gedrag. Werkgever heeft op 17 november 2025 een loonstop aangekondigd en werknemeester uitgenodigd voor een gesprek op 18 november 2025. Werkgever heeft daarbij medegedeeld dat de loonstop zal worden gehandhaafd, totdat er een fysiek gesprek tussen partijen heeft plaatsgevonden. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemeester te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen of nalaten.

Oordeel

Ondanks de officiële waarschuwing op 6 november 2025 heeft werknemeester haar gedrag niet verbeterd; zij heeft namelijk op 14 november 2025 verbale en fysieke agressie vertoond. Daarnaast heeft werknemeester de bedrijfsauto gebruikt buiten werktijd, terwijl is afgesproken dat dit niet mag. Ondanks verzoeken daartoe weigert zij een verklaring hierover te geven. Ook weigert werknemeester in persoon het gesprek aan te gaan met werkgever, waardoor communicatie met haar niet mogelijk is. Werknemeester heeft de stellingen van werkgever niet weersproken. De kantonrechter gaat er om die reden van uit dat hetgeen werkgever heeft gesteld correct is. Het handelen van werknemeester is (ernstig) verwijtbaar, zodat van werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:2797

Zaaknummer: 11999682 \ AZ VERZ 25-60 (E)

Rechters: N.J.C. van Spronsen

Advocaten: R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:669 lid 1 sub e BW

RECHTSPRAAK

De signalen over de houding van werkneemster en niet de (arbeidsongeschiktheid als gevolg van haar) zwangerschap zijn voor werkgeefster de reden is geweest om werkneemster tijdens de proeftijd te ontslaan. Geen discriminatoir proeftijdontslag.*Feiten*

Werkneemster is sinds 11 november 2025 in dienst bij Jumbo op basis van een nulurencontract. Op 13 november 2025 heeft werkneemster haar leidinggevende (X) ervan op de hoogte gesteld dat zij zwanger is. Op 26 november 2025 heeft werkneemster in de Whatsappgroep geprobeerd haar dienst te ruilen. Op 27 november 2025 heeft werkneemster aangegeven dat zij 'spuugmisselijk' is en verder *"Ik begrijp dat jullie hier helemaal niks aan hebben. Als jullie er nog voor open staan om door met mij te gaan denk ik dat dat het handig os om aan te kijken wanneer de extreme misselijkheid bij mij is gezakt en hier contact over te houden. excuses. En hoop dat wen u nog in gesprek kunnen over hoe en wat nu verder."* X heeft daarop gereageerd dat niet op werkneemster kan worden gebouwd en dat het contract wordt stopgezet. Het ontslag heeft Jumbo bevestigd aan werkneemster bij brief van 30 november 2025. In haar brief heeft Jumbo aangegeven dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang tijdens de proeftijd is opgezegd. Bij e-mail van 5 december 2025 heeft (de gemachtigde van) werkneemster zich op het standpunt gesteld dat sprake is van discriminatie door Jumbo vanwege het gegeven ontslag na het melden van haar zwangerschapsklachten. X heeft namens Jumbo aan werkneemster bij brief van 10 december 2025 laten weten dat het ontslag geen verband houdt met haar zwangerschap en het ontslag nader gemotiveerd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat het op 27 november 2025 gegeven ontslag onregelmatig is wegens het ontbreken van een geldige proeftijd en ernstig verwijtbaar is wegens strijd met het opzegverbod tijdens ziekte en het discriminatieverbod.

Oordeel

De discussie tussen partijen begint bij de vraag of een proeftijdbeding is overeengekomen. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is door middel van een incorporatiebeding in artikel 1.5 de cao van toepassing verklaard. De cao bepaalt in artikel 3 lid 4 dat de proeftijd, in afwijking van de wet, twee maanden kan zijn bij een tijdelijke overeenkomst van meer dan zes maanden en korter dan twee jaar. In artikel 1.2 van de arbeidsovereenkomst zijn partijen een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Anders dan werkneemster stelt, is de kantonrechter van oordeel dat afwijking van artikel 7:652 lid 4 sub a BW in dit geval mogelijk is op grond van lid 7 van hetzelfde artikel. Deze regeling is van driekwart dwingend recht en

daarvan kan (ten nadele) van de werknemer worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst. Gelet op het voorgaande is in beginsel dus sprake van een proeftijdbeding van twee maanden. Werkneemster doet een beroep op artikel 29 lid 4 van de cao dat bepaalt dat rechtens geldende bepalingen, die voor de werknemer gunstiger zijn dan het bepaalde in deze overeenkomst, hun kracht behouden. De kantonrechter begrijpt de tekst zo dat wettelijke bepalingen die gunstiger zijn voor een werknemer prevaleren boven de ongunstigere bepaling in de cao. In dit geval betreft dat dus het verschil in de wettelijke proeftijd van één maand tegenover de twee maanden in de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter begrijpt deze tekst zo dat de gunstige wettelijke bepaling van toepassing wordt en de arbeidsovereenkomst dienovereenkomstig gewijzigd wordt. Tussen partijen moet dan ook worden uitgegaan van een proeftijd van één maand. De opzegging heeft plaatsgevonden binnen de proeftijd. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende bewezen dat de signalen over de houding van werkneemster en niet de (arbeidsongeschiktheid als gevolg van haar) zwangerschap voor Jumbo de reden is geweest om haar tijdens de proeftijd te ontslaan. De conclusie is dat Jumbo het in artikel 7:646 lid 12 BW neergelegde vermoeden dat het proeftijdontslag verband houdt met de (afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid door de) zwangerschap succesvol heeft weerlegd. Van een discriminatoir proeftijdontslag is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:9555

Zaaknummer: 12079759 \ RP VERZ 26-50119

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: C. van de Vegt en M. Hakvoort

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt voorlopig deskundigenbericht na arbeidsongeval, over de vraag welke schade er is en in hoeverre die veroorzaakt is door het ongeval. Kantonrechter benoemt neuroloog en neuropsycholoog tot deskundige en formuleert onderzoeksvragen.*Feiten*

Werkneemster werkte bij KPN B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst. Op 31 januari 2018 heeft zij op het toilet een plafondplaat met een lamparmatuur op haar hoofd en nek gekregen. Werkneemster stelt dat zij daar nog steeds klachten en beperkingen door ervaart. KPN heeft erkend dat zij aansprakelijk is voor de schade van werkneemster die het gevolg is van het bedrijfsongeval. KPN en werkneemster hebben discussie over de klachten die werkneemster heeft en in hoeverre die zijn toe te schrijven aan het ongeval. Werkneemster vraagt de kantonrechter een voorlopig deskundigenonderzoek te bevelen, om duidelijkheid te krijgen over de vraag welke schade er is en of die het gevolg is van het ongeval. KPN heeft hier geen bezwaar tegen. Partijen zijn verdeeld over het antwoord op de vragen welke deskundigen moeten worden benoemd, welke vragen moeten worden gesteld en welke stukken de deskundigen moeten betrekken in het onderzoek.

Oordeel

De kantonrechter beveelt allereerst een neurologisch deskundigenonderzoek en formuleert onderzoeksvragen. Drs. J. van Hoey Smith wordt benoemd tot deskundige. KPN dient een voorschot op de kosten van die deskundige te voldoen, dat wordt vastgesteld op een bedrag van € 6.750. Voorts beveelt de kantonrechter een neuropsychologisch onderzoek en wordt een aantal vragen geformuleerd. Dr. J. Bruins wordt benoemd tot deskundige. Ook ten aanzien van deze deskundige dient KPN een voorschot op de kosten te voldoen, dat wordt vastgesteld op een bedrag van € 7.300.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4483

Zaaknummer: 11929110 VZ VERZ 25-6528

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: T.J.C. Bueters en L. Vrolijk

Wetsartikelen: 202 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft pas bij einde dienstverband verzocht om betaling van alle overuren, wat naar het oordeel van de kantonrechter in strijd is met de klachtplicht.*Feiten*

Werkneemster is op 17 mei 2021 in dienst getreden bij Daen's Winebar B.V. Werkneemster heeft op 20 september 2023 haar dienstverband opgezegd per 1 november 2023. Op 5 oktober 2023 stuurt werkneemster vervolgens een overzicht van haar openstaande vakantie-uren en overuren. Volgens werkneemster resteert nog een saldo van ongeveer vier fulltime maanden. X is na het einde van het dienstverband van werkneemster niet meer teruggekomen op het verzoek van werkneemster om uitbetaling van opgebouwde vakantie-uren en overuren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever is verplicht om na einde dienstverband binnen een maand een eindafrekening op te maken en uit te betalen. Daen's Winebar heeft in november 2023 weliswaar een loonstrook opgemaakt, waarop te zien is dat de vakantietoeslag op dat moment € 1.187,85 bedroeg, maar vervolgens niets uitbetaald. Daen's Winebar heeft tijdens de mondelinge behandeling erkend dat zij de vakantietoeslag moet betalen en dat zij dit nog niet heeft gedaan. De kantonrechter wijst de vordering van werkneemster tot betaling van de vakantietoeslag toe. Werkneemster vordert daarnaast betaling van 459,07 vakantie-uren. Ter onderbouwing verwijst werkneemster naar een Excelbestand waarin zij haar gewerkte uren en vakantie-uren heeft bijgehouden. Daen's Winebar betwist het saldo aan vakantie-uren. Volgens Daen's Winebar nam werkneemster ieder jaar al haar vakantie-uren op. Daen's Winebar heeft echter geen administratie overgelegd waaruit deze stelling blijkt, noch enige andere onderbouwing. Dat komt voor haar rekening en risico. Daen's Winebar is namelijk op grond van de wet en de Horeca Cao verplicht tot een deugdelijke registratie van de arbeids- en rusttijden. Ook op grond van artikel 7:641 lid 2 BW is Daen's Winebar verplicht om een administratie bij te houden van de door de werknemer genoten vakantie. Dit betekent dat Daen's Winebar wordt veroordeeld om 459,07 vakantie-uren te betalen. Werkneemster vordert verder betaling van 310,4 overuren. De Horeca Cao bepaalt dat overwerk, dat op verzoek van de werkgever is verricht, moet worden gecompenseerd als 'tijd voor tijd'. Als 'tijd voor tijd' binnen drie maanden na vaststelling van het overwerk niet mogelijk is, moet de werkgever de overuren binnen drie maanden uitbetalen. De kantonrechter wijst deze vordering van werkneemster af. De kantonrechter begrijpt uit de betwisting van Daen's Winebar dat zij een beroep doet op de klachtplicht zoals bedoeld in artikel 6:89 BW.

Werkneemster hield maandelijks de gewerkte uren bij, ook van haarzelf. Die uren gaf zij vervolgens door aan de accountant. De accountant maakte dan loonstroken die aan Daen's Winebar werden verstrekt om het loon uit te betalen. Voor werkneemster werd iedere maand een loonstrook opgemaakt uitgaande van een vaste urenomvang van 38 uur per week. Werkneemster ontving dus iedere maand hetzelfde salaris. Het is niet gebleken dat Daen's Winebar op de hoogte was van het daadwerkelijk aantal doorgegeven uren van werkneemster. Zij gaf die immers door aan de accountant, maar niet (ook) aan X. Volgens X was er geen contact met de accountant over de gewerkte uren van werkneemster. Werkneemster wist kennelijk wel dat zij recht had op compensatie van overuren, want zij heeft bijvoorbeeld haar vakantie als 'tijd voor tijd' opgenomen. Daen's Winebar heeft dus deels wel gepresteerd, door (al dan niet onbewust) 'tijd voor tijd' toe te staan. Daardoor heeft werkneemster bijvoorbeeld nog al haar vakantiedagen tegoed. Daen's Winebar heeft vervolgens niet de overuren die niet in tijd konden worden gecompenseerd, uitbetaald, maar werkneemster heeft daar ook nooit om verzocht. Werkneemster heeft pas bij einde dienstverband verzocht om betaling van alle overuren, als een soort spaarpot om uit te keren. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat in strijd met de klachtplicht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1896

Zaaknummer: 11815311 \ UC EXPL 25-6178

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: H. Senyuva en J.W.C. Bruins

Wetsartikelen: 6:89 BW, 7:623 BW, 7:625 BW, 7:626 BW, 7:641 lid 2 BW en 4:3 lid 1 Arbeidstijdenwet

RECHTSPRAAK

Basisschool heeft zwaarwegende grond voor werkvrijstelling directrice. Uit extern onderzoek blijkt dat arbeidsrelatie tussen werkneemster en groot deel van schoolteam verstoord is geraakt en dat leiderschapsstijl en manier van communiceren van werkneemster daarin een rol hebben gespeeld.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 februari 2024 in dienst bij Stichting Groeisaam Primair Onderwijs (hierna: Groeisaam) in de functie van directrice bij een basisschool. Het MT van de basisschool bestaat uit werkneemster en zes andere leden. Voor de zomervakantie van 2025 is een externe audit uitgevoerd. Het auditrapport vermeldt dat binnen het team (kritische) feedback moeilijk wordt ontvangen en niet alle teamleden zich uit durven te spreken. Vervolgens heeft Groeisaam besloten een extern onderzoek te laten verrichten door een coachingbedrijf. Uit het onderzoeksrapport blijkt volgens Groeisaam dat de meerderheid van het team onveiligheid en gebrek aan vertrouwen ervaart vanwege de wijze van communiceren en de leiderschapsstijl van werkneemster. Werkneemster heeft aangegeven zich niet te herkennen in de uitkomsten van het rapport. Groeisaam heeft daarop aangegeven een andere passende functie binnen Groeisaam te zullen zoeken voor werkneemster. Op 28 januari 2026 heeft Groeisaam aan het team van de basisschool medegedeeld dat werkneemster per 1 maart 2026 zal stoppen als directrice. Werkneemster is per die datum vrijgesteld van werk. Op 25 maart 2026 is aan werkneemster een formeel schorsingsvoornemen bekendgemaakt en is haar de toegang tot de scholen binnen Groeisaam ontzegd. Diezelfde dag heeft Groeisaam een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling in haar eigen dan wel een passende functie en volledige rehabilitatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het onderzoek van het coachingbedrijf is het beeld naar voren gekomen dat de arbeidsrelatie tussen werkneemster en een groot deel van het team van de basisschool verstoord is geraakt en de leiderschapsstijl en manier van communiceren van werkneemster daarin een rol hebben gespeeld. Wat er ook zij van (de zorgvuldigheid van) het onderzoek, de uitkomst daarvan is gedeeld met het MT en heeft geleid tot het ontvallen van diens commitment en draagvlak voor werkneemster. In dat licht kan de wens van Groeisaam om werkneemster 'uit de school te halen' rekenen op begrip van de kantonrechter. Aan die wens is aanvankelijk vorm gegeven door afspraken met werkneemster te maken over haar aanwezigheid op school – werkneemster zou haar

werkzaamheden tot 1 maart 2026 vanuit huis uitvoeren – en het zoeken naar een andere passende functie. Daarna is het onderzoeksrapport gedeeld met het team en is in samenspraak met werkneemster naar de buitenwereld gecommuniceerd dat zij de school zou gaan verlaten. Vervolgens is het debat tussen partijen verder geïntensifieerd. Groeisaam constateerde op het laatst zelfs een vertrouwensbreuk tussen werkneemster en het college van bestuur. Dit heeft ertoe geleid dat werkneemster vanaf 1 maart 2026 is vrijgesteld van werk. In het licht van deze feiten en omstandigheden acht de kantonrechter voldoende aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat de school een redelijke en zwaarwegende grond had voor de werkvrijstelling van werkneemster. De vordering tot wedertewerkstelling bij de school en de rehabilitatievordering worden dan ook afgewezen. Wedertewerkstelling van werkneemster in een andere passende functie binnen Groeisaam is op dit moment niet aan de orde, zodat ook de daartoe strekkende vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2902

Zaaknummer: 12149129

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: A.W. Meidanwal en C.A.M. van Vught

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Als werkgever vond dat het verrichten van nevenwerkzaamheden en in slaap vallen op het werk niet langer getolereerd konden worden, had hij werknemer schriftelijk moeten waarschuwen alvorens over te gaan tot ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2025 in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2026. De functie van werknemer is beroepsbegeleidende leerweg(BBL)-leerlingmonteur. Naast de arbeidsovereenkomst is een beroepspraktijkovereenkomst gesloten tussen werknemer, de school en werkgever. Werknemer heeft zich op 24 november 2025 ziek gemeld bij werkgever. Per e-mail van 28 november 2025 heeft werkgever aan werknemer bericht dat de arbeidsovereenkomst niet verder wordt voortgezet. Bij brief van gelijke datum is dat aan hem bevestigd. Bij brief van 8 januari 2026 heeft (de gemachtigde van) werknemer bezwaar gemaakt tegen het ontslag en verzocht om wedertewerkstelling, zodra werknemer arbeidsgeschikt is.

Bij brief van 14 januari 2026 heeft de gemachtigde van werkgever gereageerd en geschreven:“(…) Wel wijs ik u er op dat de inzet van uw client zowel bij cliënte als op de opleiding ernstig te wensen over heeft gelaten en dat uw client zijn gedrag en houding – ondanks gesprekken met cliënte en de opleiding – niet ten goede heeft aangepast. Een en ander is voor de opleiding uiteindelijk aanleiding geweest de praktijkovereenkomst met uw client per 28 november 2025 te beëindigen. Daarmee is ook van rechtswege de arbeidsovereenkomst tussen uw client en cliënte beëindigd (artikel 2 lid 2 arbeidsovereenkomst).” Werknemer berust in het ontslag en verzoekt om een billijke vergoeding.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd, omdat de school de beroepspraktijkovereenkomst met werknemer op 28 november 2025 heeft beëindigd, wordt verworpen. De school heeft, nadat zij van werkgever had gehoord dat de arbeidsovereenkomst met werknemer zou worden beëindigd, de praktijkopleiding met werknemer beëindigd. Het initiatief voor deze beëindiging lag bij werkgever en niet bij de school. Beoordeeld dient dan ook te worden of de opzegging op 28 november 2025 door werkgever rechtsgeldig is geweest. Naar het oordeel van de kantonrechter is deze opzegging te kwalificeren als een ontslag op staande voet, omdat de

arbeidsovereenkomst per direct door werkgever is beëindigd. De stelling van werkgever dat het ontslag is vernietigd door de brief van 8 januari 2026 van werknemer, gaat niet op. Een gegeven ontslag op staande voet kan enkel door de kantonrechter vernietigd worden, niet door een partij zelf. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. De door werkgever in de brief van 28 november 2025 aangevoerde redenen voor het ontslag op staande voet, te weten het structureel verrichten van werk bij derden in de avond- en nachtelijke uren en het niet aanwezig zijn op zijn opleiding leveren naar het oordeel van de kantonrechter op zichzelf geen dringende reden op. Voor wat betreft het verrichten van nevenwerkzaamheden en het in slaap vallen op het werk geldt dat dit kennelijk vaker is voorgekomen. Als werkgever vond dat dit niet langer getolereerd kon worden en een volgende keer de druppel zou zijn, had hij dit duidelijk moeten maken aan werknemer in een schriftelijke waarschuwing, alvorens over te gaan tot de meest verstrekkende arbeidsrechtelijke maatregel. Voor wat betreft het niet aanwezig zijn op school geldt hetzelfde. Bovendien is niet voldaan aan het vereiste van onverwijldheid. Werkgever heeft niet gesteld dat hij, nadat hij van de in de brief genoemde gedragingen kennis heeft gekregen, direct is overgegaan tot het verlenen van ontslag. De brief van 28 november 2025 kan ook niet kan gelden als een ontbinding als bedoeld in artikel 12.4 sub b van de beroepspraktijkovereenkomst omdat de door werkgever genoemde redenen niet als zwaarwegende omstandigheden kwalificeren. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen. Ook de gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen omdat de overeenkomst op initiatief van werkgever is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:8831

Zaaknummer: 12069982 \ RP VERZ 26-50094

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: C.M. van der Burg en W. van Leuveren

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling achterstallig vakantiegeld en vakantiebijslag over niet genoten vakantie-uren. Ook is hij aanzegvergoeding en transitievergoeding verschuldigd.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2023 als schoonmaker in dienst getreden bij werkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 1 oktober 2024 is zijn arbeidsovereenkomst verlengd met twaalf maanden, tot en met 30 september 2025. In mei 2025 heeft werknemer werkgever in kort geding gedagvaard, omdat die hem al enkele maanden geen salaris meer had betaald. Tijdens de mondelinge behandeling in het kort geding hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten. Deze vaststellingsovereenkomst is opgenomen in het proces-verbaal van de mondelinge behandeling. Omdat werkgever het resterende salaris dat hij op grond van de vaststellingsovereenkomst aan werknemer moest betalen niet betaalde, heeft de deurwaarder derdenbeslag gelegd onder de klanten van werkgever om de vorderingen van werknemer te voldoen. Op 11 september 2025 heeft werknemer van werkgever te horen gekregen dat de arbeidsovereenkomst na 30 september 2025 niet zou worden verlengd. Werknemer verzoekt toekenning van de aanzegvergoeding, transitievergoeding en veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig vakantiegeld over de periode 1 juni 2025 tot en met september 2025 en opgebouwde maar niet genoten vakantie-uren. Werkgever is niet verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verzoeken tot betaling van het achterstallige vakantiegeld en de vakantiebijslag over de niet genoten vakantie-uren zullen worden toegewezen, nu deze redelijk voorkomen en werkgever daartegen geen verweer heeft gevoerd. De verzochte wettelijke rente over deze bedragen en de reeds betaalde bedragen is als niet weersproken eveneens toewijsbaar. Omdat in het verzoekschrift geen verzuimdatum is opgenomen, zal de wettelijke rente worden toegewezen vanaf 28 november 2025, de datum dat het verzoekschrift is binnengekomen bij de rechtbank. De verzochte salarisspecificaties worden als niet weersproken toegewezen. De verzochte dwangsom hierover wordt ook toegewezen. De wettelijke verhoging wordt, zoals gevorderd, in deze zaak bepaald op 50%. Werkgever heeft ondanks het eerdere kort geding verschillende bedragen niet (op tijd) betaald. Ook heeft hij niet gereageerd nadat de gemachtigde van werknemer hem hierover heeft aangeschreven. De kantonrechter ziet dan ook geen aanleiding de wettelijke verhoging

te matigen. De overige verzoeken worden eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4141

Zaaknummer: 11990146 \ EA VERZ 25-1402

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: L. Biemond

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag. Partijen erkennen dat ze niet met elkaar verder kunnen. De verstoring in de verhouding is niet in ernstige mate aan een van hen te wijten, zodat er geen grond is voor toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2005 in dienst bij (een rechtsvoorgangster van) Potatonext B.V. Zij heeft thans de functie van CCO. Op 8 juni 2024 is, op verzoek van de RvC van Potatonext, een onderzoeksrapport uitgebracht door Hoek Consultants B.V. (hierna: Hoek). In dit rapport wordt onder meer ingegaan op omgangsvormen, vertrouwen van medewerkers en het vertrek van medewerkers van Potatonext. Op 19 juni 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van Potatonext ontbonden op de g-grond, onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding van ca. € 141.000. Werkneemster komt tegen onder meer de beschikking op met grieven ten aanzien van de toegekende billijke vergoeding en de einddatum.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Partijen hebben geen grieven gericht tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er wordt in dat kader aangenomen dat er een redelijke grond voor ontbinding bestaat. Niet in geschil is dat de nieuwe directie van de gefuseerde bedrijven, onder wie werkneemster, een behoorlijke taakstelling mee kreeg. Met name de locatie Oud-Beijerland bevond zich op dat moment in een problematische situatie, niet alleen operationeel en financieel, maar ook was de onderlinge samenwerking en cohesie ondermaats. Zowel Potatonext als werkneemster beschrijft in hun stukken dat er bij de start van het nieuwe directieteam weinig vertrouwen was onder werknemers in elkaar, dat er een uitstroom van mensen was en een slechte personeelsadministratie. Vast staat dus dat er problemen waren die moesten worden aangepakt door een stevige directie. Werkneemster heeft toegelicht dat zij samen met de directie een 'hands on' aanpak heeft willen uitdragen op de locatie Oud-Beijerland door problemen daadwerkelijk aan te pakken. Die leiderschapsstijl paste, zo heeft ook Potatonext erkend, goed bij de bedrijfscultuur van Leo de Kock B.V. waar werkneemster vóór die tijd werkzaam was, maar werd bij een deel van het personeel op de locatie Oud-Beijerland als moeilijk ervaren. De conclusies uit het onderzoeksrapport dat is uitgevoerd, waarin een aantal negatieve conclusies over werkneemster zijn opgenomen, zijn niet op juistheid te controleren. De context van een aantal uitspraken ontbreekt. Bovendien wordt

slechts in heel algemene termen gesproken over 'de directie' en wordt geen helder onderscheid gemaakt tussen de gedragingen van de verschillende directieleden. Het hof oordeelt dat Potatonext op basis van het ondeugdelijke onderzoeksrapport ernstige beschuldigingen heeft geuit jegens werkneemster, terwijl een voldoende concrete en feitelijke onderbouwing ontbrak. Potatonext heeft onvoldoende onderbouwd dat zij werkneemster op haar gedrag heeft aangesproken. Het hof komt op basis van het voorgaande, in onderling verband en samenhang, tot het oordeel dat de handelwijze van Potatonext tegenover werkneemster als werknemer ernstig verwijtbaar is. Potatonext heeft op meerdere momenten uiterst onzorgvuldig gehandeld, op verschillende momenten het basisbeginsel van hoor en wederhoor geschonden en werkneemster niet de gelegenheid geboden naar aanleiding van de geuite kritiek het gesprek met Potatonext aan te gaan en de samenwerking (inclusief haar eigen gedrag en/of aandeel) te verbeteren. De verstoorde arbeidsverhouding – en daarmee de ontbinding van de arbeidsovereenkomst - tussen partijen is voor het overgrote deel het gevolg van de handelwijze van Potatonext. De billijke vergoeding wordt bijgesteld naar € 80.000, waarbij onder meer meespeelt dat werkneemster inmiddels een functie als interim-directeur heeft gevonden en als zelfstandige werkt, een goed netwerk heeft en niet meer aan een concurrentiebeding is gebonden. De kantonrechter heeft bij het einde van de arbeidsovereenkomst ten onrechte de proceduretijd in mindering gebracht op de ontbindingsdatum en geen rekening gehouden met de opzegtermijn van twee maanden. De proceduretijd strekt niet in mindering op de opzegtermijn, nu er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Potatonext. Het hof zal bepalen dat de einddatum van de arbeidsovereenkomst 1 juni 2025 is. Potatonext wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:893

Zaaknummer: 200.353.364/01

Rechters: M.J. van Cleef-Metsaars, E.I. Mentink en M.B. Kerkhof

Advocaten: E.J.L. Mulderink en Th.H.P. van den Kieboom

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:868a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemster na meermaals schenden re-integratieverplichtingen vernietigd. Teamzorg B.V. had in ieder geval de effecten van de loonstop moeten afwachten.*Feiten*

Werkneemster is per 17 juni 2024 in dienst getreden bij Teamzorg B.V. (hierna: Teamzorg) in de functie van verzorgende niveau 3. Werkneemster is sinds 2023 onder bewind gesteld. In maart 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De re-integratie is niet soepel verlopen en in de loop van 2025 heeft Teamzorg voorgesteld de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Tijdens een discussie in juni 2025 heeft werkneemster een formulier getekend voor het inleveren van de leaseauto. Werkneemster heeft de handtekening die zij had gezet voor het inleveren van de auto vervolgens herroepen. Vervolgens hebben partijen over en weer getwist. Daarna zijn partijen een mediationtraject gestart, dat uiteindelijk niet van de grond is gekomen. Nadat partijen wederom hebben getwist over de re-integratie, is werkneemster op 7 november 2025 op staande voet ontslagen, vanwege het niet uitvoeren van re-integratiewerkzaamheden en het niet verschijnen op afspraken. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het vier uur te laat bij een cliënt verschenen waardoor de cliënt geen zorg heeft kunnen krijgen, levert geen dringende reden op. Een officiële waarschuwing had kunnen volstaan. De kantonrechter stelt vast dat de re-integratiewerkzaamheden die werkgeefster aan werkneemster heeft opgedragen in lijn waren met de adviezen van de bedrijfsarts. Het kan echter voorkomen dat een eerder gegeven advies in de praktijk toch niet haalbaar blijkt te zijn. In dit geval lijkt daar geen sprake van te zijn geweest, gelet op de elkaar opvolgende adviezen waarin de bedrijfsarts steeds heeft geadviseerd de werkzaamheden verder op te bouwen. Werkneemster heeft niet nader onderbouwd waarom zij fysiek, mentaal of om praktische redenen niet in staat was de re-integratiewerkzaamheden zoals geadviseerd door de bedrijfsarts te verrichten. Indien werkneemster het niet eens was met de adviezen van de bedrijfsarts had het op haar weg gelegen om een second opinion aan te vragen, wat zij niet heeft gedaan. Het is dan ook begrijpelijk dat hier vanuit werkgeefster een arbeidsrechtelijke sanctie op diende te volgen. In het geval een werknemer ziek is en niet voldoende meewerkt aan zijn of haar re-integratie kan een werkgever onder omstandigheden een loonsanctie opleggen. De eerste en passendste sanctie was in dit geval een loonstop. Dit heeft werkgeefster ook gedaan, op 3 november 2025.

Vervolgens heeft zij werknemster op 4 november 2025 tweemaal gemaild met het verzoek om op gesprek te komen en is zij drie dagen later overgegaan tot het ontslag op staande voet. Nog daargelaten dat de loonstop op dat moment nog geen effect had kunnen hebben, is een ontslag op staande voet in dit geval een te vergaande maatregel. Een werkgever mag bovendien bij een zieke werknemer niet actief aansturen op het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, omdat dat grote risico's voor de werknemer met zich brengt. De kantonrechter heeft overigens sterk de indruk dat het verzoek om de bedrijfsauto in te leveren rechtstreeks verband houdt met het idee van het beëindigen van het dienstverband. Het ontslag wordt vernietigd en Teamzorg dient het loon vanaf het ontslag tot het einde van het bepaaldetijdcontract terug te betalen. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen. Teamzorg dient ingehouden schoonmaakkosten van de bedrijfsauto terug te betalen. Niet kan worden vastgesteld of de vlekken op de stoelbekleding zijn ontstaan in de periode dat werknemster de auto in gebruik had. Het had op de weg van werkgeefster gelegen dit aan te tonen. Dat werknemster aansprakelijk is voor de schade heeft werkgeefster dan ook onvoldoende onderbouwd. En al zou vast komen te staan dat de vlekken zijn ontstaan in de periode dat werknemster de auto in gebruik had, dan heeft werkgeefster de hoogte van de kosten niet onderbouwd. Teamzorg dient de ingehouden studiekosten terug te betalen, nu geen studieovereenkomst is verstrekt. Teamzorg moet de ingehouden schadevergoeding terugbetalen en wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2662

Zaaknummer: 12060530 \ HA VERZ 26-4

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S.S.G. Lie, M.G.N. de Jonge en mr. O.M. Pater

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

***Afwijzing verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst.
Werkneemster mocht er op basis van berichten van werkgever van
uitgaan dat zij de diensten van haar partner uit het systeem mocht
verwijderen zonder consequenties.***

Feiten

Werkneemster is per 1 oktober 2024 in dienst getreden bij Yzorg B.V. (hierna: Yzorg) in de functie van planner. Werkneemster plande zorgprofessionals in bij de diensten waarvoor de zorginstellingen uitvraag doen bij Yzorg. De partner van werkneemster werkt als zorgprofessional. In mei 2025 was er een inval van de Inspectie Jeugd Gezondheidszorg (IGJ) op het kantoor van Yzorg. Vervolgens bleek dat de IGJ aangifte had gedaan tegen tientallen zzp'ers die zonder geldige kwalificaties in de zorg werkten via bemiddelingsbureaus en dat aangifte tegen deze bureaus (waaronder Yzorg) werd overwogen. In oktober 2025 heeft werkneemster de diensten van haar partner voor de maand oktober verwijderd uit het systeem van Yzorg en overgezet naar een ander bemiddelingsbureau. Volgens Yzorg heeft werkneemster hiermee ernstig verwijtbaar gehandeld. De verwijderde diensten zouden deel uitmaken van een detachering die voor minimaal drie maanden voor 36 uur per week was vastgelegd. Yzorg stelt financieel te zijn benadeeld door het verwijderen van de diensten en het vertrouwen in werkneemster te zijn verloren. Volgens werkneemster werden er berichten gestuurd vanuit het bedrijf waar op dat moment een samenwerkingsovereenkomst mee bestond dat medewerkers van Yzorg moesten worden overgezet naar een ander bureau om hun diensten te kunnen blijven draaien. Volgens werkneemster had zij toestemming om de diensten over te zetten en heeft zij dit daarom gedaan. Bovendien was het niet mogelijk zonder toestemming om de diensten uit het systeem te verwijderen, stelt werkneemster. Yzorg verzoekt ontbinding op de e-grond, en subsidiair op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er ligt geen opzegverbod aan ontbinding in de weg. Kennelijk wilde het zorgbedrijf als gevolg van de gebeurtenissen en de berichtgeving over Yzorg niet meer samenwerken, uit de verstrekte stukken blijkt dat dit het geval was. Uit de overeenkomst met de partner van werkneemster volgt dat beide partijen de overeenkomst tussentijds mogen beëindigen zonder opzegtermijn. Dat betekent dat de partner weg kon bij Yzorg wanneer hij dat wilde. Werkneemster heeft niet (ernstig) verwijtbaar gehandeld. Yzorg verwachtte van werkneemster dat zij vanuit haar functie planningen aanpaste op instructies van de opdrachtgever, want die waren leidend. Of een bepaalde medewerker op een dienst

mocht worden ingepland hing af van de toestemming van de opdrachtgever. Van werkneemster werd dus verwacht dat zij zelfstandig mutaties doorvoerde als de opdrachtgever dat wenste. Dat heeft werkneemster in dit geval ook gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam is verstoord. Werkneemster is transparant geweest over haar handelen en kon er gelet op de berichtgeving vanuit Yzorg van uitgaan dat zij de diensten uit het systeem mocht verwijderen. Er is geen reden om aan te nemen dat werkneemster bij toegang tot de systemen 'zomaar' opnieuw diensten uit het systeem zou verwijderen, tenzij daar een goede grond voor is. Dat er tussen partijen geen basis meer is voor een vruchtbare samenwerking is niet duidelijk geworden. De Arboarts heeft namelijk geadviseerd om mediation in te schakelen, maar er zijn nog geen mediationgesprekken tussen partijen gevoerd omdat Yzorg de procedure bij de kantonrechter wilde afwachten. Het is dus niet gebleken dat er geen mogelijkheid meer is om samen te werken en dat de arbeidsverhouding duurzaam en ernstig is verstoord. Bovendien is nog niet onderzocht of er geen mogelijkheid is tot herplaatsing voor werkneemster, al dan niet via een tweede spoor. Er is geen sprake van meerdere onvoldragen ontslaggronden (een i-grond). De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. YZorg wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1917

Zaaknummer: 12028821 \ AE VERZ 25-79

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: N. Claassen en mr. H.J.B. de Boer

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek afgewezen wegens ontbreken voldragen d-, e- of i-grond.*Feiten*

Werknemer (64 jaar) is sinds 3 augustus 2020 werkzaam als maatschappelijk werker bij werkgever. In maart 2025 is werknemer aangesproken op zijn functioneren. Werknemer heeft vervolgens een verbeterplan opgesteld waar uitvoering aan is gegeven. Op 26 juni 2025 concludeert werkgever dat het verbetertraject vanwege nieuwe ontwikkelingen niet kan worden afgesloten, ondanks een eerdere conclusie dat werknemer aan het verbeterplan heeft voldaan. In juli 2025 krijgt werkgever een melding van een cliënt van werknemer waaruit zou blijken dat hij niet integer heeft gehandeld. Werkgever schakelt daarom een extern bedrijf in. Op 26 augustus 2025 heeft werknemer een gesprek met de onderzoekers van het bedrijf. Naar aanleiding daarvan concludeert het bedrijf dat werknemer niet integer heeft gehandeld. Werkgever vraagt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Geen opzegverbod*

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer op dit moment ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Werknemer zegt dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat, omdat hij al vanaf begin 2025 ziek is, terwijl het ontbindingsverzoek lang daarna is ingediend. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet, omdat werknemer zich pas in september 2025 heeft ziekgemeld en werkgever op dat moment al kenbaar had gemaakt dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer wilde beëindigen. Het verzoek staat dus los van de ongeschiktheid wegens ziekte van werknemer.

Er zijn geen onvoldragen ontslaggronden

Werkgever legt in algemene zin aan dit verzoek ten grondslag dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door (kwetsbare) cliënten onjuist voor te lichten dan wel niet waar te maken toezeggingen te doen en in strijd te handelen met zijn integriteitsverplichtingen. Daarnaast verwijt werkgever werknemer dat hij zonder toestemming nevenwerkzaamheden heeft verricht en dat hij deze nevenwerkzaamheden ook onder werktijd heeft gedaan. Werkgever baseert zich op de resultaten van het onderzoek. De kantonrechter is het met werknemer eens dat de inschakeling van het bedrijf en de wijze waarop dit onderzoek is verlopen vraagtekens

oproeft. Allereerst lijkt de inschakeling van het bedrijf hier onnodig en heeft werkgever er om onbegrijpelijke redenen voor gekozen niet eerst het gesprek met werknemer zelf aan te gaan. Hoewel werkgever zegt gekozen te hebben voor extern onderzoek vanuit zorgvuldigheidsoverwegingen, is het niet eerst zelf aangaan van het gesprek met werknemer hier onnavolgbaar voor de kantonrechter. Ook naar aanleiding van de onderzoeksresultaten komt de kantonrechter tot het oordeel dat er geen sprake is van een voldragen e-grond. Op basis van de stukken en het besprokene ter zitting komt de kantonrechter tot de conclusie dat er niet is voldaan aan de vereisten die nodig zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens disfunctioneren (d-grond). Met betrekking tot de i-grond oordeelt de kantonrechter dat werkgever niet duidelijk heeft gemaakt, waarom hier, ondanks de onvoldragen d- en e-grond, de combinatie van beide wel voldoende zou zijn om te komen tot een voldragen i-grond.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1916

Zaaknummer: 12063819 \ ME VERZ 26-8 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: R. van der Stege en H. Sala

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Mocht InterXion werknemer op staande voet ontslaan wegens het weigeren van een training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving? Instructierecht.*Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij InterXion Headquarters B.V. (hierna: InterXion) als senior manager Global IT Compliance. Zijn laatstverdiende salaris bedroeg € 8.379,67 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag. Daarnaast ontving hij maandelijks een bonus van € 873,75 bruto en een *long term incentive* van € 415,94 bruto. In maart 2024 is tegen werknemer een klacht ingediend door een collega uit zijn team. Werknemer reageert daarop met een bericht aan HR dat hij niet langer met die collega wenst samen te werken. Er wordt een onderzoek ingesteld. Vervolgens heeft HR eind maart intern - en niet aan werknemer - een e-mail gestuurd met het advies om werknemer een waarschuwing op te leggen en hem te instrueren een training te volgen. Begin april verzoekt werknemer te worden geïnformeerd over de status van het onderzoek en geeft daarbij aan dat de situatie impact heeft op zijn gezondheid. Werknemer verzoekt een kopie van het gevolgde klachtenprotocol en de onderzoeksresultaten. Eind april 2024 krijgt werknemer met betrekking tot de klacht een officiële waarschuwing en de opdracht een toepasselijke training te volgen. Werknemer meldt zich ziek. De bedrijfsarts adviseert partijen met elkaar in gesprek te gaan. In juni vindt er een gesprek plaats. Werknemer geeft aan dat hij zich niet herkent in de beschuldigingen en dat hij daarom niet bereid is om de opgelegde training te volgen. InterXion waarschuwt werknemer dat de weigering kan leiden tot disciplinaire maatregelen. Half juli ontvangt werknemer deels zwartgelakte gespreksverslagen van het onderzoek. Op 25 juli 2024 heeft een eerste (en tevens laatste) mediationgesprek tussen partijen plaatsgevonden. In een verslag van 17 september 2024 heeft de bedrijfsarts opgenomen dat er geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid. InterXion schakelt vervolgens een trainer in en verplicht werknemer deel te nemen aan de training. Partijen bereiken geen overeenstemming. Werknemer stelt dat hij de training niet zal volgen en verwijst naar het oordeel van de bedrijfsarts dat hij pas belastbaar is nadat het arbeidsconflict is opgelost. Er volgt een loonstop, een laatste schriftelijke waarschuwing en uiteindelijk op 15 oktober 2025 een ontslag op staande voet wegens het niet opvolgen van redelijke instructies van de werkgever. In eerste aanleg oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en heeft de verzochte verklaring van recht toegewezen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat InterXion wegens het geven van een ongeldig ontslag op staande voet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer en haar veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 250.000 bruto en daarnaast

toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. In hoger beroep verzoekt InterXion primair te bepalen dat het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en werknemer te veroordelen tot het terugbetalen van de op grond van de bestreden beschikking gedane betalingen.

Oordeel

De redelijke instructie en het ontslag op staande voet

InterXion betoogt dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat de instructie aan werknemer om de training over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving te volgen niet redelijk was, en dat het ontslag op staande voet daarom onterecht is gegeven. Het hof is van oordeel dat de instructie van InterXion aan werkgever om een training te volgen over discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving onder de gegeven omstandigheden niet als redelijk kan worden aangemerkt. Het (herhaaldelijk) weigeren om aan deze instructie te voldoen levert dan ook geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op.

De klacht en het onderzoek

Het hof stelt voorop dat een werkgever in de situatie dat een werknemer een klacht tegen een andere werknemer heeft ingediend, zorgvuldig te werk dient te gaan en dat de te volgen procedure voor alle betrokkenen voldoende duidelijk dient te zijn. Dit was niet het geval. InterXion heeft geen inzicht gegeven in haar (interne) klachtenprotocol, ook niet nadat daarom herhaaldelijk was verzocht, terwijl zij heeft gesteld dat een dergelijk protocol wel bestaat. Ook in hoger beroep heeft InterXion nagelaten haar klachtenprotocol over te leggen, zodat het hof niet kan nagaan in hoeverre dit protocol is gevolgd. In het kader van het onderzoek heeft vervolgens op 27 maart 2024 een gesprek plaatsgevonden. Doordat InterXion werknemer vooraf niet naar behoren heeft geïnformeerd, heeft hij zich niet (deugdelijk) kunnen voorbereiden op het gesprek over de klacht en heeft hij bovendien niet kunnen overwegen of hij zich door iemand wilde laten vergezellen of bijstaan. Het hof overweegt dat InterXion ook na afloop van het gesprek met werknemer onzorgvuldig heeft gehandeld. Het hof is van oordeel dat de wijze waarop InterXion het onderzoek heeft verricht en vastgelegd, onzorgvuldig is geweest. Het onderzoek bestond volgens InterXion (slechts) uit een gesprek met klaagster en het gesprek met werknemer. Het hof gaat voorbij aan het standpunt van InterXion dat het onderzoek kon worden afgerond omdat werknemer de aantijgingen uit de klacht in het gesprek van 27 maart 2024 had bevestigd. Werknemer heeft dit betwist. InterXion heeft voorts nagelaten om naar aanleiding van de ingediende klacht en het daarop gevolgde onderzoek passende maatregelen te treffen in de samenwerking tussen klaagster en werknemer. Het hof komt tot de conclusie dat InterXion op meerdere punten ernstige steken heeft laten vallen bij de afhandeling van de klacht. InterXion heeft het onderzoek onzorgvuldig uitgevoerd, werknemer is onvoldoende gehoord en InterXion heeft onvoldoende rekening gehouden met zijn belangen. Het hof acht dit alles in onderlinge samenhang gezien ernstig verwijtbaar. Tegen deze achtergrond kan de training over discriminatie, intimidatie en een

veilige werkomgeving niet worden aangemerkt als redelijke instructie. Na een uitvoerig motivatie stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 250.000 bruto, wat betekent dat werknemer € 25.000 bruto moet terugbetalen. InterXion wordt veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 734,65 bruto aan transitievergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1136

Zaaknummer: 200.355.580/01

Rechters: A.L. Bervoets, A.E.F. Hillen en R.L. de Graaff

Advocaten: L.H.F. Stuurup en H. Zobuoglu

Wetsartikelen: 7:66o BW en 130, 347 en 353 Rv

RECHTSPRAAK

Vordering in verband met loon en toeslagen op grond van de cao particuliere beveiliging. Voor de vordering is deels kwijting verleend. Vordering gedeeltelijk toegewezen.*Feiten*

Werkgever is actief in de beveiliging op het gebied van horeca en evenementen maar ook particuliere beveiliging. Werknemer is in de periode 1 augustus 2020 tot 1 november 2024 als oproepkracht werkzaam geweest bij werkgever in de functie van beveiliging, op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In 2023-2024 is een bodemprocedure gevoerd waarbij werkgever is veroordeeld achterstallig loon aan werknemer te betalen, de wettelijke verhoging, wettelijke rente, buitengerechtelijke kosten en de proceskosten. Vervolgens is er tussen partijen een geschil ontstaan. Medio augustus 2024 is namens werknemer een verzoekschrift tot vernietiging van ontslag op staande voet ingediend. Partijen, ieder bijgestaan door hun gemachtigde, zijn vervolgens in onderhandeling met elkaar getreden. Vervolgens is een vaststellingsovereenkomst (VSO) tot stand gekomen, waarna de verzoekschriftprocedure is ingetrokken. In de VSO is bepaald dat ten tijde van het sluiten ervan er nog een geschil is over een eventuele toepassing van de cao Particulier Beveiliging (cao PB). Werknemer meent een loonvordering op werkgever te hebben gebaseerd op toeslagen uit deze cao. Partijen sluiten deze eventuele vordering nadrukkelijk uit van de finale kwijting. Partijen komen niet tot een oplossing van dit geschil. Werknemer vordert onder meer loon, vakantietoeslag, wettelijke verhoging, reiskostenvergoeding en onregelmatigheidstoeslag.

Oordeel

De kantonrechter past de *Haviltex*-norm toe. Wat waren de bedoelingen van partijen? Werknemer stelt dat hij heeft bedoeld om de toepassing van de cao PB (in z'n geheel) uit de finale kwijting te laten. Werkgever voert aan dat de definitieve tekst in de VSO is gebaseerd op de inhoud van de e-mail van 1 oktober 2024 van de gemachtigde van werknemer, waarin uitdrukkelijk is aangegeven dat een aanvullende loonvordering gebaseerd op toeslagen uit de cao PB dient te worden uitgesloten van de finale kwijting. Hoewel de tekst van de VSO bij de uitleg daarvan niet de enige factor is die meegewogen moet worden, is dat naar het oordeel van de kantonrechter wel een belangrijke factor. De kantonrechter acht de bewoordingen 'gebaseerd op toeslagen uit de cao PB' zuiver taalkundig niet voor meerderlei uitleg vatbaar. Weliswaar staat tussen partijen vast dat de gemachtigde van werkgever de VSO heeft opgesteld, maar werkgever heeft onbetwist gesteld dat de inhoud letterlijk is overgenomen uit

de e-mail van 1 oktober 2024 van de gemachtigde van werknemer. De stelling van werknemer dat werkgever ondanks de inhoud van die e-mail had moeten begrijpen dat alle vorderingen gebaseerd op de cao PB dienden te worden uitgesloten van de finale kwijting, omdat werkgever dit uit de meegezonden uitspraak van 3 mei 2024 alsmede uit de daaropvolgende e-mail van 2 oktober 2024 had moeten opmaken, kan werknemer niet baten. Het ligt immers op de weg van een gemachtigde om de bedoeling van zijn cliënt zo concreet en duidelijk mogelijk weer te geven. Indien en voor zover de betreffende bepaling de bedoeling van werknemer niet op de juiste wijze weergaf, had het op de weg van zijn gemachtigde gelegen hierop te ageren. Dit leidt tot de conclusie dat werkgever gerechtvaardigd ervan uit mocht gaan of mocht begrijpen dat het de bedoeling van werknemer was om enkel de vorderingen gebaseerd op toeslagen uit de cao PB uit te sluiten van de finale kwijting. De loonvordering en de gevorderde vakantietoeslag, wettelijke verhoging en wettelijke rente worden afgewezen. De gevorderde reiskostenvergoeding wordt als onvoldoende onderbouwd afgewezen. Partijen zijn het erover eens dat de vordering met betrekking tot de onregelmatigheidstoeslag is uitgesloten van de finale kwijting. Deze vordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2648

Zaaknummer: 11663096 \ CV EXPL 25-1311

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.P.J. Rubens en D.F. de Hamer

Wetsartikelen: 6:119 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Schoonmaker is op staande voet ontslagen omdat hij onder werktijd een joint had gedraaid en gerookt. Berusting.*Feiten*

Werknemer was werkzaam als schoonmaker bij werkgever. Hij is op staande voet ontslagen nadat hij volgens werkgever onder werktijd een joint had gemaakt en gerookt. Werknemer erkent dat hij een joint heeft gemaakt, maar betwist dat hij dit onder werktijd deed. De joint zou namelijk in zijn eigen tijd, tijdens zijn pauze, zijn gemaakt. Werknemer betwist verder de joint te hebben gerookt. Hoewel werknemer meent dat het ontslag op staande voet om deze redenen niet rechtsgeldig was, berust hij daar wel in en maakt hij in deze procedure aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding van € 1.927,90, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, en een transitievergoeding van € 384,76.

Oordeel

Omdat werknemer berust in het ontslag op staande voet, is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd met ingang van 25 augustus 2025. Op de mondelinge behandeling heeft werknemer toegelicht dat het voor hem gebruikelijk was om tijdens zijn pauze een joint te rollen, zodat hij deze bij het einde van zijn dienst op weg naar de bushalte kon oproken. Hij heeft aangegeven hier niet van te zijn afgeweken op de dag die tot zijn ontslag op staande voet heeft geleid. Van roken onder werktijd was volgens hem dus in zijn geheel geen sprake. Werknemer heeft verder verklaard dat medewerkers van het winkelcentrum – waar hij door werkgever was tewerkgesteld – hebben gezegd dat het was toegestaan om aan de achterkant van het winkelcentrum te ‘roken’, omdat dit buiten het publieke zicht was. Dit was volgens werknemer daarom de aangewezen plek om zijn joint te rollen, waardoor hij niets fout heeft gedaan. Werknemer heeft verder toegelicht dat de binnen het winkelcentrum geldende regels hem niet zijn uitgelegd. Omdat werknemer heeft betwist dat hij onder werktijd een joint heeft gerookt is dit niet komen vast te staan. Het lag op de weg van werkgever om de dringende reden voor het ontslag nader te onderbouwen. Dit heeft hij niet gedaan. In het dossier bevinden zich geen stukken die het standpunt van werkgever ondersteunen. Verder is ook niet komen vast te staan dat werknemer, zonder dat dit mocht, een joint heeft gedraaid op de plek waar hij door werkgever was tewerkgesteld, nog daargelaten of dit op zichzelf voldoende reden zou zijn voor een ontslag op staande voet. In deze procedure is namelijk niet duidelijk geworden welke regels er binnen het winkelcentrum golden en of er sprake was van een aangewezen plek waar het rollen van bijvoorbeeld een joint wel was toegestaan. Het ontslag op staande voet houdt geen stand. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1522

Zaaknummer: 11926099 \ UE VERZ 25-313

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: S.W.S. Blom

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 en 7:678 BW en 7:68o BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Doorbetaling loon en herstel pensioen- en verzekeringsregelingen na buitengerechtelijke vernietiging vaststellingsovereenkomst wegens wederzijdse dwaling.*Feiten*

Eisers (hierna: gezamenlijk eisers en afzonderlijk werknemer en eiser 2) stellen een vordering in tegen NRG Pallas B.V. (hierna: NRG Pallas). Werknemer is op 1 januari 2014 als CEO bij de Stichting Voorbereiding Pallas-reactor (hierna: de Stichting Voorbereiding) in dienst getreden. Ook is hij benoemd tot (onbezoldigd) statutair bestuurder bij de Stichting Voorbereiding en de Stichting NRG. De Stichting Voorbereiding en de Stichting NRG zijn op 31 december 2023 gefuseerd in de Stichting NRG Pallas. De Stichting NRG Pallas is per 1 mei 2025 omgezet in de besloten vennootschap NRG Pallas. Het laatstverdiende salaris van werknemer is € 15.800 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en een eindejaarsuitkering. Werknemer en NRG Pallas hebben op 9 mei 2025 een vaststellingsovereenkomst (VSO) gesloten, waarin is bepaald dat (i) de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2026 zal eindigen, (ii) werknemer vanaf 1 mei 2025 niet langer statutair bestuurder is, (iii) hij tussen 1 mei en 1 september 2025 advieswerkzaamheden zal verrichten en (iv) NRG Pallas een beëindigingsvergoeding zal betalen van € 75.000 bruto. Op 9 juli 2025 is bij werknemer een ernstige ziekte vastgesteld. NRG Pallas heeft eind december 2025 aan haar pensioenadviseur gevraagd advies uit te brengen over de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het advies luidt dat het ASR-pensioenreglement (ouderdomspensioen, partnerpensioen en Anw-hiaat pensioen) komt te vervallen als de arbeidsovereenkomst met een deelnemer eindigt voor het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Hierop geldt als uitzondering dat deze verzekeringen met terugwerkende kracht herleven en premievrij worden voortgezet als een deelnemer tijdens het dienstverband ziek wordt en vervolgens (voor of na het dienstverband) recht krijgt op een WIA-uitkering. Per 1 januari 2026 is de pensioenverzekering bij ASR van rechtswege overgegaan naar de verplicht gestelde pensioenregeling bij ABP. Werknemer heeft op 24 december 2025 de vernietiging van de VSO ingeroepen op grond van wederzijdse dwaling en vordert doorbetaling van loon vanaf 1 januari 2026 en herstel van de pensioen- en verzekeringsregeling(en). NRG Pallas voert verweer en concludeert tot niet-ontvankelijkheid van eisers.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er een spoedeisend belang, omdat er sprake is van een inkomensachteruitgang en het ontbreken van een vangnet in de pensioenregelingen. De

vordering van eiser 2 wordt afgewezen omdat hij geen partij is bij de arbeidsovereenkomst en de pensioen- en verzekeringsregelingen. De kantonrechter komt tot het oordeel dat voldoende aannemelijk is dat de rechter in een bodemprocedure zal oordelen dat de VSO tot stand is gekomen onder invloed van wederzijdse dwaling en daarom terecht buitengerechtelijk is vernietigd. De kantonrechter verwijst naar de uitspraak van het gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2020:1832. Die uitspraak gaat om een situatie die in grote mate overeenkomsten heeft met deze zaak. In deze uitspraak is geoordeeld dat het beroep op wederzijdse dwaling slaagt. Een overeenkomst die tot stand is gekomen onder invloed van dwaling en bij een juiste voorstelling van zaken niet zou zijn gesloten, is onder andere vernietigbaar als sprake is van wederzijdse dwaling, tenzij de wederpartij ook bij een juiste voorstelling van zaken niet had hoeven te begrijpen dat de dwalende daardoor van het sluiten van de overeenkomst zou worden afgehouden. Partijen zijn bij het aangaan van de VSO ervan uitgegaan dat werknemer gezond en arbeidsgeschikt was. Twee maanden later is bij werknemer een ernstige ziekte vastgesteld en gelet op de aard daarvan moet worden aangenomen dat die ziekte al bestond op het moment dat partijen de VSO sloten. Partijen hebben dus wederzijds gedwaald, in die zin dat zij beide bij het aangaan van de vaststellingsovereenkomst zijn uitgegaan van een onjuiste veronderstelling. Partijen zijn het erover eens dat als de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk door de VSO is geëindigd, dit meebrengt dat er geen dekking is voor het partnerpensioen en Anw-hiaatpensioen tussen de datum waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd en de datum waarop werknemer een (vervroegde) WIA-uitkering ontvangt. Partijen zijn het niet eens over de vraag wat er zou zijn gebeurd als van een juiste voorstelling van zaken was uitgegaan. NRG Pallas stelt dat de VSO ook zou zijn gesloten bij een juiste voorstelling van zaken, omdat het alternatief was dat de arbeidsovereenkomst dan via een andere weg zou zijn beëindigd en dit voor werknemer tot een nadeliger uitkomst zou hebben geleid. Die stelling wordt door de kantonrechter niet gevolgd. Ook is niet waarschijnlijk dat werknemer had ingestemd met de VSO als partijen op de hoogte waren geweest van zijn ziekte. De gevorderde loondoorbetaling wordt toegewezen, waarbij is bepaald dat NRG Pallas het loon mag verrekenen met de beëindigingsvergoeding van € 75.000 bruto. De overige vorderingen komen erop neer dat wordt gevraagd dat NRG Pallas werknemer moet aanmelden bij ASR, Nationale Nederlanden en/of ABP, met de mededeling dat het dienstverband is hersteld. Deze vorderingen zijn niet toewijsbaar, omdat in kort geding alleen een voorlopig oordeel kan worden gegeven over de rechtsverhouding tussen partijen en geen definitieve uitspraak kan worden gedaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4547

Zaaknummer: 12134307 \ KG EXPL 26-44

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: O.S. van Beijeren en H.T. ten Have

Wetsartikelen: 6:230 BW en 7:228 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Zij had niet mogen weigeren toen zij werd opgeroepen voor werk. De door werkneemster gestelde vrijstelling van werk is niet aannemelijk geworden.

Feiten

Werkneemster is per 1 september 2013 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van secretariael medewerkster. Werkneemster is gehuwd geweest met een indirect aandeelhouder van werkgeefster. In 2023 heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek ingediend, dat is afgewezen. In januari 2024 is werkneemster opgeroepen voor een werkbespreking. Werkneemster is niet verschenen. Werkneemster heeft aangevoerd dat in de eerdere beschikking van de kantonrechter niet te lezen viel dat zij werkzaamheden diende te verrichten en dat zij was vrijgesteld. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij dit als werkweigering zag, en heeft de loondoorbetaling gestaakt. Een gedeelte van de loonvorderingen van werkneemster die zij vervolgens heeft ingesteld, heeft de kantonrechter op 1 mei 2025 toegewezen. Werkgeefster verzoekt een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, en verzoekt subsidiair ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster betwist het verwijtbaar handelen of nalaten. Zij stelt dat bij het sluiten van het echtscheidingsconvenant met de aandeelhouder, haar ex-partner, de afspraak is gemaakt dat zij is vrijgesteld van werk. Het loon is verkapte partneralimentatie. Dit is opgetuigd vanwege fiscale redenen, aldus werkneemster. Daarnaast stelt zij dat er sprake is van rechtsverwerking. Werkneemster heeft in september 2013 drie weken 16 uur gewerkt voor werkgeefster, daarna niet meer. Zij mocht erop vertrouwen dat werkgeefster niet langer wilde dat zij nog kwam werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de eerdere beschikking is reeds geoordeeld dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Geen van partijen heeft rechtsmiddelen aangewend tegen die beschikking. De beschikking is in kracht van gewijsde gegaan. Het heeft in deze procedure gezag van gewijsde. Dat wil zeggen dat wat in de beschikking is bepaald, bindend is tussen partijen en onaantastbaar. Het oordeel van de kantonrechter in de eerdere beschikking dat een arbeidsovereenkomst is gesloten, geldt dus ook in deze procedure. De gevorderde verklaring dat er een sprake is van een arbeidsovereenkomst, wordt daarom afgewezen. De door werkneemster gestelde vrijstelling van werk blijkt niet uit het convenant. Integendeel, daarin staat juist dat werkneemster gaat werken. Werkneemster heeft geen feiten

en omstandigheden gesteld waaruit volgt dat zij niet hoefde te werken. De omstandigheid dat werkgeefster haar na de werkzaamheden in september 2013 pas weer in januari 2024 heeft opgeroepen voor een werkoverleg, maakt op zichzelf nog niet dat er een vrijstelling voor het werk was. Gelet op de moeizame relatie tussen werkneemster en de aandeelhouder, die blijkt uit de diverse procedures die zij tegen elkaar voeren en hebben gevoerd, was het begrijpelijk dat werkgeefster er eerder voor koos werkneemster niet op te roepen om te werken. Werkneemster wordt niet gevolgd in haar stelling dat zij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat zij niet hoefde te werken. Evenmin zijn bijkomende omstandigheden gebleken waaruit volgt dat werkneemster onredelijk nadeel heeft ondervonden omdat werkgeefster alsnog aanspraak maakte op de uitvoering van arbeid in plaats van op een eerder moment. Het beroep op rechtsverwerking van werkneemster faalt. De werkweigering levert verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster op. Daarmee is er een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er geldt gelet op het handelen van werkneemster geen opzegtermijn; evenmin worden een transitievergoeding of billijke vergoeding toegekend. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:2734

Zaaknummer: 11866641 AZ VERZ 25-58 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: M.E. Smits en G. Bloem

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemster toegekend. Bestuurder BW Wageningen heeft laakbaar gehandeld door jarenlange (geheime) relatie/affaire aan te gaan met werknemster en haar onder druk te zetten de relatie voort te zetten. Billijke vergoeding van een jaarsalaris toegekend.*Feiten*

Werknemster is per 4 maart 2019 in dienst getreden bij het Bijenhuis Wageningen B.V. (hierna: BW), een honingspecialist, in de functie van algemeen medewerkster. Betrokkene is medio 2020 bij BW in dienst getreden. De vader van betrokkene was op dat moment eigenaar van BW. Later is betrokkene bestuurder/directeur geworden, waardoor hij leidinggevende van werknemster werd. Werknemster heeft de appgeschiedenis tussen haar en betrokkene over de periode 2020-2025 overgelegd, waaruit volgt dat tussen haar en betrokkene een (met name seksuele) relatie/affaire ontstond. Werknemster heeft betrokkene meermaals laten weten dat ze wilde stoppen met de relatie. Betrokkene heeft aan deze verzoeken geen gevolg gegeven. Werknemster heeft zich per 30 januari 2025 ziekgemeld. Op 13 maart 2025 heeft werknemster aangifte jegens betrokkene gedaan van een zedendelict. De bedrijfsarts heeft in juni 2025 geadviseerd dat terugkeer in de eigen werkzaamheden naar verwachting opnieuw tot beperkingen zal leiden. Uiteindelijk heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat er geen re-integratiewerkzaamheden voor eigen werk meer waren. Werknemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een billijke vergoeding van € 75.000. Aan het verzoek legt zij - kort gezegd - het onbetamelijk en ernstig (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van betrokkene jegens haar ten grondslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter komt in deze zaak tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd. Gelet op wat er is voorgevallen tussen partijen en de diverse rapportages van de bedrijfsarts, is voldoende duidelijk dat de arbeidsovereenkomst als gevolg van het gedrag van betrokkene niet alleen ziekmakend was, maar ook aan het herstel van werknemster in de weg staat. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst is dan ook noodzakelijk voor werknemster om tot herstel te kunnen komen. Dat is dan ook een omstandigheid die met zich brengt dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve na korte tijd behoort te eindigen. De wijze waarop betrokkene zich jegens werknemster heeft gedragen en opgesteld, zeker vanaf het moment waarop hij haar leidinggevende werd en na de herhaaldelijke pogingen van werknemster om de relatie te

stoppen, is naar het oordeel van de kantonrechter zodanig laakbaar dat dit kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Dit gedrag van betrokkene als inmiddels leidinggevende en (mede) eigenaar van Het Bijenhuis, is BW aan te rekenen. Werkneemster heeft op verschillende momenten en in diverse, maar niet voor enig misverstand vatbare bewoordingen aangegeven te willen stoppen met de relatie en met rust gelaten te willen worden door betrokkene. Dat werd nog prangender nadat betrokkene, gedurende zijn relatie met werkneemster, een relatie krijgt met een andere vrouw en uit die relatie een zoon krijgt. Dit bij herhaling overschrijden van de grenzen die werkneemster stelde, is ernstig verwijtbaar. Daarbij is van belang dat er een ondergeschiktheids- en daarmee afhankelijkheidsrelatie bestaat tussen betrokkene en verzoekster. De transitievergoeding wordt toegekend. De kantonrechter is met werkneemster van oordeel dat het aannemelijk is dat zij zonder het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van betrokkene mogelijk nog een groot aantal jaren bij BW werkzaam had kunnen zijn. De billijke vergoeding wordt begroot op € 25.000 bruto. Dat is een bedrag om en nabij een jaarsalaris van werkneemster. Hierbij is er geen rekening gehouden met een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet, omdat het niet zeker is of zij daar recht op heeft. Ook spelen de leeftijd, arbeidspositie en persoonlijke omstandigheden van werkneemster een rol. Omdat werkneemster een lagere billijke vergoeding toegekend krijgt dan ze heeft verzocht, wordt zij in de gelegenheid gesteld om haar verzoek in te trekken als hierna gemeld. BW wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2789

Zaaknummer: 11962390 \ HA VERZ 25-174

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.R.A. Rutten en M.F. Riepma

Wetsartikelen: 7:671c lid 2 onder b BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd na vertrek werknemer naar Amerikaanse entiteit. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.*Feiten*

Werknemer is in 1998 bij Bolidt Kunststoftoepassingen B.V. (hierna: Bolidt) in dienst getreden. Op verzoek van Bolidt is hij in 2001 naar Amerika verhuisd en heeft hij een arbeidsovereenkomst met Bolidt Cruise Control Corporation (hierna: BCC) getekend. In 2020 is werknemer teruggekeerd naar Nederland. In april 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. BCC heeft bij brief van 2 februari 2023 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Partijen twisten over het antwoord op de vraag of Bolidt al die tijd de werkgever van de werknemer is gebleven. Bolidt heeft het hof verzocht de bestreden beschikking op de volgende onderdelen te vernietigen: het oordeel dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen Bolidt en werknemer; de veroordeling van Bolidt tot doorbetaling van het salaris van werknemer zoals beschreven met uitzondering van het oordeel dat Bolidt over de periode van 25 april 2024 tot en met 1 januari 2025 geen loon aan werknemer verschuldigd is; het oordeel dat Bolidt aan werknemer tantième verschuldigd is; de ontbinding door de kantonrechter per 1 augustus 2025 voor zover deze is gebaseerd op een verstoorde arbeidsverhouding in plaats van verwijtbaar handelen van werknemer; de veroordeling van Bolidt tot betaling aan werknemer van € 234.127,27 bruto aan transitievergoeding, € 150.000 bruto aan billijke vergoeding en € 1.221 aan proceskosten; de verklaring voor recht dat Bolidt aan het tussen partijen overeengekomen non-concurrentiebeding en relatiebeding geen rechten meer kan ontlenen, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Bolidt; de veroordeling van Bolidt om aan werknemer de wettelijke verhoging van 15% te betalen.

*Oordeel**Bestaat er een arbeidsovereenkomst tussen Bolidt en werknemer?*

Het hof stelt voorop dat het feit dat werknemer een arbeidsovereenkomst met BCC heeft gesloten niet zonder meer betekent dat de arbeidsovereenkomst met Bolidt (op dat moment) is geëindigd. Anders dan Bolidt aanvoert, volgt uit de overeenkomst met BCC niet dat werknemer geen arbeidsovereenkomst met Bolidt meer heeft. Het hof is – met de kantonrechter – van oordeel dat de stellingen van Bolidt niet de conclusie rechtvaardigen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend of met wederzijds goedvinden is geëindigd. Het hof sluit zich aan bij deze overweging van de kantonrechter en maakt die tot de zijne. In deze zaak

staat centraal de vraag of de arbeidsovereenkomst met Bolidt in 2001 is geëindigd. Dat vergt een afweging van alle omstandigheden van het geval. Bij dit alles acht het hof verder van belang dat er veel aanwijzingen zijn dat Bolidt zich ook na 2001 als werkgever van werknemer is blijven gedragen. Deze omstandigheden heeft de kantonrechter in de bestreden beschikking ook al genoemd. Ook deze overwegingen neemt het hof over van de kantonrechter. Kortom, de stelling van Bolidt dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer in 2001 is geëindigd, gaat niet op. De opzegging van de arbeidsovereenkomst door BCC op 2 februari 2023 heeft niet tot gevolg dat daarmee ook de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Bolidt is opgezegd. De stelling van Bolidt dat de arbeidsovereenkomst tussen haar en werknemer uitsluitend wordt beheerst door het recht van Florida en dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst moet plaatsvinden volgens dat recht, is ongegrond.

Heeft werknemer (ernstig) verwijtbaar gehandeld?

Dat werknemer te kwader trouw is omdat hij zich – nadat de verhoudingen tussen partijen al danig waren verzuurd – heeft verzet tegen de inzage door Bolidt van de gegevensdragers, acht het hof niet bewezen. Anders dan Bolidt aanvoert, is het in dit verband van belang dat niet is gebleken dat werknemer de (inmiddels ten minste tien jaar oude) gegevens heeft gedeeld met derden. Het is dan ook niet onaannemelijk dat werknemer de bedrijfsgegevens destijds slechts als back-up op zijn gegevensdragers gezet, wat wellicht onverstandig is geweest, maar niet verwijtbaar. Voor het overige is het hof van oordeel dat wat Bolidt in haar beroepschrift over de vier verwijten aanvoert, een herhaling van zetten is. Gelet erop dat het hof overneemt wat de kantonrechter daarover heeft overwogen, behoeft het betoog van Bolidt geen verdere beoordeling. De conclusie is dat werknemer niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld en dat hij dus recht heeft op een transitievergoeding.

Heeft Bolidt ernstig verwijtbaar gehandeld?

Hier geldt wederom dat de kantonrechter op goede gronden heeft geoordeeld dat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof neemt dit oordeel dus over. Bolidt heeft in hoger beroep nog aangevoerd dat zij te goeder trouw van mening was dat zij niet de werkgever van werknemer was, maar het hof acht deze stelling niet aannemelijk. Omdat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, kan zij ten opzichte van werknemer geen beroep doen op het non-concurrentiebeding en het relatiebeding. Omdat Bolidt ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is zij een billijke vergoeding aan werknemer verschuldigd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Bolidt aan werknemer een billijke vergoeding van € 150.000 bruto moet betalen, namelijk (afgerond) zes maandsalarissen. Werknemer is onder meer van mening dat bij de berekening van de transitievergoeding en billijke vergoeding rekening moet worden gehouden met een maandsalaris inclusief tantième. Omdat er op een later tijdstip verder zal worden beslist over (de omvang van) het tantième, zal het hof de beslissing over deze grief aanhouden.

Tantième

De vraag is verder of werknemer ook over de jaren 2016, 2021 en volgende recht heeft op een

tantième, zoals hij aanvoert. Ook moet nog worden beoordeeld of de Noodmaatregel Overbrugging Werkgelegenheid in 2020 en 2021 eraan in de weg staat dat werknemer over die jaren een tantième ontvangt. Deze vragen zal het hof nu niet beantwoorden. In de andere bij het hof aanhangige procedure tussen partijen is het tantième het belangrijkste geschilpunt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:576

Zaaknummer: 200.356.890/01

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en M.B. Kerkhof

Advocaten: S.A. Tan en C.C. Roza

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die tijdens haar shift naar huis is gegaan heeft recht op (achterstallig) loon, nu zij had aangegeven vanwege haar gezondheid niet te kunnen werken. Opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster niet vast komen te staan.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 augustus 2015 in de bediening bij werkgeefster, een bar en loungecafé. Eind 2022 heeft bij werkgeefster een incident met een klant plaatsgevonden waarbij werkneemster haar telefoon heeft moeten afgeven aan een beveiligder van die klant. Hierdoor heeft werkneemster - naar eigen zeggen - een cursus opnieuw moeten aanschaffen. Op 5 juli 2025 is werkneemster tijdens haar shift naar huis gegaan. Zij heeft daarna geen werkzaamheden meer voor werkgeefster verricht. In de periode van juli tot en met september 2025 wisselen werkneemster en de eigenaar van werkgeefster een aantal Whatsapp-berichten met elkaar. In deze berichten geeft werkneemster aan dat zij 'vermoeid' en 'zwak' is. In onderhavige procedure vordert werkneemster betaling van achterstallig loon vanaf 6 juli 2025 vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Volgens werkneemster heeft werkgeefster haar loon tijdens ziekte niet doorbetaald en heeft werkgeefster geen bedrijfsarts ingeschakeld, terwijl dit wel had moeten. Ook vordert werkneemster een schadevergoeding van € 3.630 in verband met het opnieuw moeten aanschaffen van de cursus.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen verschillen van mening over de vraag wat er op 5 juli 2025 is gebeurd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij zich op deze datum (mondeling) heeft ziekgemeld. Werkgeefster betwist dit en voert aan dat werkneemster de arbeidsovereenkomst (mondeling) heeft opgezegd. Volgens vaste rechtspraak geldt dat voor de opzegging door een werknemer is vereist een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring, die erop is gericht om de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Een dergelijke ondubbelzinnige verklaring ontbreekt in dit geval. Wat wel aanwezig is, is de overgelegde Whatsapp-correspondentie tussen werkneemster en de eigenaar van werkgeefster waaruit volgt dat werkneemster heeft aangegeven dat zij vanwege haar gezondheid niet in staat was om te werken. De kantonrechter acht derhalve voldoende aannemelijk dat werkneemster haar werkzaamheden wegens ziekte niet heeft kunnen verrichten. Werkneemster heeft tijdens ziekte recht op doorbetaling van haar loon. Werkneemster stelt dat voor de loonbetaling moet worden uitgegaan van een arbeidsomvang

van 32 uur per week en een uurloon van € 16 bruto. Zij stelt dat zij deze uren feitelijk heeft gewerkt; het aantal gewerkte uren dat op haar loonstroken staat (te weten 5 uur per week), klopt niet. Het loon werd contant (zwart) uitbetaald en komt dan ook niet overeen met de loonstroken. Ter onderbouwing heeft werkneemster de wekelijkse roosters over de periode januari tot en met maart 2025 overgelegd. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat de feitelijke arbeidsomvang van werkneemster 32 uur per week was en niet 5 uur per week zoals vermeld op haar loonstroken. Derhalve wijst de kantonrechter de loonvordering van werkneemster toe. Gezien de omstandigheden van deze zaak ziet de kantonrechter aanleiding de wettelijke verhoging te matigen tot 20%. Verder is vast komen te staan dat werkgeefster nog geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld, terwijl zij daartoe op grond van de Wet verbetering poortwachter wel verplicht is. Werkgeefster zal daarom ook worden veroordeeld om een bedrijfsarts in te schakelen. Anders dan werkneemster ziet de kantonrechter geen aanleiding om aan deze veroordeling een dwangsom te verbinden. Tot slot wijst de kantonrechter de gevorderde schadevergoeding van werkneemster in verband met het opnieuw aanschaffen van een cursus af, omdat werkneemster deze vordering onvoldoende heeft onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4171

Zaaknummer: 12130599 \ KK EXPL 26-160

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: T.J. Hidding en T. Teke

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is rechtsgeldig op staande voet ontslagen vanwege het begaan van aanzienlijke snelheidsovertredingen tijdens de uitoefening van zijn functie en het plaatsen van een video op sociale media waarin hij al slingerend rijdend op een heftruck van een klant van werkgever te zien is.

Feiten

Werknemer is sinds 23 december 2024 werkzaam voor KVA beveiliging B.V. (hierna: 'KVA') als beveiligingsbeambte in opleiding. Hij heeft daartoe per 23 september 2024 een praktijkovereenkomst en een arbeidsovereenkomst gesloten met KVA. In de arbeidsovereenkomst staat dat deze op 22 september 2025 eindigt. In de praktijkovereenkomst staat dat deze van rechtswege eindigt door het met een positieve beoordeling voltooien van de opleiding of het opleidingsonderdeel. Op 16 april 2025 heeft werknemer van KVA een schriftelijke waarschuwing ontvangen. Daarin is werknemer een aantal verwijten gemaakt die zowel betrekking hadden op zijn werkzaamheden als op de manier waarop hij met personeel en zijn leidinggevende omging. Per e-mail van 11 juli 2025 heeft KVA aan werknemer laten weten dat met het succesvol behalen van de stage de praktijkovereenkomst per direct is geëindigd. Per e-mail van 14 juli 2025 heeft KVA nogmaals bevestigd dat de stageperiode tot een einde is gekomen, dat werknemer zijn bedrijfsspullen moet inleveren. Per e-mail van 15 juli 2025 laat werknemer weten dat hij zich de vrijdag ervoor heeft ziek gemeld. Op 20 augustus 2025 heeft KVA werknemer laten weten dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval zou eindigen op 22 september 2025, om zo aan haar eventuele aanzegverplichting te voldoen. Bij brief van 27 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Het gaat daarbij om: (i) het valselijk opmaken en indienen van rapporten, (ii) het maken en verspreiden van een filmpje op sociale media met betrekking tot een valse melding inbraakalarm, (iii) het maken en verspreiden van een filmpje op sociale media van rijden op een heftruck, (iv) onterechte vermelding op LinkedIn en (v) verschillende aanzienlijke snelheidsovertredingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter moet eerst vaststellen op welk moment de arbeidsovereenkomst geëindigd is. Volgens KVA staat in de arbeidsovereenkomst dat deze eindigt 'op de dag dat werknemer niet langer in het bezit is van de toestemming van de overheid/Korpscheftaken om de functie van beveiligiger uit te oefenen'. KVA stelt dat die toestemming van rechtswege wordt ingetrokken op het moment dat de praktijkovereenkomst

eindigt, in dit geval op 11 juli 2025. De kantonrechter is van oordeel dat de vervulling van de voorwaarde te veel onduidelijkheid laat, zodat moet worden uitgegaan van de in de arbeidsovereenkomst genoemde einddatum van 22 september 2025. Op 27 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Naar het oordeel van de kantonrechter voldoet het ontslag op staande voet aan de wettelijke vereisten. De kantonrechter overweegt dat vaststaat dat werknemer ook na de waarschuwing aanzienlijke snelheidsovertredingen heeft begaan. Werknemer heeft deze overtredingen gemaakt tijdens de uitoefening van zijn functie als KVA-beveiligers en daarmee ook namens KVA. Ook het plaatsen van de video waarin werknemer te zien is in bedrijfskleding van KVA, al slingerend rijdend op een heftruck van een klant van KVA, levert naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden op. Daarmee is de arbeidsovereenkomst geëindigd op 27 augustus 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7870

Zaaknummer: 11836034 AE VERZ 25-53 en 11934393 AE VERZ 25-67

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J.A. Spigt en D.M.F. Snelder

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond (combinatie e- en g-grond). Werknemer heeft zich te zeer laten meeslepen in zijn onvrede en frustratie met betrekking tot de reorganisatie en heeft zich te fors geuit met een verstoorde verhouding tot gevolg.*Feiten*

Op 1 juli 2011 is werknemer bij Alfa Laval Nijmegen B.V. (hierna: 'ALN') in dienst getreden. Op 28 oktober 2024 heeft ALN voor onder andere werknemer – naar aanleiding van een reorganisatie – een voorlopige ontslaaanvraag ingediend bij het UWV. Tijdens een update meeting met de gehele organisatie heeft werknemer zich openlijk kritisch uitgelaten. Hij is daarop in een gesprek op 5 november 2024 met de Head of Global Sales en de HR Business Partner aangesproken. Na dit gesprek zijn meerdere vacatures aan werknemer toegestuurd en is hem een voorstel gedaan om tot ondertekening van een vaststellingsovereenkomst te komen. In een e-mailbericht van 13 november 2024 heeft werknemer gereageerd op het afwijzen van het door hem gedane tegenvoorstel ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en schrijft hij onder meer: *“PS. Mijn einddatum moet trouwens worden aangepast naar 1 januari 2025. Daarvoor zal Alfa Laval de aanvullende compensatie betalen. Ik ga namelijk niet nog een half jaar tegen jouw kop zitten aankijken en me ergeren aan de ellende die jij en je kornuiten hebben veroorzaakt.”* Op 14 november 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de managing director, de HR Business Partner en werknemer. Dat gesprek is geëscaleerd. Werknemer is door ALN per die datum op non-actief gesteld. Werknemer heeft zich per 15 november 2024 ziekgemeld. In een e-mailbericht van 15 november 2024 heeft werknemer zijn excuses aangeboden voor de zinnen waarmee hij de e-mail van 13 november 2024 heeft afgesloten. In een beslissing van het UWV van 7 februari 2025 is de toestemming voor het ontslag van werknemer op grond van artikel 7:671a BW geweigerd. ALN heeft een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond (combinatie e- en g-grond) met toekenning van de transitievergoeding en een cumulatievergoeding. Zowel werknemer als ALN heeft hoger beroep ingesteld van de bestreden beschikking.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een voldragen i-grond. ALN heeft steken laten vallen in de reorganisatie en dat heeft kwaad bloed gezet bij werknemer maar hij heeft zich te zeer laten meeslepen in zijn onvrede en frustratie en heeft zich te fors geuit met een verstoorde verhouding tot gevolg. Bij de

beoordeling van de vraag of er sprake is van een redelijke grond, weegt het hof, net als de kantonrechter, mee dat werknemer ook zelf heeft verklaard de arbeidsovereenkomst niet meer te willen voortzetten. Het hof verwijst naar de motivering door de kantonrechter en neemt die over. In het geval dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond kan de rechter een cumulatievergoeding toekennen. ALN heeft bezwaar gemaakt tegen de door de kantonrechter aan werknemer toegekende cumulatievergoeding van 50%. Het bezwaar van ALN treft geen doel. De wijze waarop werknemer zich heeft gedragen dient ook te worden gezien tegen de achtergrond van de UWV-procedure: werknemer heeft zich daarin vastgebeten omdat hij ervan overtuigd was dat zijn functie niet was vervallen en daarin heeft hij (achteraf gezien) ook gelijk gekregen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2334

Zaaknummer: 200.360.456

Rechters: S.C.P. Giesen, M.P.C.J. van Bavel en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: R.K.A. Kop, mr. S.A. Poelman en C. Jacobs

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:671b BW en 7:683 BW