

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 19, 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. Kuijer, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1232](#) 06-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2593](#) 28-04-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2774](#) 23-03-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:150](#) 03-02-2026

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5176](#) 04-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:10035](#) 29-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2183](#) 24-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2181](#) 24-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2163](#) 23-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2142](#) 22-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2151](#) 22-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:9873](#) 21-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2127](#) 21-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2327](#) 17-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1921](#) 17-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4235](#) 17-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4234](#) 17-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:10246](#) 17-04-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:3809](#) 15-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1886](#) 14-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4882](#) 13-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2326](#) 07-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2687](#) 26-03-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2688](#) 25-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4513](#) 19-03-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4510](#) 18-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4233](#) 22-01-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4232](#) 22-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7849](#) 10-12-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:11463](#) 19-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:11446](#) 30-10-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:1143](#) 06-03-2024

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens herhaalde werkweigering om werkzaamheden in Wales te verrichten en wegens intimiderend en grensoverschrijdend gedrag tegenover collega's en leidinggevenden op de werkvloer.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 1 september 2007 bij Sloopwerken van Schie B.V. (hierna: Van Schie) en is op 14 november 2025 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staan twee ontslaggronden. De eerste grond is werkweigering. Werknemer heeft meerdere keren geweigerd om naar Wales te vertrekken voor werkzaamheden op het TDS-project. Van Schie bood hem herhaaldelijk de mogelijkheid om alsnog te gaan en gaf op 14 november 2025 een laatste kans, maar ook die heeft hij geweigerd, waarbij hij aangaf maandag niet te zullen vertrekken. Volgens Van Schie worden collega's hierdoor belast en komt het bedrijf richting de klant in een moeilijke positie, terwijl werkzaamheden in het buitenland een vast onderdeel van de functie zijn. De tweede grond is intimiderend gedrag. Werknemer zou collega's en een leidinggevende hebben benaderd met geschreeuw, beledigingen en dreigend gedrag, en daarbij fysiek grensoverschrijdend zijn geweest door een duw te geven. Volgens Van Schie is hierdoor het vertrouwen verloren gegaan en is verdere samenwerking onmogelijk. Uit de stukken en de zitting volgt dat werknemer aangaf alleen naar Wales te willen gaan bij voorafgaande duidelijkheid over een salarisverhoging. Hij wilde dit vóór vertrek, terwijl Van Schie had toegezegd hierover na terugkeer te spreken. Tijdens een gesprek op 14 november 2025 is de situatie geëscaleerd. Werknemer heeft zich volgens verklaringen dreigend en agressief gedragen en onder meer gezegd: "Je bent nog niet klaar met mij". Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en doorbetaling van salaris. Voor het geval het ontslag in stand blijft, verzoekt hij de transitievergoeding. Van Schie verzoekt afwijzing van alle verzoeken en vordert een gefixeerde schadevergoeding. Indien het ontslag wordt vernietigd, verzoekt Van Schie ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt in dat geval een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. Werknemer heeft herhaaldelijk geweigerd naar Wales te vertrekken terwijl dit tot zijn functie behoorde. Uit zijn e-mails volgt dat hij niet principieel weigerde, maar eerst een salarisverhoging wilde afspreken. Omdat Van Schie had toegezegd dat hierover na terugkeer zou worden gesproken en werknemer desondanks bleef weigeren, is sprake van werkweigering en dus een dringende

reden. Ook het intimiderende gedrag staat vast. Tijdens het gesprek op 14 november 2025 heeft werknemer zich volgens meerdere verklaringen vijandig en dreigend gedragen. Dat hij dit anders heeft ervaren, maakt dat niet anders. Dit overschrijdt de grenzen van normale arbeidsverhoudingen en vormt eveneens een dringende reden. Beide gronden vormen afzonderlijk én in samenhang een dringende reden die het ontslag rechtvaardigt. De persoonlijke omstandigheden, waaronder het lange dienstverband, wegen niet op tegen de ernst van het gedrag. Daarbij weegt mee dat werknemer relatief jong is, werkervaring heeft en inmiddels ander werk heeft. Omdat het ontslag rechtsgeldig is, bestaat geen recht op transitievergoeding, geen vergoeding wegens onregelmatige opzegging en geen billijke vergoeding. Van Schie heeft wel recht op een gefixeerde schadevergoeding. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten en de beslissing wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4882

Zaaknummer: 11989703 VZ VERZ 25-7048

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: R.P. Gasseling en N.E.P. Gustings

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter Utrecht verklaart zich onbevoegd en verwijst zaak naar kantonrechter 's-Hertogenbosch.*Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgeefster en dient een verzoek in bij de kantonrechter van de rechtbank Midden-Nederland. Werkgeefster stelt dat de kantonrechter van de rechtbank Oost-Brabant bevoegd is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van werknemer heeft betrekking op het einde van een (individuele) arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in titel 10 afdeling 9 van Boek 7 BW. Op grond van artikel 7:686a lid 9 BW worden zulke verzoeken – in afwijking van wat is bepaald in artikel 262 Rv – gedaan aan de kantonrechter die volgens de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 Rv bevoegd is. Gelet op artikel 99 en artikel 100 Rv is de rechter van de woonplaats van de gedaagde bevoegd, dan wel de rechter van de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt of laatstelijk werd verricht. Gebleken is dat werknemer zijn werkzaamheden verrichtte in Vught. Aangezien Vught binnen het arrondissement van de rechtbank Oost-Brabant, zittingsplaats 's-Hertogenbosch valt, is de kantonrechter van die rechtbank bevoegd. De kantonrechter te Utrecht verklaart zich onbevoegd om van de zaak kennis te nemen en verwijst de zaak in de stand waarin deze zich bevindt naar de kantonrechter van de rechtbank Oost-Brabant, zittingsplaats 's-Hertogenbosch.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2181

Zaaknummer: 12137952 \ UE VERZ 26-105

Rechters: A.A.T. Werner

Advocaten: C.T. de Jong-Boersma en S.J.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:686a BW, 99 Rv en 100 Rv

RECHTSPRAAK

Welke cao-loongroep is van toepassing? Werknemer krijgt gelegenheid te bewijzen dat hij recht heeft op inschaling in loongroep 4 en dat hij in opdracht van werkgever overuren heeft verricht.*Feiten*

Werknemer treedt op 24 maart 2014 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Holland Wood B.V. in de functie van productiemedewerker in loongroep 1. Werknemer is op 4 september 2000 uit dienst getreden bij Holland Wood en op 12 oktober 2020 weer in dienst getreden, nu in de functie van algemeen medewerker tegen een uurloon van € 10 netto (inclusief afrekening vakantiedagen en vakantiegeld). De algemeen verbindend verklaarde cao's voor houtverwerkende industrie (hierna: cao) zijn van toepassing. Op grond van de cao dient de werknemer, rekening houdend met zijn te verrichten werkzaamheden en zijn bekwaamheid daarvoor, door de werkgever te worden ingedeeld in een van de vijf loongroepen. Op 24 april 2022 is werknemer uit dienst getreden. Werknemer vordert veroordeling van Holland Wood tot betaling van een bedrag van € 73.127,30. Hij legt aan zijn vordering ten grondslag dat Holland Wood in de periode van 2018 tot en met 24 april 2022 structureel te weinig loon/vergoedingen heeft uitbetaald, omdat zij dit niet conform de van toepassing zijnde cao heeft gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter beoordeling ligt voor in welke loongroep werknemer had moeten worden verloond. Werknemer heeft gesteld dat hij vanaf 2018 in loongroep 4 valt. De feitelijke werkzaamheden hebben bestaan uit het zelfstandig bedienen van productielijnen. Ook moest hij regelmatig bijspringen omdat hij alles kon, aldus werknemer. Holland Wood heeft de gestelde werkzaamheden van werknemer betwist. Loongroep 4 is enkel voor voormannen die leidinggeven en dat heeft werknemer niet gedaan. Werknemer was in 2018 terecht nog in loongroep 1 ingedeeld. Wel had werknemer, toen hij op 12 oktober 2020 weer in dienst trad, moeten worden ingedeeld in loongroep 3 en dat is ten onrechte niet gebeurd, aldus Holland Wood. De kantonrechter overweegt dat op grond van artikel 150 Rv de partij die zich beroept op de rechtsgevolgen van de door haar gestelde feiten, de bewijslast daarvan draagt. Werknemer heeft aangegeven bewijs te willen leveren van zijn stelling. De kantonrechter stelt hem daartoe in de gelegenheid. Ook draagt de kantonrechter werknemer op te bewijzen dat hij de overuren heeft gemaakt zoals hij heeft gevorderd en in wiens opdracht hij die uren heeft verricht. De zaak wordt verwezen naar de rol en iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:1143

Zaaknummer: 10467804

Rechters: R.M. Schoo

Advocaten: J.W.M. Soentjens en M.H.M. Deppenbroek

Wetsartikelen: 150 Rv

RECHTSPRAAK

Na teruggedraaid ontslagbesluit wegens samenhang tussen diagnose ASS en beweerdelijk disfunctioneren, doet werkgever pogingen tot herplaatsing. Werknemer weigert medewerking en arbeidsverhouding raakt verstoord. Geen strijd met WGBH/CZ of Wet bescherming klokkenluiders.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1970, was sinds 24 februari 2003 in dienst bij de Staat der Nederlanden, laatstelijk als relatiebeheerder IT. Werknemer was werkzaam bij de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. De Staat heeft bij ontslagbesluit van 13 december 2017 de ambtelijke aanstelling van werknemer per 1 januari 2018 beëindigd wegens disfunctioneren. Werknemer heeft bezwaar, beroep en hoger beroep aangetekend. Tijdens de procedure bij de CRvB in 2021 is naar voren gekomen dat het gedrag en disfunctioneren van werknemer mogelijk werden veroorzaakt door (een vermoeden van) autisme (hierna: ASS). De CRvB heeft de Staat opgedragen een nieuw ontslagbesluit te nemen. In 2021 werd werknemer aangemeld bij expertisebureau WPEX, wat leidde tot de conclusie dat zijn disfunctioneren een medische oorzaak had. In maart 2022 werd het dienstverband hersteld. De Staat heeft vervolgens gedurende drie jaar pogingen ondernomen om werknemer te plaatsen in een passende functie waarbij rekening wordt gehouden met diens beperkingen. De inspanningen van de Staat hebben niet tot een succesvolle herplaatsing geleid. In 2024 heeft werknemer meldingen gemaakt van onrechtmatigheden in het kader van de AVG. De melding is aangemerkt als een misstand als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). De arbeidsovereenkomst is in eerste aanleg op verzoek van de Staat ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van de transitievergoeding van € 58.051,98 bruto. In hoger beroep verzoekt werknemer primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In oktober 2023 is een intensief en kostbaar herplaatsingstraject bij Transferium aangevangen. Het traject is stroef gaan verlopen toen er issues ontstonden rond de door werknemer gewenste wisseling van loopbaanadviseur en de uitgangspunten voor de begeleiding. Transferium heeft het traject niettemin zo goed mogelijk willen voortzetten. Transferium heeft op enig moment een conceptevaluatie opgesteld en aan werknemer toegezonden voor bespreking. Werknemer weigerde echter op het geplande gesprek met zijn trajectmanager en loopbaanadviseur te komen en wilde daar ook niet schriftelijk op reageren. Ook weigerde hij zijn medewerking aan het eindgesprek met de trajectmanager en

casemanager op 4 juni 2024. Hierna achtte Transferium geen vertrouwensbasis meer aanwezig om nog verder constructief met werknemer in gesprek te gaan en is het begeleidingstraject beëindigd. Door de weigering van werknemer om mee te werken aan de eindevaluatie van het traject – in strijd met gemaakte afspraken – had de Staat nog altijd, sinds hij zich daar vanaf juli 2021 actief voor was gaan inspannen, geen zicht op de mogelijkheden van herplaatsing en de geschiktheid van werknemer voor het verrichten van andere werkzaamheden. De conclusie moet dan ook zijn dat de Staat zich gedurende lange tijd (ruim drie jaar) heeft ingespannen voor de herplaatsing van werknemer, zonder resultaat. Door het weigeren van werknemer van zijn verdere medewerking aan het herplaatsingstraject is het vertrouwen in het herstel van een vruchtbare samenwerking komen te ontvallen en is de conclusie gerechtvaardigd dat er sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding, waar ook mediation geen uitkomst meer kan bieden. Omdat herplaatsing niet meer tot de mogelijkheden behoort, bestrijkt de verstoring de hele Staat. De verhouding is niet verstoord geraakt door de ASS. Van een indirect onderscheid in de zin van de WGBH/CZ is dan ook geen sprake. Van een causaal verband tussen de integriteitsmeldingen en het ontbindingsverzoek is niet gebleken. Het hof komt ten slotte tot het oordeel dat van ernstig verwijtbaar handelen van de Staat geen sprake is. De Staat heeft voortvarend gehandeld en het niet slagen van het herplaatsingstraject kan niet aan de Staat worden verweten. Het hoger beroep slaagt niet; de bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:150

Zaaknummer: 200.353.381/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.G.C. Veneman en A.J. Swelheim

Advocaten: S.B. de Jong en W.C.A. van den End

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:683 BW, WGBH/CZ en Wet bescherming klokkenluiders

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig en toekomstig loon.*Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Werknemer vordert in kort geding achterstallig loon alsmede veroordeling van werkgeefster tot doorbetaling van loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen toe, omdat sprake is van een spoedeisend belang en de vorderingen niet onrechtmatig of ongegrond lijken. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4510

Zaaknummer: 12102765 VV EXPL 26-98

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: K. Hoesenie

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de h-grond. Het handelen van werknemer heeft tot gevolg dat hij geen werkzaamheden meer kan verrichten voor de grootste partner van werkgever.*Feiten*

Per 1 januari 2021 is werknemer bij werkgeefster in dienst is getreden in de functie van senior accountmanager. In zijn functie treedt werknemer onder meer op voor cliënten bij de totstandkoming van verzekeringen met diverse verzekeraars, waaronder Nationale-Nederlanden (hierna: 'NN'), en bij contacten met verzekeraars ten behoeve van die cliënten. Per e-mail van 19 september 2024 heeft werknemer NN verzocht om de hijskraan van zijn cliënt X B.V. in dekking te nemen. NN heeft op 1 oktober 2024 de polis voor de hijskraan afgegeven waarin als ingangsdatum van de polis 2 september 2024 is opgenomen. Op 27 november 2024 heeft tussen werknemer en X B.V. een gesprek plaatsgevonden waarin, onder meer, is gesproken over een schade veroorzaakt met de hijskraan. Diezelfde dag heeft werknemer een e-mail aan Y B.V. gestuurd waarin onder meer staat vermeld: "(...) De kraan is aangemeld op 18 september, de verklaring van RDW is 2-9-2024 en de schadedatum is 16-9-2024, gelukkig is de polis opgemaakt per 2 september 2024. Ik hoop dat Nationale Nederlanden niet dit gaat controleren, de schade was dus al bekend op 18 september (...)." NN heeft werknemer per brief van 18 juni 2025 bericht dat zij hem voor drie jaar extern en voor acht jaar intern registreert, omdat werknemer volgens NN de hijskraan, die tijdens een onverzekerde periode schade veroorzaakte, alsnog met terugwerkende kracht in dekking heeft laten nemen. Werkgeefster heeft werknemer op 19 juni 2025 op non-actief gesteld naar aanleiding van de interne en externe registraties door NN, waardoor het uitoefenen van de functie van werknemer onmogelijk is. Op 7 januari 2026 heeft werknemer NN gedagvaard in kort geding bij de rechtbank Den Haag. Op 20 februari 2026 heeft de voorzieningenrechter uitspraak gedaan. Daarin is bepaald dat NN dient zorg te dragen voor verwijdering van de persoonsgegevens van werknemer uit het Incidentenregister en het Externe verwijzingsregister. Werknemer staat nog in het Interne verwijzingsregister en de gebeurtenissenadministratie van NN geregistreerd. Werkgever verzoekt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster stelt dat werknemer nog steeds geregistreerd staat in het Interne verwijzingsregister en de gebeurtenissenadministratie van NN en daarom niet van haar kan worden gevegd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren

op grond van andere omstandigheden (h-grond). De kantonrechter is van oordeel dat er in dit geval een redelijke grond is voor ontbinding op de h-grond. Hoewel werknemer alle informatie over de schademelding aan NN heeft gemeld, is door het handelen van werknemer wel de vertrouwensrelatie tussen werkgever (althans tussen werknemer) en NN beschadigd. Werkgever heeft voldoende onderbouwd dat NN op geen enkele wijze meer (in)direct met werknemer wenst samen te werken en dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, nu ook in functies 'achter de schermen' het uitsluiten van volledige betrokkenheid van werknemer bij aanvragen of dossiers van NN niet realistisch is. Bovendien heeft NN werknemer in haar interne registers opgenomen. Dat brengt mee dat werknemer tot 2033 geen werkzaamheden kan verrichten voor de bij NN aangesloten bedrijven. Onbetwist is gesteld dat NN de grootste verzekeringspartner is van werkgever. Ook heeft werkgever onvoldoende betwist gesteld dat alle werkzaamheden van werkgever verband houden met de dossierbehandeling van verzekeraars, waarbij NN niet kan worden uitgesloten, zodat er aldus geen mogelijkheden meer zijn voor werknemer bij werkgever. Een en ander is het directe gevolg geweest van handelen van werknemer. Werkgever heeft daar op geen enkele wijze zelf aan bijgedragen en van hem mag onder voormelde omstandigheden dan ook niet verwacht worden het reële risico op verlies van samenwerking met haar grootste verzekeraar te dragen. Het belang van werkgever weegt in dit geval zwaarder dan het belang van werknemer.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10246

Zaaknummer: 11963769-25-84588

Rechters: M.S. Vonck

Advocaten: J.C. Brökling en C.M. van der Burg

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

RECHTSPRAAK

Pro forma-ontbinding van de arbeidsovereenkomst na schikking in verband met geschil over ontslag op staande voet.*Feiten*

Werknemer is per 1 februari 2008 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer verzoekt vernietiging van het op 16 december 2025 verleende ontslag op staande voet. Subsidiair verzoekt werknemer een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Werkgever verzet zich tegen het verzoek tot vernietiging en heeft een zelfstandig tegenverzoek ingediend. Partijen zijn het erover eens dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en dat werkgever het ontslag op staande voet zal intrekken als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter beschouwt de verzoeken van werknemer als ingetrokken, nu partijen hebben afgesproken dat werkgever het ontslag zal intrekken en partijen instemming hebben bereikt over de te betalen vergoedingen. Daar partijen het eens zijn over de verstoorde arbeidshouding en dat herplaatsing niet mogelijk is, alsmede het feit dat er geen sprake is van een opzegverbod, maakt dat er een redelijke grond voor ontbinding is. Omdat het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd, moet het einde van de arbeidsovereenkomst worden bepaald. Er is geen wettelijk bezwaar tegen de door partijen overeengekomen datum. De transitievergoeding, waar partijen overeenstemming over hebben bereikt, wordt toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2151

Zaaknummer: 12102919 \ UE VERZ 26-67 WMB/61313

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A.D.J. van Ruyven en A.W. Haverkort

Wetsartikelen: 7:66g BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Er is geen sprake van een chronische ziekte bij werknemer, verzoek billijke vergoed na aanzegging einde arbeidsovereenkomst afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 april 2025 in dienst getreden bij Total Cats International B.V. (hierna: Total Cats). Op 27 augustus 2025 heeft Total Cats de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 november 2025. Volgens werknemer had Total Cats een ongeldige reden om zijn contract niet te verlengen, Total Cats zou hebben toegezegd dat er een tweede contract van zeven maanden zou volgen. Ook zou er sprake zijn van een ziekte van chronische aard. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als de werkgever de arbeidsovereenkomst niet verlengt vanwege een chronische ziekte of handicap van de werknemer, handelt hij in beginsel in strijd met artikel 4 jo. artikel 1 van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wghb/cz). De Wgbh/cz sluit voor de definitie van handicap of chronische ziekte aan bij de Europese Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000. Het begrip 'handicap' en 'disability' in deze richtlijn moet volgens rechtspraak van het Hof van Justitie EU (HvJ EU) worden opgevat als een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen. Werknemer stelt dat zijn klachten chronisch van aard zijn. Hij onderbouwt zijn stelling echter in het geheel niet. Werknemer geeft überhaupt niet eens aan wat zijn klachten zijn en wat er chronisch is. Nu werknemer heeft nagelaten om zijn stelling deugdelijk te onderbouwen kan er niet van uit worden gegaan dat er sprake is van een aandoening die chronisch van aard is in de zin van artikel 4 van de Wghb/cz. Maar ook als er wel van uit moet worden gegaan dat sprake is van een chronische aandoening, kan werknemer dit niet baten. Total Cats betwist dat zij op de hoogte was van een chronische aandoening. Total Cats heeft onhandig gehandeld door in de aanzeggingsbrief van 27 augustus 2025 aan te geven dat zij in verband met de onzekerheid van herstel geen contractverlenging aan kan bieden. Total Cats is dan niet meer verzekerd voor werknemer. In haar brief aan de jobcoach op 19 augustus 2025 heeft zij kenbaar gemaakt dat de reden van het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst is gelegen in de communicatiewijze van werknemer. Een werkgever hoeft geen reden te geven voor het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst. Het niet geven van de volledige reden maakt dan ook niet dat Total Cats ernstig verwijtbaar

handelt. Een verboden onderscheid op basis van de Wghb/cz is niet komen vast te staan. Verder wordt de hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen zoals bedoeld in artikel 7:673 lid 9 onder a BW niet gehaald. Het verwijt dat werknemer Total Cats maakt ten aanzien van een ongeldige of onjuiste reden voor het niet verlengen levert geen ernstig verwijtbaar handelen of nalaten op. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2127

Zaaknummer: 12071122 \ LE VERZ 26-8 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: E. Visser

Wetsartikelen: 7:673 BW en 4 Wghb/cz

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding van € 355.000 toegewezen in aanvulling op contractuele beëindigingsvergoeding van € 100.000. Rhinocorn International B.V. heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door op een beëindiging van het dienstverband aan te sturen.*Feiten*

Werknemer is per 1 november 2023 in dienst getreden bij Rhinocorn International B.V. (hierna: Rhinocorn). In februari 2025 hebben meerdere managers van Rhinocorn een motie van wantrouwen ingediend tegen onder meer werknemer. Na overleg is werknemer verzocht zijn functie neer te leggen en weer zijn oude functie te vervullen. Werknemer werd verweten zijn aanpak op crisismanagement en/of kostenbesparingen te richten, terwijl een commerciëlere aanpak nodig zou zijn. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden, maar die heeft geen resultaten opgeleverd. Rhinocorn verzoekt ontbinding op, onder meer, de grond. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de ontbinding moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is onmiskenbaar verstoord, waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet in de rede ligt. Rhinocorn heeft zich ingezet om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, terwijl er ook bij werknemer inmiddels geen vertrouwen meer is in een vruchtbare voortzetting van het dienstverband. Partijen hebben bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de eerste twee jaar een hogere ontslagvergoeding afgesproken. Werknemer heeft dan ook recht op een contractuele ontslagvergoeding van € 100.000. Er wordt een billijke vergoeding toegekend. Rhinocorn heeft te snel aangestuurd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Rhinocorn heeft na de motie van wantrouwen geen moeite gedaan om de situatie te verbeteren, wat tot een verslechtering van de verstandhouding heeft geleid. Er wordt een billijke vergoeding vastgesteld van € 335.000, gelijk aan één jaarsalaris exclusief bonussen. De kantonrechter acht het niet ondenkbaar dat werknemer een andere baan zal vinden. Dit zal waarschijnlijk een baan zijn met een lager salaris, maar werknemer is al een geruime periode vrijgesteld van werkzaamheden. Ook de hoogte van de contractuele vergoeding wordt meegenomen evenals het ernstig verwijtbaar handelen van Rhinocorn. Ten aanzien van de door werknemer verzochte aandelen geldt dat er geen duidelijke afspraak geldt over de prijs en de voorwaarden van levering, zodat werknemer hier geen aanspraak op kan maken. Omdat de aandelen in de plaats zouden komen van de bonus over 2024 en een inruil niet heeft plaatsgevonden, kan

werknemer wel aanspraak maken op een bonus over 2024. De kantonrechter gaat niet mee in het verweer van Rhinocorn dat de bonus over 2024 nog niet was toegekend, dat dit een bonus betreft die enkel verschuldigd is bij goed functioneren en dat werknemer juist niet goed heeft gefunctioneerd zodat er over 2024 geen bonus verschuldigd is. Uit de toezegging om de bonus in te mogen ruilen voor aandelen moet worden afgeleid dat Rhinocorn van mening was dat de bonus over 2024 verschuldigd was. Als deze niet verschuldigd was, valt er immers ook niets in te ruilen. Over 2025 geldt dat werknemer slechts twee maanden heeft gewerkt en dat voldoende aannemelijk is gemaakt dat aan de criteria voor toekenning van de bonus waarschijnlijk niet zou zijn voldaan omdat deze gekoppeld is aan de Ebitda. De verzochte vakantiedagen worden toegewezen. Indien Rhinocorn haar ontbindingsverzoek alsnog intrekt, wordt de arbeidsovereenkomst op basis van het tegenverzoek van werknemer alsnog ontbonden onder toekenning van de contractuele ontslagvergoeding en de billijke vergoeding. Rhinocorn wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7849

Zaaknummer: 11808460 \ ME VERZ 25-108 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: G.M. Gerdes en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende gesteld ter onderbouwing dat hij een burn-out heeft gekregen door omstandigheden op de werkvloer en dat werkgeefster onvoldoende heeft gedaan om die te voorkomen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2008 in dienst bij Shell. Op 5 juli 2019 is geconstateerd dat werknemer Fuchse endotheeldystrophie (hoornvliesandoening) aan beide ogen heeft. Het Mid Year Review van werknemer op 23 juni 2020 was overwegend positief. Op verzoek van zijn teamleider heeft werknemer omstreeks 10 november 2020 bij zijn collega's om een zogenoemde Hogan 360 graden feedback gevraagd. Vijftien collega's hebben werknemer van feedback voorzien. Werknemer scoorde een 4.2 – de gemiddelde score binnen Shell – op een schaal van 7. Werknemer heeft zich eind 2020 gewend tot een vertrouwenspersoon van Shell. Het functioneren van werknemer over het jaar 2020 is met een 'lower'-score beoordeeld. In april en mei 2021 zijn er gesprekken geweest tussen werknemer, zijn leidinggevende en de general manager waar ook de vertrouwenspersoon en een medewerker van HR bij aanwezig waren. Op 28 juni 2021 is werknemer gedeeltelijk en op 30 augustus 2021 volledig uitgevallen. In oktober 2021 is werknemer gestart met re-integreren. Op 10 februari 2022 wordt het functioneren van werknemer over het eerste half jaar van 2021 met een 'lower' beoordeeld (hierna ook: lower rating). Werknemer heeft daartegen geprotesteerd. Op 14 februari 2022 heeft werknemer een klacht ingediend over zijn lower rating bij de interne klachtencommissie. Vervolgens is er nog meermaals tussen partijen gecorrespondeerd en gesproken. Op 30 mei 2022 is werknemer gedeeltelijk begonnen met aangepaste werkzaamheden buiten het laboratorium. Begin 2023 zijn partijen een mediationtraject gestart. Dat heeft geleid tot herplaatsing van werknemer. Het UWV heeft op 3 februari 2023 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Shell over de periode 28 juni 2021 tot en met december 2022 onvoldoende zijn geweest. Werknemer is per 1 juni 2023 beter gemeld en per die datum is hij herplaatst naar een andere sector van de afdeling waar hij werkte. Bij brief van 26 oktober 2023 heeft werknemer Shell aansprakelijk gesteld op grond van slecht werkgeverschap en het schenden van haar zorgplicht. Op 15 mei 2024 heeft werknemer een gesprek gehad met een door hem zelf ingeschakelde bedrijfsart, die een medische expertise heeft opgesteld. Shell heeft de aansprakelijkstelling van de hand gewezen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Shell in strijd met artikel 7:658 jo. 7:611 BW heeft gehandeld, als gevolg waarvan Shell aansprakelijk is voor de schade die werknemer daardoor lijdt en heeft geleden.

Oordeel

Werknemer stelt dat hij een burn-out heeft gekregen door omstandigheden op de werkvloer en dat Shell onvoldoende heeft gedaan om die te voorkomen. Geoordeeld wordt dat werknemer, gelet op de gemotiveerde betwisting van Shell, onvoldoende heeft gesteld voor de conclusie dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Shell betwist allereerst gemotiveerd dat werknemer is uitgevallen met een burn-out. Ter onderbouwing van de door hem gestelde burn-out heeft werknemer alleen een medische expertise van de door hem zelf inschakelde bedrijfsarts in het geding gebracht. Met Shell is de kantonrechter het eens dat op deze medische expertise het nodige valt aan te merken. Onweersproken is dat de bedrijfsarts geen overleg heeft gehad met Shell en evenmin met de bedrijfsarts die betrokken was bij het re-integratieproces. Uit de medische expertise van de bedrijfsarts kan verder niet worden afgeleid dat hij tot de conclusie komt dat bij werknemer sprake is (geweest) van een burn-out. Ook de stelling dat werknemer is uitgevallen (uitsluitend) als gevolg van de werkomstandigheden bij Shell is onvoldoende onderbouwd. Dat werknemer is blootgesteld aan pestgedrag en Shell geen gehoor heeft gegeven aan de noodkreten van werknemer is niet komen vast te staan. Ook is niet komen vast te staan dat werknemer werd blootgesteld aan een te hoge werkdruk. De conclusie is dat de vorderingen van werknemer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4232

Zaaknummer: 11619434 CV EXPL 25-5085

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: S. Prekpalaj, E. van Es en B. Filippo

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Een collega van werkneemster is in botsing gekomen met het door werkneemster geparkeerde voertuig, waardoor werkneemster letsel heeft opgelopen. Werkgever aansprakelijk op grond van artikel 6:170 BW.*Feiten*

Werkneemster was op 31 mei 2024 in loondienst van Adecco en werd uitgeleend aan Tesla. Terwijl werkneemster haar werkzaamheden op 31 mei 2024 uitvoerde, is een collega van werkneemster die aan het werk was als bestuurder van een zogenoemd “man-up” voertuig, in botsing gekomen met het door werkneemster geparkeerde voertuig, een zogenoemde “reachtruck”. Werkneemster heeft na het incident niet meer gewerkt en is eerder naar huis gegaan. Naar aanleiding van het incident heeft Tesla een intern incidentenrapport opgemaakt. Op 3 juni 2024 is werkneemster naar de huisarts gegaan, die haar heeft doorverwezen naar het ziekenhuis. Op 9 september 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster Tesla – en enige tijd later ook Adecco – aansprakelijk gesteld voor de schade die werkneemster lijdt als gevolg van het ongeval op 31 mei 2024. Werkneemster heeft geen inhoudelijke reactie op de aansprakelijkheidstelling ontvangen van Tesla en Adecco. Werkneemster vordert voor recht te verklaren dat Adecco en/of Tesla al dan niet hoofdelijk aansprakelijk is/zijn jegens haar voor de als gevolg van het (arbeids)ongeval van 31 mei 2024 geleden en nog te lijden schade.

Oordeel

Tijdens de zitting is komen vast te staan dat de collega die het ongeval volgens werkneemster heeft veroorzaakt, geen ondergeschikte is van Adecco, maar van Tesla. Gelet hierop is artikel 6:170 BW niet op Adecco als formeel werkgever van toepassing is. Het artikel is wel van toepassing op Tesla. Aan de daarin gestelde voorwaarden is voldaan. Voldoende is komen vast te staan dat werkneemster schade heeft opgelopen als gevolg van het ongeval. De suggestie van Tesla dat er andere oorzaken voor haar letsel zijn (of kunnen zijn), is niet aannemelijk. Dat partijen van mening verschillen over de precieze toedracht van het letsel, maakt niet dat ervan uit moet worden gegaan dat zij geen letsel heeft opgelopen tijdens het incident. De kantonrechter is verder van oordeel dat er sprake is van een toerekenbare onrechtmatige daad van de collega jegens werkneemster, ook als wordt uitgegaan van de stellingen van Tesla over de toedracht van de aanrijding. De collega heeft gezien dat het voertuig van werkneemster gedeeltelijk op de route stond die hij wilde nemen. Naar het oordeel van de kantonrechter had de collega zich behoren te realiseren dat hij door zijn route te vervolgen de reachtruck van werkneemster kon raken en tevens dat dit een mogelijke aanrijding tot gevolg zou kunnen

hebben. Bovendien had hij zich moeten realiseren dat een aanrijding kon leiden tot letsel bij werkneemster, aangezien zij naast haar voertuig stond. Voor wat betreft de in dit geval vereiste mate van waarschijnlijkheid ligt het niet in de rede hoge eisen te stellen. Risico's zoals de onderhavige vloeien voort uit de werksituatie waarbij collega's voorzichtigheid dienen te betrachten, zeker bij het gebruik van rijdend materieel. De stelling van Tesla dat werkneemster eigen schuld is te verwijten omdat zij haar voertuig verkeerd had geparkeerd, zodat de vergoedingsplicht van Tesla dient te worden verminderd op grond van artikel 6:101 BW, slaagt niet. Dat er sprake is van een aan werkneemster toerekenbare omstandigheid die ook heeft bijgedragen aan het ontstaan van de schade staat niet vast. Indien echter zou worden aangenomen dat de wijze van parkeren heeft bijgedragen aan het ontstaan van de aanrijding en dus aan de schade, heeft te gelden dat er sprake is van een zodanig uiteenlopende ernst van de gemaakte fouten (enigszins verkeerd parkeren tegenover het geparkeerde voertuig zien en toch aanrijden), dat de vergoedingsplicht van Tesla geheel in stand moet blijven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3809

Zaaknummer: 11770472 CV EXPL 25-3291 (E)

Rechters: Van 't Nedereind

Advocaten: B.F. Desloover, P. van Huizen en M.J.P. Flipsen

Wetsartikelen: 7:658 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsverhouding tussen partijen is door de handelwijze van werkgever verstoord geraakt en die verstoring is mede door toedoen van werknemer daarna verder geëscaleerd. Ontbinding en toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2022 in dienst bij Silverflow. Op 25 september 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer over zijn functioneren. Daaropvolgend wordt meermaals tussen partijen gecorrespondeerd over het al dan niet opzetten van een PIP (Personal Improvement Plan) en de wijze waarop. Werknemer heeft aangegeven dat hij meent dat een PIP niet noodzakelijk is. Silverflow meent van wel. Nadat Silverflow een PIP heeft opgesteld, heeft werknemer aangegeven niet aan het PIP te willen meewerken. Op 6 november 2025 heeft werknemer aangegeven dat hij openstaat voor mediation en stelt in diezelfde e-mail tientallen vragen. Mediation is op 20 november 2025 begonnen en op 15 december 2025 beëindigd. Op 21 november 2025 is werknemer geschorst. Silverflow verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Vast staat dat Silverflow op 25 september 2025 aan werknemer te kennen heeft gegeven dat zijn functioneren op bepaalde vlakken onder de maat was en dat daarom een verbeterplan zal worden gestart. In de periode daarna heeft tussen partijen uitvoerig overleg en correspondentie plaatsgevonden, waarbij de verhoudingen steeds verder verstoord zijn geraakt. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring met name aan Silverflow valt te verwijten. Dat neemt niet weg dat ook de opstelling van werknemer in de periode na het gesprek op 25 september 2025 niet de schoonheidsprijs verdient. Deze houding kenmerkt zich naar het oordeel van de kantonrechter als zeer defensief, waarbij hij niet heeft meegewerkt aan het verbeterplan, maar steeds opnieuw vragen heeft gesteld. Hoewel dit als overwogen met name het gevolg is van de handelwijze van Silverflow, kan dit ook werknemer in enige mate worden aangerekend. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsverhouding tussen partijen kortom met name door de handelwijze van Silverflow in september 2025 verstoord geraakt en is die verstoring mede door toedoen van werknemer daarna verder geëscaleerd. Ook een nadien ingezette mediation heeft niet geleid tot een verbetering van de verhoudingen. Op basis van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat het wederzijds vertrouwen en een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt en dat er

inmiddels sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgever

De kantonrechter is van oordeel dat Silverflow ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, omdat Silverflow met haar handelwijze op 25 september 2025 de zaak direct onnodig op scherp heeft gezet. Deze handelwijze van Silverflow heeft er uiteindelijk toe geleid dat de verhoudingen zodanig zijn verstoord, dat voortzetting van het dienstverband nu niet meer kan worden verlangd. Het lag op weg van Silverflow als goed werkgever om na ontvangst van klachten over de manier van leidinggeven door werknemer eerst hierover met hem het gesprek aan te gaan, zonder daarbij meteen een verbetertraject aan te kondigen. Uitgaande van de algemene ervaringsregel dat een verbetertraject doorgaans drie tot zes maanden duurt, moet ervan worden uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst zonder het ernstig verwijtbare handelen van Silverflow hoogstens twee maanden langer zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter neemt daarom het loon over deze periode tot uitgangspunt, vermeerderd met vakantiegeld en pensioenpremie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10035

Zaaknummer: 12077781/26-70287

Rechters: W.J. Nomen

Advocaten: J. Niezen en G.G.A.J.M. van Poppel

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

RECHTSPRAAK

Verkoop en voortzetting van een supermarkt kwalificeert als overgang van onderneming - niet-instemmende werknemer gaat ondanks ongetekende vaststellingsovereenkomst van rechtswege mee over en behoudt recht op loon van nieuwe exploitant.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2015 in dienst bij X als algemeen medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij werkte 30 uur per week en verdiende laatstelijk € 2.569,54 bruto per maand exclusief vakantiegeld. X exploiteerde een supermarkt. In december 2025 is aan werknemer meegedeeld dat de supermarkt was verkocht. Op 14 december 2025 sloten X en Y een overeenkomst met de titel 'Overeenkomst overname onderneming'. Daarin werd onder meer vastgelegd dat Y een bedrag van € 250.000 zou betalen voor inventaris en goodwill, dat de aanwezige voorraad afzonderlijk tegen inkoopwaarde zou worden overgenomen en dat geen personeelscontracten zouden worden overgenomen. Vanaf 24 december 2025 ontving werknemer geen loon meer. Kort daarna ontving hij van X een eindspecificatie, waarin onder meer een transitievergoeding van € 9.387,13 bruto was opgenomen. Op 4 januari 2026 heeft werknemer geluncht met de eigenaren van X en ontving hij € 1.000 netto. Enkele dagen later stuurde X hem een door haar ondertekende vaststellingsovereenkomst, gedateerd op 24 december 2025. Werknemer heeft deze overeenkomst niet ondertekend.

Werknemer stelde zich vervolgens op het standpunt dat zijn arbeidsovereenkomst niet was geëindigd. Hij verzocht X om loonbetaling vanaf 25 december 2025 en wendde zich ook tot Y met het verzoek zijn loon door te betalen. Volgens werknemer was er geen beëindiging met wederzijds goedvinden tot stand gekomen en was er sprake van overgang van onderneming, zodat zijn arbeidsovereenkomst voortduurde. Primair verzocht hij onder meer vernietiging van een eventuele opzegging, loonbetaling vanaf 24 december 2025, wettelijke verhoging en salarisspecificaties. Subsidiair verzocht hij om een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

X voerde aan dat werknemer niet voor de nieuwe eigenaren wilde werken en dat uit zijn houding, gedrag en het behouden van de transitievergoeding mocht worden afgeleid dat hij had ingestemd met beëindiging van het dienstverband. Voor zover dat niet zo was, stelde X dat sprake was van overgang van onderneming en dat werknemer van rechtswege bij Y in dienst was gekomen. Y betwistte juist dat er sprake was van overgang van onderneming. Volgens haar waren slechts huurrechten overgenomen en werd de supermarkt niet voortgezet, maar

omgevormd tot een bakkerij en delicatessenwinkel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt eerst dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en X niet door middel van een vaststellingsovereenkomst is geëindigd. Voor het tot stand komen van een overeenkomst is aanbod en aanvaarding vereist. Hoewel X een vaststellingsovereenkomst aan werknemer heeft toegezonden, is niet gebleken dat werknemer deze heeft aanvaard. Dat hij de eerder betaalde transitievergoeding heeft behouden, is daarvoor onvoldoende. Ook van een andere opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet gebleken. Het verzoek tot vernietiging van een eventuele opzegging wordt daarom afgewezen.

Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of er sprake is van overgang van onderneming. Daarbij is beslissend of een economische eenheid haar identiteit behoudt. De kantonrechter acht van belang dat partijen een overeenkomst hebben gesloten over overname van de onderneming, dat niet alleen huurrechten maar ook inventaris, goodwill en voorraad zijn overgenomen, en dat een supermarkt als kapitaalintensieve onderneming sterk afhankelijk is van materiële activa. Aan het feit dat geen personeel is overgenomen, kent de kantonrechter weinig gewicht toe, omdat de werknemers kennelijk zelf niet wilden meegaan. Ook was de onderbreking van de exploitatie kort: de winkel was ongeveer anderhalve week gesloten.

Daarnaast is onvoldoende onderbouwd dat de onderneming wezenlijk is gewijzigd. Kort voor de zitting hing de oude naam nog aan de gevel, was nog een supermarktassortiment zichtbaar en werd door een derde verklaard dat het nog steeds een supermarkt was. De stelling dat Y er een bakkerij en delicatessenwinkel van wilde maken, was niet nader onderbouwd en strookte ook niet met haar handelsnaam en inschrijving bij de Kamer van Koophandel.

De kantonrechter concludeert daarom dat de identiteit van de onderneming behouden is gebleven en dat er sprake is van overgang van onderneming. Werknemer is op 24 december 2025 van rechtswege in dienst gekomen bij Y. Omdat de onduidelijkheid na de overgang voor rekening van Y komt, heeft werknemer recht op loon vanaf 24 december 2025. Y en haar vennoten worden hoofdelijk veroordeeld tot doorbetaling van het salaris en vakantiegeld, tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4234

Zaaknummer: 12114917 \ EA VERZ 26-234

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: J.T. Willemsen en H.A. van Dalsen

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever niet aansprakelijk voor post-COVID-schade werknemer, omdat onvoldoende aannemelijk is dat besmetting op de werkvloer heeft plaatsgevonden.*Feiten*

Werknemer was als staffunctionaris werkzaam bij Zuyderland Zorgcentra B.V. (hierna: Zuyderland) op een locatie waar geen zorg werd verleend. In maart 2020, aan het begin van de coronapandemie, gold vanuit de overheid en het RIVM het advies om thuis te blijven bij verkoudheidsklachten. Op 13 maart 2020 liet de leidinggevende van werknemer weten dat binnen Zuyderland nog niet werd thuisgewerkt uit solidariteit met het zorgpersoneel. Op 16 maart 2020 vond een overleg plaats waarbij een collega aanwezig was die kort daarvoor op wintersport in Oostenrijk was geweest. Werknemer stelde later dat deze collega verkoudheidsklachten had. Na het overleg mailde werknemer de collega dat zij volgens de RIVM-richtlijnen beter naar huis kon gaan. Later die dag werd de collega door de leidinggevende naar huis gestuurd. Enkele dagen later kreeg werknemer gezondheidsklachten passend bij corona. Hij meldde zich op 23 maart 2020 ziek. Omdat in die periode alleen beperkt werd getest, is werknemer destijds niet getest op corona. Een antistoffentest van juli 2020 wees wel uit dat werknemer een coronabesmetting had doorgemaakt. Werknemer hield langdurige klachten passend bij post-COVID en ontving uiteindelijk een WIA-uitkering. Werknemer stelde Zuyderland aansprakelijk voor de schade die hij stelde te hebben geleden doordat hij op het werk besmet zou zijn geraakt met corona door zijn collega. Hij baseerde zijn vordering primair op werkgeversaansprakelijkheid ex artikel 7:658 BW en subsidiair op aansprakelijkheid voor een fout van een ondergeschikte ex artikel 6:170 BW. Partijen twisten over de vraag of werknemer aannemelijk heeft gemaakt dat hij op het werk door zijn collega met corona is besmet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkgeversaansprakelijkheid

De kantonrechter stelt voorop dat werknemer moet stellen en bij voldoende betwisting aannemelijk moet maken dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Werknemer beroept zich daarbij op de arbeidsrechtelijke omkeringsregel, die onder omstandigheden kan gelden bij blootstelling aan schadelijke stoffen of virussen.

Voor toepassing van die regel moet echter voldoende aannemelijk zijn dat de ziekte door de werkomstandigheden kan zijn veroorzaakt. De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zijn collega op 16 maart 2020 daadwerkelijk besmet was met corona. Dat de collega hoestte, kort daarvoor in Oostenrijk was geweest en werknemer later corona bleek te hebben gehad, is daarvoor onvoldoende. Ook andere virussen kunnen vergelijkbare klachten veroorzaken. Daarnaast heeft de collega later een negatieve antistoffentest afgelegd. Hoewel werknemer heeft aangevoerd dat sprake kan zijn van een vals-negatieve test, kan daarmee nog steeds niet worden vastgesteld dat de collega op 16 maart 2020 corona had. Omdat werknemer niet aannemelijk heeft gemaakt dat hij op het werk door zijn collega met corona is besmet, is er geen plaats voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. De vordering op grond van artikel 7:658 BW wordt daarom afgewezen.

Aansprakelijkheid voor fout van ondergeschikte

Ook de subsidiaire grondslag op basis van artikel 6:170 BW slaagt niet. Nu niet is komen vast te staan dat de collega besmet was met corona, kan niet worden geoordeeld dat zij onrechtmatig heeft gehandeld door naar het werk te komen. Daarom kan Zuyderland evenmin aansprakelijk worden gehouden voor een fout van een ondergeschikte.

De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:11463

Zaaknummer: 11579046 \ CV EXPL 25-1149

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

Advocaten: D. Hekel en M.J.J. de Ridder

Wetsartikelen: 7:658 BW en 6:170 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het ten onrechte verwijderen van gewerkte uren en afboeken van verlofuren van ondergeschikte medewerkers houdt stand; werknemer moet gefixeerde schadevergoeding betalen.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 april 2019 in dienst bij Lidl Nederland GmbH (hierna: Lidl), laatstelijk als lid van het filiaalmanagementteam. In die functie was werknemer onder meer verantwoordelijk voor controle van de urenregistratie van medewerkers. Als gewerkte uren werden geannuleerd, moesten deze via een PZE-correctieformulier alsnog juist worden verwerkt. Naar aanleiding van een melding van een oproepkracht over niet-uitbetaalde uren heeft Lidl onderzoek gedaan. Daaruit bleek dat via het account van werknemer in 36 gevallen gewerkte uren van medewerkers waren geannuleerd zonder correctieformulier. Ook zou werknemer verlofuren van een medewerker hebben afgeboekt en handtekeningen van medewerkers op PZE-formulieren hebben gezet. Lidl heeft werknemer op 11 november 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Lidl verzoekt op haar beurt betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Lidl heeft voldoende voortvarend gehandeld: zij had pas na het gesprek met werknemer op 10 november 2025 aanleiding om nader onderzoek te doen en heeft werknemer de volgende dag met de uitkomsten geconfronteerd en hem ontslagen. Ook is de ontslagreden onverwijld meegedeeld. Dat de betrokken medewerkers niet bij naam in de ontslagbrief zijn genoemd, maakt niet dat voor werknemer onduidelijk was wat hem werd verweten. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat werknemer in 36 gevallen gewerkte uren heeft verwijderd en dat dit in ieder geval in zes gevallen vaststaat op basis van camerabeelden. Werknemer heeft geen overtuigende verklaring gegeven voor het verwijderen van de uren en het niet corrigeren daarvan. Hierdoor zijn ondergeschikte medewerkers financieel benadeeld. Ook staat voldoende vast dat werknemer ten onrechte

verlofuren van een medewerker heeft afgeboekt. Deze gedragingen leveren ieder voor zich en in onderlinge samenhang een dringende reden op. Het nabootsen van handtekeningen levert op zichzelf geen dringende reden op, omdat niet is uitgesloten dat dit in de praktijk vaker gebeurde.

Vergoedingen

Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding of gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook de transitievergoeding wordt afgewezen, omdat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek van Lidl om betaling van een gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen tot € 9.801,34 bruto, omdat werknemer door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1886

Zaaknummer: 12050824 \ UE VERZ 26-16 en 12052922 \ UE VERZ 26-18

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: P.H. van der Vleuten en A van Kerkhof

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vorderingen werknemer met betrekking tot nakoming vaststellingsovereenkomst toegewezen.*Feiten*

Werknemer is tot 1 september 2025 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van kok. Werkgeefster exploiteert met haar eenmanszaak een afhaalrestaurant. Partijen hebben afgesproken dat werkgeefster binnen één maand het saldo aan vakantiedagen, de eigen bijdrage voor rechtsbijstand en een transitievergoeding voldoet. Werkgeefster heeft deze posten en het salaris over juli 2025 niet volledig betaald. Werknemer vordert nakoming van de afspraken, de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werkgeefster niet aan haar betalingsverplichting heeft voldaan, heeft werknemer financiële problemen gekregen. Hij heeft daarom een spoedeisend belang. De vorderingen worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt toegewezen en wordt niet gematigd. Ook wordt werkgeefster veroordeeld een salarisspecificatie te verstrekken. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2163

Zaaknummer: 12097081 \ MV EXPL 26-17

Rechters: M.M.J. Schoenakker

Advocaten: E. Smit

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

De OR kan op grond van artikel 36 lid 2 WOR een kwestie over naleving van een pensioenindexatieafspraken aan de kantonrechter voorleggen.*Feiten*

De ondernemingsraad van ExxonMobil in Nederland (hierna: de ondernemingsraad) maakt met Esso Nederland B.V. en ExxonMobil Chemical Holland B.V. (hierna: ExxonMobil) afspraken over arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioen. In 2005 hebben partijen een afspraak gemaakt over indexatie van de pensioenen van gepensioneerden. Afsproken is een voorwaardelijke indexatie met de ambitie om jaarlijks te verhogen met 90% van de afgeleide CPI, gemaximeerd tot de loonsverhoging van actieve werknemers. Daarnaast kan ExxonMobil bij bijzondere omstandigheden extra middelen beschikbaar stellen voor aanvullende indexatie. Tot en met 2020 werd de indexatieambitie steeds gehaald. In de jaren 2021 tot en met 2024 bleef de indexatie achter. In 2021 werd geen indexatie toegekend, in 2022 en 2023 was de indexatie lager dan 90% van de afgeleide CPI en in 2024 kregen gepensioneerden helemaal geen indexatie omdat de afgeleide CPI negatief was. Actieve werknemers kregen in 2024 wel een loonsverhoging van 7%, mede als compensatie voor beperkte loonstijgingen in eerdere jaren. De ondernemingsraad verzoekt onder meer verklaringen voor recht dat ExxonMobil de indexatieafspraken onjuist heeft toegepast, in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap en gehouden is financiering beschikbaar te stellen voor compensatie van gemiste indexatie over 2021 tot en met 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

De ondernemingsraad kan het geschil aan de kantonrechter voorleggen. Partijen hebben afgesproken dat de ondernemingsraad met ExxonMobil onderhandelt over arbeidsvoorwaarden, waaronder pensioen. De ondernemingsraad kan daarom op grond van de WOR naleving van deze afspraak vragen. De indexatieafspraken moet zo worden uitgelegd dat ExxonMobil zich heeft verbonden te streven naar indexatie van 90% van de afgeleide CPI, gemaximeerd tot de loonsverhoging van actieven. Het aanvullende deel van de regeling is bedoeld om bij te sturen wanneer toepassing van de formule in bijzondere omstandigheden tot een ongewenste uitkomst leidt. Uit de stukken, waaronder verslagen en correspondentie uit 2005-2007, volgt dat dit aanvullende deel juist bedoeld was om de indexatieambitie zo veel mogelijk waar te maken.

Volgens de kantonrechter deden zich in 2021-2024 bijzondere omstandigheden voor. De gepensioneerden liepen achter bij de indexatieambitie, terwijl actieve werknemers in 2024 een uitzonderlijk hoge loonsverhoging kregen. ExxonMobil had daarom het aanvullende deel van de regeling moeten toepassen of ten minste deugdelijk moeten motiveren waarom zij dat niet deed. Dat heeft zij niet gedaan. Door geen aanvullende financiering beschikbaar te stellen en dit onvoldoende te motiveren, heeft ExxonMobil in strijd gehandeld met de gemaakte afspraken en met goed werkgeverschap. De verzoeken van de ondernemingsraad zijn echter nog niet in hun huidige vorm toewijsbaar, omdat niet vaststaat dat ExxonMobil volledige compensatie tot 90% van de CPI moet bieden. De ondernemingsraad krijgt gelegenheid zijn verzoeken nader te concretiseren; ExxonMobil mag daarop reageren. De kantonrechter houdt iedere verdere beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5176

Zaaknummer: 11948529 VZ VERZ 25-6741

Rechters: D. Schwartz en L.J.M. van Westerlaak

Advocaten: E. Lutjens

Wetsartikelen: 36 WOR

RECHTSPRAAK

Niet-verlenging tijdig per WhatsApp aangezegd, maar transitievergoeding blijft verschuldigd omdat minuren onvoldoende zijn onderbouwd; werknemer mag bewijs leveren van overuren wegens reistijd naar wisselende projectlocaties.*Feiten*

Werknemer was sinds 21 augustus 2023 als grondwerker in dienst bij Infraway op basis van twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De laatste arbeidsovereenkomst liep tot en met 20 augustus 2025 en is door Infraway niet verlengd. De arbeidsomvang bedroeg 38 uur per week en het laatstverdiende loon bedroeg € 4.182,75 bruto per maand, vermeerderd met vakantiegeld. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Metaal en Techniek van toepassing, waarin onder meer een regeling is opgenomen voor vergoeding van reisen bij karweiwerkzaamheden. Werknemer verzoekt in deze procedure om betaling van een aanzegvergoeding, de transitievergoeding en nabetaling van loon wegens volgens hem ten onrechte verrekenende minuren en nog openstaande overuren. Volgens hem had Infraway niet tijdig en schriftelijk aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet. Ook stelde hij dat de transitievergoeding zelfstandig verschuldigd was en niet kon worden verrekend met een betwiste tegenvordering. Verder meende hij dat Infraway ten onrechte minuren had ingehouden en dat hij juist overuren had gemaakt, mede doordat reistijd van en naar wisselende projectlocaties als arbeidstijd, althans als te vergoeden reistijd op grond van de cao, moest worden aangemerkt. Infraway voert verweer. Zij stelt dat zij op 9 juli 2025 via WhatsApp tijdig en schriftelijk heeft meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Daarnaast stelde Infraway dat werknemer structureel minder uren had gewerkt dan hij had opgegeven. Op basis van weekstaten, GPS-gegevens uit de bedrijfsauto en een gesprek op 9 juli 2025 kwam Infraway tot de conclusie dat sprake was van minuren. Een deel daarvan was met het loon over juli en augustus 2025 verrekend. Later berekende Infraway een totaal van 159,5 minuren en meende zij dat dit saldo ook verrekening met de transitievergoeding rechtvaardigde. Ten aanzien van de gestelde overuren betwist Infraway dat reistijd zonder meer loon opleverde en stelt zij dat de cao slechts onder voorwaarden recht geeft op vergoeding van extra reistijd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt allereerst dat Infraway geen aanzegvergoeding verschuldigd is. Het WhatsAppbericht van 9 juli 2025 geldt als schriftelijke aanzegging en is tijdig verzonden en afgeleverd. Dat het bericht twee grijze vinkjes had en dat Infraway leesbewijzen had

uitgeschakeld, doet daaraan niet af. Bovendien heeft werknemer dezelfde dag op het bericht gereageerd, waaruit volgt dat hij het heeft ontvangen en gelezen.

De transitievergoeding is wel verschuldigd. Omdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op initiatief van Infraway niet is voortgezet, heeft werknemer in beginsel recht op betaling daarvan. Het beroep van Infraway op verrekening met 159,5 gestelde minuten slaagt niet. De kantonrechter acht niet uitgesloten dat sprake is geweest van minuten, mede omdat werknemer heeft erkend dat hij meermaals te laat begon of eerder vertrok. Infraway heeft echter onvoldoende inzichtelijk, gestructureerd en concreet onderbouwd hoe het gestelde saldo van 159,5 minuten is berekend en wanneer die uren precies zouden zijn ontstaan. De gegrondheid van het verrekeningsverweer is daardoor niet eenvoudig vast te stellen. Infraway moet daarom de transitievergoeding van € 3.011,58 bruto betalen.

Ten aanzien van de reeds verrekende 32,67 minuten oordeelt de kantonrechter dat werknemer na het gesprek van 9 juli 2025 uitdrukkelijk met verrekening daarvan heeft ingestemd. Hij heeft onvoldoende aangevoerd om daarop terug te kunnen komen. Voor nabetaling van deze minuten bestaat daarom geen grond.

Over de gestelde overuren is nog geen eindbeslissing gegeven. De kantonrechter verwerpt het standpunt dat de door werknemer aangehaalde Europese rechtspraak op zichzelf recht geeft op loon voor reistijd. Of reistijd moet worden betaald, moet naar Nederlands recht en de cao worden beoordeeld. De kantonrechter leidt uit de cao en de omstandigheden af dat niet de volledige reistijd van huis naar de projectlocatie en terug als doorbetaalde werktijd geldt, maar dat per enkele reis maximaal een half uur woon-werkreistijd voor rekening van de werknemer blijft en de meerdere reistijd in beginsel voor vergoeding in aanmerking kan komen. Omdat werknemer zijn stelling dat nog 13 overuren openstaan onvoldoende helder heeft onderbouwd, krijgt hij gelegenheid bewijs te leveren van feiten en omstandigheden waaruit volgt dat bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog overuren resteerden, en zo ja hoeveel. De zaak wordt daarvoor aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 07-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2326

Zaaknummer: 11927153 EJ VERZ 25-485

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: R.A. van de Voorde

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:668 BW, 7:673 BW en Wet CAO

RECHTSPRAAK

Werknemer vraagt om billijke vergoeding of schadevergoeding na klokkenluidersmelding vanwege takenoverdracht en beëindiging contract voor bepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is op 14 november 2024 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar bij werkgever in dienst getreden met een loon van € 11.083,97 bruto per maand. Hij is werkzaam bij het bedrijfsonderdeel van werkgever dat zich richt op recruitment binnen de IT-sector in Nederland en België. Op 29 maart 2025 heeft werknemer een formele klacht ingediend tegen de COO Nederland (hierna: C) en leidinggevende van het bedrijfsonderdeel. Kort daarna is werknemer ziek geworden en heeft werkgever zijn taken aangepast, waardoor hij niet langer leiding gaf aan het Belgische team van het bedrijfsonderdeel. Op 25 september 2025 heeft werkgever laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. De arbeidsovereenkomst is geëindigd op 13 november 2025. Werknemer beroept zich op klokkenluidersbescherming en wil dat werkgever hem een billijke vergoeding betaalt van € 200.000. Werkgever verzet zich daartegen en wil dat werknemer in de werkelijke proceskosten wordt veroordeeld.

Oordeel

Een werkgever handelt ernstig verwijtbaar als hij moedwillig een werknemer benadeelt vanwege een klokkenluidersmelding. Als die benadeling erin bestaat dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, kan er daarom een billijke vergoeding aan de werknemer worden toegekend. Daarnaast schendt de werkgever in zo'n geval het beginsel van goed werkgeverschap. Die schending kan op zichzelf maken dat de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd is. Om klokkenluiders te beschermen is in de klokkenluiderswetgeving een bewijsvermoeden opgenomen. Als een werkgever een voor de werknemer benadelende maatregel neemt nadat hij een klokkenluidersmelding heeft gedaan, dan wordt vermoed dat de benadeling het gevolg is van de melding. Het is dan aan de werkgever om aan te tonen dat de benadelende maatregel of handeling om een andere reden dan de melding heeft plaatsgevonden. Anders dan werkgever heeft betoogd, komt werknemer klokkenluidersbescherming toe. Op 29 maart 2025 heeft werknemer via de interne klokkenluidersprocedure een klacht tegen C ingediend, waarin hij verschillende voorvallen noemt die voor hem de aanleiding waren om te vermoeden dat er sprake was van een misstand. De kantonrechter benadrukt dat klokkenluidersbescherming al geldt op het moment dat een werknemer alleen een vermoeden heeft van een misstand en dat meldt. Werknemer

heeft voldoende onderbouwd dat hij een redelijke grond had voor zijn vermoeden. De kantonrechter stelt vast dat werkgever na de melding op 29 maart 2025 maatregelen heeft genomen die werknemer hebben benadeeld door kort na de melding op 7 april 2025 werknemer uit zijn taken te ontheffen. De kantonrechter oordeelt dat werkgever voldoende heeft onderbouwd dat de takenoverdracht op 7 april 2025 geen verband hield met de klokkenluidersmelding. Werkgever heeft daarnaast voldoende onderbouwd dat ook de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen, geen verband hield met de klokkenluidersmelding. Nu werkgever erin is geslaagd om het bewijsvermoeden te ontcrachten, is er geen reden om werknemer een billijke vergoeding of schadevergoeding toe te kennen op grond van klokkenluidersbescherming. Werknemer heeft verder betoogd dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld omdat zijn klacht niet correct is afgehandeld. Deze klacht faalt omdat na het eerste contact over de klacht, werkgever heeft geadviseerd om via de interne klokkenluidersprocedure een melding in te dienen, zodat de klacht door de internationale opererende complianceafdeling afgehandeld zou worden. De klacht en de aanvullingen die werknemer in de tussentijd daarop heeft gedaan, zijn vervolgens eind april 2025 in behandeling genomen door twee medewerkers van de complianceafdeling. Uit die gang van zaken volgt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij het afhandelen van de klacht. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Het verzoek om werknemer te veroordelen in de werkelijk proceskosten ad € 32.000 wordt afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van € 1009 aan proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2183

Zaaknummer: 12090287 \ UE VERZ 26-53

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M.J. van Weersch, J.D.J. Kokje en G.C.P. Brandt

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:611 BW, 7:673 BW en 1, 2 en 17 Wbk

RECHTSPRAAK

Werkgever valt niet onder werkingssfeer horeca cao, maar partijen hebben deze cao van toepassing verklaard in de arbeidsovereenkomst. Bij omzetting naar een andere entiteit is deze cao van toepassing gebleven.*Feiten*

Werknemer is van februari 2006 tot december 2011 werkzaam geweest voor Burger King Corporation EMEA. Van december 2011 tot en met 31 juli 2018 was hij werkzaam voor Burger King Food Group. Op 1 augustus 2018 is werknemer op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Payper Horeca B.V. (hierna: Payper Horeca) en tewerkgesteld bij BKNL B.V. (hierna: BKNL) tegen een salaris van € 5.500 bruto per maand. In de tussen Payper Horeca en werknemer gesloten 'Arbeidsovereenkomst Fase 4' staat dat steeds de meest recente NBBU-Cao integraal van toepassing is. In de tewerkstellingsbevestiging, waarin de gegevens zijn opgenomen die werknemer met BKNL is overeengekomen, staat dat deze bevestiging onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst en bij 'cao-inlener' staat dat de Horeca Cao van toepassing is. Per 1 januari 2020 zijn alle werknemers in dienst van Payper Horeca overgezet naar de aan Payper Horeca gelieerde vennootschap Payper Payroll B.V. (hierna Payper Payroll). Aan werknemer is een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd en een tewerkstellingsbevestiging voorgelegd. In de tewerkstellingsbevestiging staat dat de aanvang van de tewerkstelling 1 augustus 2018 is, bij 'cao-inlener' dat de bedrijfseigenregeling van toepassing is en bij 'auto van de zaak' dat de hoogste categorie binnen BKNL van toepassing is. Op 17 februari 2021 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst met Mercans getekend, die met terugwerkende kracht per 1 januari 2021 is ingegaan. Werknemer meldt zich in mei 2024 ziek. Tussen partijen is vervolgens een discussie ontstaan over de loondoorbetalingsverplichting van Mercans en de geldende arbeidsvoorwaarden volgens zijn arbeidsovereenkomst met Payper Horeca. Werknemer heeft zich in die discussie op het standpunt gesteld dat de Horeca Cao van toepassing is. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat op de arbeidsovereenkomst tussen hem en Mercans dezelfde arbeidsvoorwaarden (waaronder de vergoeding van gemaakte kosten voor de leaseauto) van toepassing zijn als de arbeidsvoorwaarden die hij had op basis van zijn arbeidsovereenkomst met Payper Horeca.

Oordeel

Dat BKNL niet onder de werkingssfeerbepaling van de Horeca Cao valt, betekent niet dat die cao niet tussen werknemer en Payper Horeca/BKNL van toepassing kan zijn geweest. Het

staat partijen immers vrij in de arbeidsovereenkomst af te spreken dat een bepaalde cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Dat Payper Payroll zich in een e-mailwisseling op het standpunt stelde dat de Horeca Cao van toepassing was en werknemer zich juist op het standpunt stelde dat de Horeca Cao niet van toepassing was, is ongelukkig. Die e-mailwisseling is echter niet relevant voor de vraag of de Horeca Cao van toepassing is tussen partijen. Relevant is of Payper Horeca en werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen dat de Horeca Cao van toepassing was en zo ja of dit is veranderd toen werknemer in dienst trad bij Payper Payroll en vervolgens bij Mercans. In de tewerkstellingsbevestiging die van toepassing was tussen werknemer en Payper Horeca staat dat de Horeca Cao van toepassing is. De volgende vraag is of bij de overstap van werknemer van Payper Horeca naar Payper Payroll per 1 januari 2020 andersluidende afspraken zijn gemaakt. Die overstap heeft plaatsgevonden op initiatief van Payper Horeca en Payper Payroll, dan wel BKNL. In het e-mailcontact daarover in november 2020 heeft Payper Payroll twee keer bevestigd dat werknemer alle rechten heeft behouden. Die bevestiging kan niet anders worden opgevat dan dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer bij Payper Payroll gelijk zijn aan de arbeidsvoorwaarden die hij had bij Payper Horeca en dat dit ook bij aanvang van het dienstverband tussen werknemer en Payper Payroll de bedoeling is geweest. Dit betekent dat op de arbeidsrelatie tussen Payper Payroll en werknemer de Horeca Cao van toepassing was. Niet in geschil is dat Mercans aan werknemer heeft toegezegd dat zijn arbeidsvoorwaarden zoals die golden bij Payper Payroll ten minste gelijk zouden blijven onder de arbeidsovereenkomst met Mercans. Dit betekent dat ook op de arbeidsrelatie tussen werknemer en Mercans de Horeca Cao van toepassing is. De vordering met betrekking tot de onkostenvergoeding voor de leaseauto wordt in zoverre toegewezen, dat voor recht wordt verklaard dat Mercans de arbeidsvoorwaarde over de onkostenvergoeding van de leaseauto niet eenzijdig per 1 juni 2024 mocht wijzigingen en dat werknemer recht heeft op onvoorwaardelijke continuering van die arbeidsvoorwaarde. Mercans wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en doorbetaling salaris en een onkostenvergoeding voor de leaseauto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4233

Zaaknummer: 11722778 CV EXPL 25-7717

Rechters: A. Sissing

Advocaten: J.R. Versluis, N.J. Koene en M.S. Janse

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

***Werkgever vordert boete vanwege overtreding concurrentiebeding.
Kantonrechter gaat over tot matiging van de boete.****Feiten*

Werknemer is van 1 februari 2023 tot 30 juni 2025 bij werkgever in dienst geweest. Zijn laatste functie was accountmanager. In de arbeidsovereenkomst zijn partijen een concurrentiebeding overeengekomen. Werknemer is op 1 juli 2025 bij een ander bedrijf gaan werken. Op 24 juli 2025 heeft de voorzieningenrechter geoordeeld dat dit een concurrent van werkgever betreft en dat werknemer zich aan het concurrentiebeding moet houden. Naar aanleiding van dit vonnis is werknemer direct, per 24 juli 2025, gestopt met werken voor deze concurrent. In deze procedure vordert werkgever betaling van een bedrag van € 27.500 aan contractuele boete die werknemer door overtreding van het concurrentiebeding in de periode van 1 tot en met 24 juli 2025 verschuldigd is. Werknemer voert aan dat werkgever met het vorderen van deze boete misbruik maakt van zijn bevoegdheid en dat hij door het opleggen van de boete onevenredig zwaar wordt gestraft. Voor het geval een boete wordt opgelegd verzoekt werknemer om matiging van die boete.

Oordeel

De kantonrechter wijst een gematigde boete toe van € 4.000. In deze procedure wordt ervan uitgegaan dat werknemer van 1 juli 2025 tot 24 juli 2025 het concurrentiebeding heeft overtreden. Het beroep op misbruik van bevoegdheid volgt de kantonrechter niet. Werknemer wist van het concurrentiebeding en hij wist dat hij in een concurrentiegevoelige markt werkzaam was. Ook wist hij al vanaf 20 mei 2025 dat werkgever hem aan het concurrentiebeding zou houden als hij bij de concurrent in dienst zou treden. Werkgever heeft op de mondelinge behandeling aangevoerd dat hij het vermoeden heeft dat hij door het in dienst treden van werknemer bij de concurrent een deal van € 50.000 is misgelopen. Werkgever heeft aangevoerd dat de markt van printers een zeer concurrentiegevoelige markt is en dat hij een voorbeeld wil stellen voor andere werknemers met wie concurrentiebedingen zijn gesloten. Ook heeft werkgever onweersproken gesteld dat een concurrerend bedrijf met de juiste informatie klanten/opdrachten kan weghalen bij werkgever, waarmee overigens niet vaststaat dat dat hier daadwerkelijk het geval is geweest. Het beschermen van het belang van de onderneming en het invoeren van het concurrentiebeding tegen eventuele concurrentie door werknemer geeft geen blijk van misbruik van bevoegdheid door werkgever. De vraag is echter wel of werkgever recht heeft op de volledig overeengekomen boete of dat matiging van deze boete op zijn plaats is. Voor matiging is slechts grond als de billijkheid dit klaarblijkelijk

eist. Dit brengt mee dat de rechter pas van zijn bevoegdheid tot matiging gebruik mag maken als de toepassing van een boetebeding in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt. De kantonrechter is van oordeel dat de boete moet worden gematigd. Werkgever heeft de door hem gestelde schade onvoldoende onderbouwd, terwijl de gevorderde boete meer dan dertien nettomaandsalarissen van werknemer betreft. Het opleggen van de gevorderde boete lijdt dan ook tot een buitensporig resultaat. De gevraagde matiging tot nihil is echter niet gepast, omdat werknemer met zijn indiensttreding bij de concurrent het concurrentiebeding bewust heeft overtreden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2142

Zaaknummer: 12015479 \ UC EXPL 25-10058

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: I. Luijt-Visser en C. Uluman

Wetsartikelen: 3:13 BW, 6:119 BW, 6:94 BW, 6:248 BW, 7:632 BW, 7:653 BW en 233 Rv

RECHTSPRAAK

Schending informatieverplichting door werkgever. Geen loonstroken verstrekt; Haviltex-maatstaf voor bepalen loonaanspraak. Billijke vergoeding na opzegging zonder instemming werknemer.*Feiten*

Werknemer heeft een tijdelijke verblijfsstatus als asielzoeker en is in 2024 in dienst getreden bij V.O.F. Mixor (hierna: Mixor). Partijen verschillen van mening over de arbeidsomvang en de hoogte van het loon. Verder twisten zij over de vraag of en, zo ja, wanneer de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Werknemer gaat ervan uit dat Mixor de arbeidsovereenkomst op 12 juni 2025 per direct en zonder zijn instemming heeft opgezegd, reden waarom hij de kantonrechter heeft verzocht om toekenning van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Daarnaast heeft hij verzocht om toekenning van de wettelijke verhoging over achterstallig vakantiegeld en loon over vakantiedagen, een en ander vermeerderd met rente en kosten. Mixor heeft de kantonrechter op haar beurt verzocht werknemer te veroordelen tot terugbetaling van onverschuldigd betaald loon, eveneens vermeerderd met rente en kosten. De kantonrechter heeft alle verzoeken afgewezen en de proceskosten gecompenseerd. Alleen werknemer is in hoger beroep gekomen. Hij verzoekt in hoger beroep om toekenning van een transitievergoeding, een aanzegvergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt hij betaling van achterstallig vakantiegeld en vakantiedagen en veroordeling van Mixor in de proceskosten.

*Oordeel**Schending informatieverplichting*

Het hof wijst de verzoeken van werknemer grotendeels toe. Het hof stelt voorop dat Mixor ernstig tekort is geschoten in haar verplichting om een deugdelijke administratie te voeren. Zo heeft zij in strijd met artikel 7:626 BW nagelaten om bij elke voldoening van het loon een schriftelijke of elektronische opgave van het loonbedrag te verstrekken en van de gespecificeerde bedragen waaruit dat loonbedrag is samengesteld en van de bedragen die daarop zijn ingehouden. Omdat Mixor tekort is geschoten in de verplichtingen als werkgever, komen de daaruit voortvloeiende gevolgen voor risico van Mixor.

Inhoud arbeidsovereenkomst

Partijen verschillen van mening over de inhoud van de tussen hen gesloten overeenkomst.

Eerst moet daarom worden vastgesteld welke wederzijdse rechten en verplichtingen partijen hebben afgesproken. Bepalend daarvoor is welke betekenis partijen aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en wat zij daarbij van elkaar konden verwachten (de *Haviltex*-maatstaf). Mixor verwijst in dat verband naar de overgelegde schriftelijke arbeidsovereenkomst die bij aanvang van het dienstverband door beide partijen zou zijn doorgesproken en ondertekend. Of dat het geval is, hetgeen werknemer betwist, kan in het midden blijven. Het hof stelt namelijk vast dat partijen daar nooit naar hebben gehandeld. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst waarop Mixor c.s. zich beroept, staat een all-in uurloon van € 15. Niet gebleken is dat dat uurloon ooit is uitbetaald. Als al een all-in loon door partijen op schrift is gesteld, daargelaten of dat een rechtsgeldige afspraak is, mocht werknemer er in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs van uitgaan dat partijen (alsnog) een loon van € 9,50 netto per uur zijn overeengekomen en dat dit bedrag niet is samengesteld uit andere bestanddelen (zoals vakantiegeld en loon voor vakantiedagen)

Geen einde van rechtswege per 1 juni 2025 en aanzegvergoeding

Of partijen bij aanvang een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd hebben gesloten, kan volgens de rechter in het midden blijven. Ook als partijen over en weer ervan uitgingen dat een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar is gesloten, heeft werknemer uit het handelen en nalaten van Mixor mogen opmaken dat de arbeidsovereenkomst na 1 juni 2025 tussen partijen werd voortgezet. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de werkgever gehouden om de werknemer een maand voor afloop van de bepaalde tijd schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt zich in deze procedure juist op het standpunt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen, wat niet valt te rijmen met zijn vordering tot toekenning van de aanzegvergoeding.

Opzegging arbeidsovereenkomst op 12 juni 2025, transitievergoeding gefixeerde schadevergoeding

Om van een vrijwillige ontslagname van een werknemer te kunnen uitgaan, moet volgens vaste rechtspraak sprake zijn van een daarop gerichte duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer. Daarvoor heeft Mixor onvoldoende gesteld. Werknemer heeft immers per whatsappbericht van 11 juni 2025 nog uitdrukkelijk gevraagd wanneer hij weer kon beginnen. Als werknemer al zou hebben gezegd dat hij niet meer wilde werken, had Mixor dat niet zonder meer als een ontslagname mogen opvatten. Omdat de arbeidsovereenkomst door Mixor is opgezegd, heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Omdat Mixor geen opzegtermijn in acht heeft genomen, is zij ook een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Omdat Mixor de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder instemming van werknemer heeft hij ook recht op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2593

Zaaknummer: 200.363.027/01

Rechters: M.J.P. Heijmans en A.E.F. Hillen

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink, E.W. Lassche en C.C. Oberman

Wetsartikelen: 3:33 en 3:35 BW, 7: 626 BW, 7:639 BW, 7:655 BW, 7:668 BW, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:681 BW, 27 Wlb en 4:3 Atw

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon en vakantiegeld. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat de oorzaak van het niet werken voor risico van werknemer moet komen.*Feiten*

Teddy Kids is een kinderdagverblijf en een internationale privéschool (TISA Academy) in Leiden. Teddy Kids is als erkend referent aangemerkt bij de IND. Dat houdt onder meer in dat zij verblijfsvergunningen mag aanvragen voor kennismigranten. Werkneemster is als kennismigrante vanuit Zuid-Afrika naar Nederland gekomen om vanaf 1 september 2024 op basis van een jaarcontract te werken bij Teddy Kids. Teddy Kids heeft in dat kader een verblijfsvergunning voor haar aangevraagd en deze is ook door de IND aan werkneemster verleend. Als arbeidsvoorwaarden golden een vergoeding van de kosten voor kinderopvang en kosten huisvesting. Werkneemster huurde de woning van de bestuurder van Teddy Kids. De huurprijs bedroeg € 1.800 per maand. Teddy Kids heeft werkneemster vanaf december 2024 vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon (*garden leave*). Bij brief van 15 april 2025 heeft de bestuurder onder meer het volgende geschreven: (i) werkneemster zou tijdens de avonden online les geven, wat niet zou zijn toegestaan, (ii) omdat het huis van de bestuurder in de verkoop gaat, dient werkneemster zich te gedragen tijdens de bezichtigingen, (iii) voor de fotosessie van het huis moet zij zorgdragen voor een opgeruimd huis en (iv) de huurovereenkomst en de arbeidsovereenkomst eindigen per 31 augustus 2025. Werkneemster vordert onder meer achterstallig loon en vakantiegeld, achterstallige vergoeding kinderopvang en huisvesting en een transitievergoeding. Bij tegenverzoek vraagt Teddy Kids terugbetaling van loon en emolumenten en achterstallige schoolkosten.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Teddy Kids het loon voor september 2024 moet betalen. Partijen zijn het erover eens dat het dienstverband zou aanvangen op 1 september 2024. Werkneemster is vervolgens op 23 september 2024 naar Nederland gekomen en heeft op 24 september 2024 haar eerste werkdag bij Teddy Kids gehad. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag of werkneemster salaris moet ontvangen vanaf 1 september 2024 (zoals werkneemster stelt) of vanaf 24 september 2024 (zoals Teddy Kids stelt). Volgens werkneemster had Teddy Kids haar vergunningsaanvraag niet tijdig op orde, waardoor zij niet eerder dan 23 september 2024 naar Nederland kon komen. Dat komt volgens werkneemster voor rekening en risico van Teddy Kids. Teddy Kids is het daar niet mee eens. Volgens Teddy Kids is het proces bij de IND stroperig en dat komt niet voor haar rekening en risico. Teddy

Kids meent daarom dat werkneemster recht heeft op het salaris voor de zeven dagen die zij in september 2024 heeft gewerkt, namelijk een bedrag van € 1.123 netto. Teddy Kids stelt dat zij dat bedrag al aan heeft betaald. Werkneemster heeft dat betwist. Teddy Kids heeft geen bewijsstuk overgelegd waaruit blijkt dat zij het bedrag heeft betaald. De kantonrechter is van oordeel dat Teddy Kids onvoldoende concrete feiten en omstandigheden naar voren heeft gebracht waaruit zou kunnen volgen dat het aan werkneemster lag dat zij niet op tijd in Nederland was om op 1 september 2024 bij Teddy Kids aan het werk te gaan. Teddy Kids heeft niet weersproken dat zij de vergunningsaanvraag bij de IND heeft geregeld. Als dat proces vertraging oploopt, komt dat voor rekening en risico van de werkgever. Teddy Kids heeft de verschuldigdheid van het achterstallige salaris voor januari 2025 erkend en moet dat alsnog betalen. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster recht heeft op het vakantiegeld over de volledige periode van het dienstverband, dus van 1 september 2024 tot en met 31 augustus 2025. Teddy Kids moet de wettelijke verhoging en de wettelijke rente betalen. Ook moet Teddy Kids het resterende bedrag aan transitievergoeding betalen. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding, omdat Teddy Kids na de betwisting door werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het door werkneemster verzochte bedrag van € 21.600 bruto aan de vergoeding van de kosten voor de huisvesting wordt toegewezen. De vergoeding van de kosten voor de kinderopvang en de schoolkosten worden tegen elkaar weggestreept, zodat die verzoeken over en weer zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:9873

Zaaknummer: 11932192 \ EJ VERZ 25-84334

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: , D.J. Prins en M.A.M. Euverman

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:626 BW, 7:628 BW, 7:673 BW en 611a Rv

RECHTSPRAAK

De terugvordering van werkgeefster van het aan werknemer te veel betaalde loon tijdens arbeidsongeschiktheid is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.*Feiten*

Werknemer is op 12 april 1999 in dienst getreden bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (hierna: UWV). Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is de cao UWV van toepassing. In deze cao is bepaald dat werknemer gedurende het eerste ziektejaar recht heeft op doorbetaling van 100% van zijn loon en gedurende het tweede ziektejaar op 70%. Werknemer is van 26 mei 2015 tot 21 mei 2016 en van 9 januari 2019 tot 12 juni 2019 (deels) arbeidsongeschikt geweest. Op 24 maart 2020 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld met stress- en vermoeidheidsklachten. Uit de verslagen van de bedrijfsarts volgt dat deze klachten zijn veroorzaakt door overbelasting van werknemer, zowel op werk als in de privésfeer. Ook is opgenomen dat in de persoon gelegen factoren een essentiële rol spelen bij deze overbelasting en dat gezocht moet worden naar een re-integratieplek bij het Werkbedrijf. Op 16 maart 2021 is werknemer een coachingtraject gestart. Verder heeft het UWV op 1 juni 2021 getracht werknemer over te plaatsen in een andere divisie, maar dit is niet gelukt. Op 10 juni 2021 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid op grond van ziekte. Als reactie hierop heeft het UWV werknemer bericht dat hij weer zijn volledige loon ontvangt. Omdat werknemer het niet eens was met het oordeel van de bedrijfsarts, heeft hij een deskundigenoordeel aangevraagd. In dit deskundigenoordeel is geoordeeld dat werknemer zijn eigen werk niet kon doen. Eind november heeft het UWV daarom het loon van werknemer met terugwerkende kracht verlaagd van 100% naar 70% en hem bericht dat het een vordering op hem heeft van € 5.207,94 bruto aan te veel betaald loon. Het UWV heeft dit bedrag vervolgens verrekend met het loon. Bij besluit van 23 februari 2022 is bepaald dat het UWV voldoende aan zijn re-integratieverplichtingen heeft gedaan en is aan werknemer een WIA-uitkering toegekend. Werknemer is tegen dit eerste oordeel in bezwaar en daarna beroep gegaan. Uiteindelijk heeft de rechtbank Overijssel het beroep van werknemer gegrond verklaard. In onderhavige procedure vordert werknemer onder meer om het UWV te veroordelen tot betaling van € 5.207,94 aan achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, in verband met het ten onrechte terugvorderen van dit bedrag én tot betaling van diverse posten aan schadevergoeding wegens het onvoldoende nakomen van de re-integratieverplichtingen door het UWV.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loonvordering

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer vanwege zijn tweede ziektejaar op grond van de tussen partijen geldende cao recht had op 70% van zijn loon en na betermelding weer 100%. Op grond hiervan was het UWV gehouden om, nadat de bedrijfsarts had geoordeeld dat werknemer weer volledig arbeidsgeschikt was, aan hem 100% van zijn loon te betalen. Na het deskundigenoordeel waaruit volgde dat werknemer op 10 juni 2021 nog ziek was, had het UWV het recht om over 10 juni tot en met 10 oktober 2021 met terugwerkende kracht te veel betaald loon van werknemer terug te vorderen. Dat neemt niet weg dat er gronden waren voor het UWV om daar niet toe over te gaan. Werknemer hoefde er in redelijkheid geen rekening mee te houden dat als uit het deskundigenoordeel zou volgen dat hij toch arbeidsongeschikt was, het UWV met terugwerkende kracht 70% van zijn loon zou betalen. Het UWV heeft werknemer immers vrijgesteld van werk met behoud van loon in afwachting van de uitslag van het deskundigenoordeel. Niet gebleken is dat het UWV werknemer erop heeft gewezen dat de mogelijkheid bestaat dat hij mogelijk 30% van zijn loon zal moeten terugbetalen. Eventueel hadden hier ook afspraken over kunnen worden gemaakt. Dat had wel mogen worden verwacht van het UWV. Daar komt bij dat een verlaging van het loon in het tweede ziektejaar van 100% naar 70% een bevoegdheid is van het UWV, maar het hem altijd vrij staat om meer dan 70% van het loon te betalen. In dit licht is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat het te veel betaalde loon is teruggevorderd. Dit betekent dat de vordering van werknemer om het UWV te veroordelen tot betaling van € 5.207,94 bruto aan achterstallig loon zal worden toegewezen. De wettelijke verhoging matigt de kantonrechter tot een maximum van 25%.

Onvoldoende re-integratie-inspanningen door UWV

In de kern komen de stellingen van werknemer erop neer dat het UWV bij zijn re-integratie nalatig is geweest, wat een negatief effect heeft gehad op de duur en de ernst van de klachten van werknemer. De rechtbank Overijssel heeft kort gezegd geoordeeld dat het plan van aanpak van 7 januari 2022 veel te laat is opgesteld, dat het advies van de bedrijfsarts was om een stage onder begeleiding van een coach te organiseren, maar dat niet gebleken is dat daarna concrete activiteiten gericht op re-integratie zijn verricht en dat pas op 21 maart 2022 een coach is ingeschakeld. De kantonrechter deelt dit oordeel. De vervolgvraag is of werknemer daardoor ook schade heeft geleden. Het UWV had een inspanningsverplichting. Er bestaat geen garantie dat een re-integratietraject succesvol zal verlopen. De omstandigheid dat het UWV enige tijd nalatig is geweest in het nakomen van zijn re-integratieverplichtingen maakt op zich zelf niet reeds dat werknemer daardoor schade heeft geleden. Het is aan werknemer om te stellen en zo nodig te bewijzen dat hij als gevolg van die nalatigheid schade heeft geleden. Dit heeft werknemer onvoldoende gedaan. De conclusie is daarom dat de vorderingen van werknemer strekkende tot betaling van schadevergoeding door het UWV zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:11446

Zaaknummer: 11516103 CV EXPL 25-2413

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: E.J.M. Brocatus en N. Sluis

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658a BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie overeenkomst. Tussen (voormalig) echtgenoten is geen arbeidsovereenkomst afgesloten.*Feiten*

X en A zijn in 1990 met elkaar in het huwelijk getreden. Bedrijf A is een persoonlijke holding van A). Inmiddels is het verzoek tot echtscheiding ingediend. Partijen hebben een schriftelijke overeenkomst ondertekend die in de kop wordt aangeduid als 'arbeidsovereenkomst'. Met ingang van november 2025 heeft Bedrijf A geen betalingen meer verricht aan X. De kern van het geschil tussen partijen is de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst en zo ja, of die rechtsgeldig door Bedrijf A is beëindigd.

Oordeel

De kantonrechter stelt bij de beoordeling voorop dat onderhavige procedure – zoals tijdens de mondelinge behandeling gebleken – onderdeel is van een lopende echtscheidingsprocedure tussen X en A. In dat licht zal de kantonrechter de verzoeken van X dan ook beoordelen. Hoewel partijen de tussen hen gesloten schriftelijke overeenkomst een arbeidsovereenkomst hebben genoemd, is dit niet doorslaggevend. Beoordeeld moet worden of aan de hand van de tussen partijen overeengekomen rechten en verplichtingen aan de wettelijke elementen uit artikel 7:610 BW is voldaan.

Arbeid

Tussen partijen is niet in geschil dat X in enige vorm werkzaamheden heeft verricht voor Bedrijf A. De kantonrechter begrijpt dat X gedurende een zekere periode enige administratieve werkzaamheden voor Bedrijf A heeft verricht, alsook voor twee andere persoonlijke vennootschappen van A. Niet is komen vast te staan dat X die werkzaamheden verrichtte omdat zij hiertoe op grond van een overeenkomst verplicht was. Veeleer is aannemelijk dat zij dit deed uit hoofde van de affectieve relatie tussen haar en A, in het kader van een taakverdeling tussen echtelieden. Daarbij is van belang dat hoewel in artikel 6 van de overeenkomst is opgenomen dat de arbeidsduur 40 uur per week bedraagt X tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard gemiddeld ongeveer twee uur per maand werkzaam te zijn. Dat het de bedoeling van partijen is geweest dat X gedurende een zekere tijd arbeid zou verrichten uit hoofde van een arbeidsovereenkomst is niet komen vast te staan. Daarmee volgt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat partijen geen verplichting tot het verrichten van arbeid zijn overeengekomen.

Loon

Niet in geschil is dat X jarenlang maandelijks een bedrag van Bedrijf A heeft ontvangen onder de noemer 'salaris' onder verstrekking van loonstroken. Dat maakt echter op zichzelf nog niet dat kan worden gesproken van loon in het kader van artikel 7:610 BW. Daarvan is sprake als de betaling kan worden aangemerkt als een tegenprestatie voor de bedongen arbeid. Dat de maandelijks betaling dat karakter had, is onvoldoende gebleken. Daarbij acht de kantonrechter het volgende van belang. Bedrijf A heeft aangevoerd dat de arbeidsovereenkomst uitsluitend een fiscaal vehikel betrof, een fiscaal en financieel aantrekkelijke constructie van partijen om aan X maandelijks een bedrag uit te keren welk bedrag vervolgens weer terecht kwam in de 'gezamenlijke pot'. De kantonrechter komt daarmee tot het oordeel dat de verrichtte betalingen niet kwalificeren als loon in de zin van artikel 7:610 BW.

Gezag

De kantonrechter stelt voorop dat een gezagsverhouding tussen levenspartners c.q. echtgenoten niet voor de hand ligt. In die omstandigheden mag van X verwacht worden dat zij haar stelling dat wel degelijk sprake is geweest van een gezagsverhouding voldoende onderbouwt. In het licht van de gemotiveerde betwisting door Bedrijf A heeft zij dat onvoldoende gedaan.

Conclusie

Al het voorgaande leidt tot de conclusie dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dit betekent dat de verzoeken van X worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 26-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2687

Zaaknummer: 12035583 EJ VERZ 25-589

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: M.S.R. Dijkstra en L.J.J. van Asseldonk

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding wordt afgewezen, nu dezelfde loonvordering van werknemer in de bodemprocedure is toegewezen.*Feiten*

Werknemer is werkzaam bij werkgeefster. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer om werkgeefster hoofdelijk te veroordelen tot (door)betaling van het achterstallig salaris vanaf 24 december 2025 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, vermeerderd met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer af. Het loon dat werknemer in dit kort geding vordert, verzoekt hij ook in de verzoekschriftprocedure, die een bodemprocedure is. Omdat in die procedure de loonvordering van werknemer jegens werkgeefster (en haar vennoten) wordt toegewezen, heeft werknemer geen (spoedeisend) belang meer bij zijn loonvordering in dit kort geding. Wel wordt werkgeefster in de proceskosten van werknemer veroordeeld. Op het moment dat werknemer dit kort geding startte, had hij een spoedeisend belang bij zijn vordering. Het is op verzoek van werkgeefster geweest dat dit kort geding en de verzoekschriftprocedure gelijktijdig zijn behandeld, waardoor in die procedures op dezelfde dag uitspraak is gedaan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4235

Zaaknummer: 12119647 KK EXPL 26-145

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: J.T. Willemsen, H.A. van Dalsen en D.C. Coppens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Bestuurder heeft ten onrechte geen advies gevraagd over de voorgenomen reorganisatie van een onderdeel binnen de onderneming. Dat de bestuurder tevens van plan is de gehele entiteit te liquideren is niet van belang, nu de ondernemingsraad ook over dit voorgenomen besluit nog advies moet uitbrengen.

Feiten

DecatNS B.V. is onderdeel van de Decathlongroep (wereldwijd 1700 winkels en 110.000 medewerkers) en een dochtervennootschap van het Franse Decathlon SE. DecatNS is in 2023 opgericht om in Amsterdam een Decathlon Global Business Hub te starten specifiek met het oog op het aantrekken van ICT-medewerkers voor de Digital Organisation van de hele Decathlongroep. DecatNS is met op dit moment 123 medewerkers een relatief klein onderdeel van de Digital Organisation met in totaal ruim 1800 medewerkers (die met name over de andere hubs in Frankrijk zijn verspreid). De Digital Organisation bestaat uit vier Units. De designwerkzaamheden die onderdeel zijn van de Digital Organisation worden aangeduid als Digital Design en uitgevoerd door het Design Team. Bij DecatNS werken ongeveer 24 mensen voor Digital Design. De ondernemingsraad van DecatNS is in april 2025 op initiatief van een aantal medewerkers opgericht. DecatNS heeft op 29 oktober 2025 aangekondigd dat zij voornemens was om Digital Design als onderdeel van de organisatie op te heffen en de designteams functioneel en hiërarchisch onder te brengen in de Units. Op 9 en 10 december 2025 is toegelicht dat als gevolg daarvan het aantal medewerkers binnen Digital Design zal worden ingekrompen en dat het doel van de reorganisatie is om van een centraal georganiseerd Design Team dat de verschillende domeinen bedient, te komen tot een structuur waarbij de leden van het Design Team direct werkzaam zullen zijn binnen de Units. Bij e-mails van 2 en 7 januari 2026 heeft de ondernemingsraad aan de bestuurder kenbaar gemaakt dat er nog geen formeel besluit tot advies bij de ondernemingsraad is ingediend. DecatNS heeft niet gereageerd op de e-mails van 2 en 7 januari 2026. Op 26 januari 2026 heeft het bestuur van DecatNS mondeling meegedeeld dat de beoogde wijzigingen in het kader van de reorganisatie inmiddels waren doorgevoerd. Op 17 maart 2026 heeft DecatNS de ondernemingsraad gevraagd te adviseren over het voorgenomen besluit om de gehele Nederlandse entiteit te liquideren en alle arbeidsovereenkomst van het personeel dat in deze entiteit werkzaam was te beëindigen. In onderhavige procedure heeft de ondernemingsraad de Ondernemingskader verzocht om te bepalen dat DecatNS bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het kennelijk genomen reorganisatiebesluit en DecatNS op te dragen het besluit in te trekken en de daaruit

voortvloeiende organisatiewijziging ongedaan te maken.

Oordeel

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. De Ondernemingskamer is met de ondernemingsraad van oordeel dat het besluit tot reorganisatie van het Design Team een adviesplichtig besluit is als bedoeld in artikel 25 lid 1 onder d en e WOR. De Ondernemingskamer stelt vast dat met de reorganisatie bij DecatNS niet alleen het aantal medewerkers van Digital Design wordt teruggebracht, maar dat het ook een belangrijke wijziging van de werkzaamheden binnen de onderneming van DecatNS meebrengt; het Design Team houdt op als zelfstandige centraal georganiseerde organisatie te bestaan en de aansturing van de werkzaamheden van de medewerkers van het Design Team verschuift naar de Units, met een bijbehorende wijziging van de rapportagelijnen en de positie van de leidinggevenden van het Design Team. Dat de ondernemingsraad niet tijdig beroep zou hebben ingesteld wordt niet gevolgd. Op grond van artikel 26 lid 2 WOR moet het beroep worden ingesteld binnen een maand (30 dagen) nadat de ondernemingsraad van het besluit in kennis is gesteld. In dit geval heeft DecatNS geen advies gevraagd en dan geldt dat de ondernemingsraad ook beroep kan instellen tegen het feit dat ten onrechte geen advies is gevraagd. Gelet op het voorgaande staat vast dat het besluit tot reorganisatie van het Design Team adviesplichtig is en ten onrechte niet aan de ondernemingsraad ter advisering is voorgelegd. Volgens vaste rechtspraak van de Ondernemingskamer brengt dit mee dat DecatNS bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot dat besluit had kunnen komen. Het verzoek van de ondernemingsraad zal daarom worden toegewezen. Anders dan DecatNS meent, betekent de omstandigheid dat DecatNS voornemens is te besluiten tot liquidatie van de Nederlandse entiteit niet dat er geen belang meer bestaat bij de verzochte voorzieningen. Dat het liquidatiebesluit zal worden genomen staat niet vast; de ondernemingsraad moet daarover immers nog adviseren.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1232

Zaaknummer: 200.364.519/01 OK

Rechters: A.W.H. Vink, W.A.H. Melissen, E. Loesberg, G. Eikelenboom en F. Marring

Advocaten: R.K. Torn, R. Bree en I. Zaal

Wetsartikelen: 25 WOR en 26 lid 2 WOR

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding wegens ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzet zich niet tegen de ontbinding, maar verzoekt een billijke vergoeding omdat werkgever volgens hem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 1997 in dienst getreden bij de rechtsvoorgangster van Stater. Per 14 november 2016 zijn de activiteiten van de voormalig werkgever door Stater overgenomen. Vanaf die overname had werknemer moeite met de systemen, werkwijze en processen binnen Stater. Ook was hij ontevreden over zijn arbeidsvoorwaarden, het verrichten van overwerk en de lange reistijd. Volgens werknemer was hem voorafgaand aan de overname een rooskleuriger beeld voorgespiegeld. De discussie over de arbeidsvoorwaarden is uiteindelijk op 28 april 2021 opgelost met een vaststellingsovereenkomst. Vanaf 2018 is werknemer steeds vaker uitgevallen met werkgerelateerde klachten. Vanaf medio 2019 betrof dit meerdere langdurige uitvalperioden. Partijen hebben hierover veelvuldig gesproken. In januari 2023 heeft Stater aangegeven dat de systemen en werkwijze binnen de organisatie niet zouden veranderen en dat werknemer binnen die situatie zijn weg moest vinden of het bedrijf zou moeten verlaten. Na afloop van het eerste ziektejaar in mei 2023 concludeerde de arbeidsdeskundige dat werknemer niet arbeidsongeschikt was, maar dat er nog wel sprake was van een arbeidsconflict, omdat werknemer zich ongemakkelijk en onveilig voelde op de werkvloer. Vervolgens is een tweedespoortraject gestart met als doel duurzame plaatsing buiten de organisatie. Werknemer heeft zich gedurende het traject wisselend opgesteld. Aanvankelijk wilde hij niet solliciteren omdat hij niet de indruk wilde wekken vrijwillig te vertrekken. Later gaf hij aan wel bij Stater te willen terugkeren, mits de arbeidsomstandigheden en systemen zouden verbeteren. Partijen hebben daarna gesproken over beëindiging van het dienstverband, maar bereikten geen overeenstemming over een regeling. Werknemer meldde zich vervolgens opnieuw arbeidsongeschikt wegens werkgerelateerde klachten. De bedrijfsarts adviseerde mediation. Dat traject vond plaats van april tot juni 2025, maar leidde niet tot een oplossing. In december 2025 meldde werknemer zich hersteld en gaf hij aan zijn werkzaamheden weer te willen hervatten. Stater accepteerde die hersteldmelding niet en liet werknemer onderzoeken door de bedrijfsarts. Nadat de bedrijfsarts had vastgesteld dat werknemer weer volledig belastbaar was, liet Stater weten werknemer niet meer toe te laten tot zijn eigen werkzaamheden of ander passend werk, omdat er sprake was van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing binnen de organisatie niet mogelijk werd geacht. Stater verzoekt de arbeidsovereenkomst te

ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzet zich daar niet tegen, maar verzoekt wel om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Volgens werknemer heeft Stater ernstig verwijtbaar gehandeld door voorafgaand aan de overname een verkeerd beeld te schetsen van de arbeidsvoorwaarden, systemen en werkomstandigheden. Ook stelt hij dat Stater zijn re-integratie heeft tegengewerkt, hem bewust als een moeilijke werknemer heeft neergezet, het tweede spoor heeft ingezet als exitstrategie en hem onder druk heeft gezet met dreigingen van loonsancties. Daarnaast voert werknemer aan dat de werkdruk bij Stater onredelijk hoog is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing binnen een redelijke termijn is niet mogelijk, omdat binnen de gehele organisatie met dezelfde systemen en binnen hetzelfde werkklimaat wordt gewerkt en inmiddels voldoende is gebleken dat werknemer daarin niet duurzaam kan functioneren. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding, zodat die wordt toegewezen. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. Daarvoor is vereist dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever en daarvan is volgens de kantonrechter geen sprake. Hoewel werknemer direct na de overgang van onderneming moeite had met de systemen en procedures en mogelijk andere verwachtingen had van het werken bij Stater, is niet gebleken dat Stater daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook het langdurige geschil over arbeidsvoorwaarden en de inzet van tweedespoortrajecten halen volgens de kantonrechter niet de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid. Verder is niet komen vast te staan dat Stater werknemer bewust heeft tegengewerkt, als moeilijke werknemer heeft weggezet of bewust heeft aangestuurd op zijn vertrek. Evenmin is gebleken dat sprake was van onaanvaardbare werkdruk of dat de gebruikte systemen structureel ziekmakend waren. De kantonrechter acht begrijpelijk dat Stater, mede op advies van deskundigen, heeft ingezet op re-integratie in het tweede spoor, omdat duidelijk was dat de werkomstandigheden binnen Stater niet zouden veranderen. Daarbij weegt mee dat werknemer gedurende de jaren meermaals van standpunt veranderde over wat hij precies wilde. De kantonrechter concludeert dat Stater gedurende een lange periode verschillende middelen heeft ingezet om tot een oplossing te komen, waaronder gesprekken, verbetertrajecten, mediation en tweedespoorbegeleiding. Van ernstig verwijtbaar handelen is daarom geen sprake. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1921

Zaaknummer: 12031213 \ AE VERZ 25-80

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: G.M. Gerdes en M.J.S. Spanjersberg

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek in hoger beroep. Werkgeefster is tekortgeschoten in haar inspanningen om werknemer te herplaatsen.*Feiten*

Werknemer is per 5 maart 2018 in dienst getreden bij VMI Holland B.V. (hierna: 'VMI') in de functie van patentcoördinator, per 1 april 2022 op de afdeling IP. Volgens VMI is, nadat zij vanaf medio 2022 aanmerkingen had op het functioneren van werknemer, gaandeweg een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan. In de zomer van 2023 was sprake van een vertrouwensbreuk tussen werknemer en zijn leidinggevende (hierna: 'X'). VMI heeft vervolgens mediation voorgesteld. Op 23 augustus 2023 heeft werknemer 19 klachten ingediend bij de Compliance Officer van TKH Group N.V. (waarvan VMI onderdeel uitmaakt), die zich ook richten tegen X. TKH heeft de klachten van werknemer behandeld als een vermoeden van misstand in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders en is een onderzoek begonnen. Uit het onderzoek volgde dat er geen vermoedens van misstanden zijn geconstateerd. Na afronding van het onderzoek wilde VMI het mediationtraject weer oppakken, maar X gaf aan daar niet toe in staat te zijn. Zij was lange tijd ten gevolge van de ontstane situatie arbeidsongeschikt geweest en was op dat moment aan het re-integreren. Op 20 december 2024 deelde VMI werknemer mee dat sprake is van een onoplosbare verstoorde arbeidsrelatie tussen hem en X en dat ze voor X kiest omdat zij de leidinggevende is die de samengevoegde afdeling IP die voor VMI van groot belang is, moet vormgeven. Omdat er volgens VMI voor werknemer geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, zag VMI geen andere mogelijkheid dan te komen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Om de weg voor X vrij te maken, werd werknemer op non-actief gesteld. Nadat de kantonrechter het ontbindingsverzoek van VMI op 8 juli 2025 heeft afgewezen, is werknemer op 22 juli 2025 weer gaan werken bij VMI. Voordien had VMI de afdeling IP op de hoogte gebracht van de terugkeer van werknemer. Als reactie hierop heeft VMI van een aantal collega's uit het IP Team brieven ontvangen, waarin zij hun (ernstige) zorgen uitspraken over de terugkeer van werknemer en de gevolgen die dat zou hebben voor hun afdeling.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat VMI niet heeft voldaan aan het herplaatsingsvereiste. Het ligt op de weg van VMI om onderbouwd te stellen dat zij heeft gedaan wat mogelijk was en wat in de rede lag om werknemer te herplaatsen op een passende functie, niet alleen binnen de afdeling IP, maar binnen haar gehele onderneming. Het hof oordeelt dat VMI dit onvoldoende heeft gedaan. VMI heeft in totaal drie lijsten met vacatures

gestuurd naar werknemer zonder deze vacatures op passendheid voor te selecteren. VMI heeft dus geen vacatures voor specifiek passende functies aan werknemer voorgelegd waarop werknemer zich kan oriënteren. VMI verwachtte in dit verband van werknemer een grote mate van initiatief, terwijl dit initiatief van VMI als werkgever had moeten komen. VMI heeft ook niet laten zien dat zij in het herplaatsingsonderzoek een actieve houding heeft ingenomen. VMI heeft alleen naar voren gebracht dat werknemer niet geschikt zou zijn voor de door hem aangedragen functies/vacatures. In plaats van *met hem* vacatures door te nemen op basis van passendheid, heeft VMI *voor hem* de beslissing genomen dat deze functies niet passend zijn. Bovendien is niet komen vast te staan dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn collega's van de afdeling IP ernstig en duurzaam is verstoord. VMI heeft voorafgaand aan de terugkeer van werknemer op de werkvloer negatieve verklaringen van collega's van werknemer ontvangen. VMI heeft daar niets (kenbaar) mee gedaan, terwijl het op de weg van VMI als werkgever had gelegen om de terugkeer van werknemer in goede banen te leiden door inspanningen te verrichten om tot normalisering van de verhoudingen tussen werknemer en zijn collega's te komen. Uit het voorgaande volgt dat geen redelijke ontslaggrond aanwezig is. Het hoger beroep van VMI slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2774

Zaaknummer: 200.360.037

Rechters: A.A. van Rossum, G.A. Diebels en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: F.J. van Wijk en E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:669 BW en 9 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

De Technische Universiteit Eindhoven is geen aanzegvergoeding verschuldigd, er is tijdig aangezegd.*Feiten*

Werknemer is per 15 oktober 2021 in dienst getreden bij de Technische Universiteit Eindhoven (hierna: TU/e) als promovendus. Op 2 oktober 2025 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van 2,5 maand met als nieuwe einddatum 31 december 2025. Werknemer heeft in november 2025 verzocht om de aanzegvergoeding, TU/e heeft dit afgewezen. Werknemer verzoekt de aanzegvergoeding. Volgens hem geldt de brief van de TU/e die hij op 12 september 2025 ontving om verschillende redenen niet als een aanzegging. Verder betoogt werknemer dat de brief van 2 oktober 2025 moet worden beschouwd als aanzegging en dat die aanzegging te laat is gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat TU/e heeft voldaan aan de wettelijke aanzegverplichting. De verzochte aanzegvergoeding wordt afgewezen. De aanzegging van 12 september 2025 moet worden onderscheiden van het op een later moment alsnog aanbieden van een verlenging van de arbeidsovereenkomst. De brief van 12 september 2025 vermeldt het einde en de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Er is niets dat TU/e verbiedt om na een schriftelijke aanzegging alsnog een voortzetting van de arbeidsovereenkomst aan werknemer voor te stellen. Het in vervulling gaan van de in de aanzeggingsbrief genoemde mogelijkheid/voorwaarde van verlenging van de arbeidsovereenkomst, tast echter niet de aanzegging zelf aan. Anders dan de gemachtigde van werknemer op de zitting deed voorkomen, is het opnemen van de mogelijkheid van verlenging ('de voorwaarde') in de aanzeggingsbrief geen manier om de beslissing over het al dan niet voortzetten te rekken en werknemer al die tijd in onzekerheid te laten. Niet alleen is al een beslissing genomen (met alle gevolgen van dien), maar ook gaat het om de relatief korte periode van één maand voorafgaand aan de einddatum van het dienstverband en is dit een periode waarin de TU/e kan proberen – en in het geval van werknemer: heeft geprobeerd – extra financiering te verkrijgen, zodat de werknemer nog enige tijd betaald door kan gaan met de (onderzoeks)werkzaamheden. De kantonrechter is van oordeel dat enige onduidelijkheid die is ontstaan na de brief – voor zover daarvan sprake is geweest – niet afdoet aan het tijdig informeren over het niet-voortzetten van de arbeidsovereenkomst. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2327

Zaaknummer: 12011358 EJ VERZ 25-705

Rechters: A. Wijsman-van Veen

Advocaten: I. Ben Avi en L.C.J. van Roekel

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het tijdens ziekte langdurig verrichten van nevenwerkzaamheden, waardoor de re-integratie is belemmerd en het verbod daarop herhaaldelijk is overtreden.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 1 september 2022 bij Lineas Nederland B.V. (hierna: Lineas) als machinist en is op 28 mei 2025 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief blijkt dat werknemer is ontslagen vanwege het tijdens volledige arbeidsongeschiktheid gedurende langere periode verrichten van nevenwerkzaamheden voor verschillende bedrijven. Hij heeft daarmee naar alle waarschijnlijkheid zijn re-integratie bij Lineas belemmerd en stelselmatig het verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden tijdens ziekte overtreden. Bovendien heeft hij daarover tegenover de bedrijfsarts onjuiste informatie verstrekt. Vast staat dat werknemer tijdens zijn ziekte in aanzienlijke omvang werkzaamheden als machinist heeft verricht bij een ander vervoersbedrijf, zonder toestemming van Lineas, en daarnaast ook nog werkzaamheden als examiner is gaan doen. De omvang van deze nevenwerkzaamheden is in de loop van de maanden fors toegenomen tot bijna een fulltime dienstverband, terwijl werknemer volgens de bedrijfsarts niet belastbaar was voor zijn eigen werk. Werknemer heeft de bedrijfsarts niet volledig geïnformeerd over de aard en omvang van deze werkzaamheden. Lineas heeft na een signaal op 19 mei 2025 onderzoek verricht en werknemer op 28 mei 2025, na confrontatie met de bevindingen, op staande voet ontslagen. Werknemer legt zich neer bij het ontslag en verzoekt primair om een billijke vergoeding van ruim € 100.000, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging, en subsidiair om een transitievergoeding, een en ander met een deugdelijke bruto/nettospecificatie. Lineas stelt dat alle verzoeken moeten worden afgewezen en verzoekt zelf om betaling van contractuele boetes wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is voldaan aan de voorwaarden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet: er is sprake van een dringende reden, en de opzegging en mededeling daarvan zijn onverwijld gedaan. Werknemer heeft tijdens zijn ziekte zonder toestemming nevenwerkzaamheden verricht in strijd met het Arbeidsreglement en heeft door de bedrijfsarts niet volledig te informeren zijn re-integratie belemmerd en/of vertraagd. Dat valt hem zeer kwalijk te nemen. Het ontslag is daarom geldig. Werknemer heeft geen recht op een billijke vergoeding, omdat deze alleen kan worden toegekend als het ontslag niet geldig is. Ook heeft hij geen recht op een transitievergoeding, omdat het ontslag het gevolg is van

ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer. Evenmin bestaat recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, nu bij een rechtsgeldig ontslag op staande voet geen opzegtermijn geldt. Het tegenverzoek van Lineas tot betaling van contractuele boetes wordt afgewezen, omdat ten tijde van de verweten gedragingen geen voldoende duidelijk met een boete bedreigd verbod op nevenwerkzaamheden gold. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten, omdat zij over en weer deels in het ongelijk zijn gesteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4513

Zaaknummer: 11812036 VZ VERZ 25-5313

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E.W. Heespelink en P.A. Nabben

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:681 lid 1 onder a BW, 7:673 lid 7 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is te algemeen geformuleerd. Het feit dat bij de conversie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het motiveringsvereiste komt te vervallen, maakt niet dat het concurrentiebeding rechtsgeldig wordt.

Feiten

Werknemer is op 18 september 2023 bij Nivel B.V. in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, in de functie van consultant. In artikel 12 van de arbeidsovereenkomst is een “concurrentie- en relatiebeding” opgenomen. In lid 3 van het artikel is het beding als volgt gemotiveerd: *“In de uitoefening van de functie zal werknemer kennis opdoen van (een samenhangend geheel van) organisatorische (marketing)technische en/of financiële informatie, systemen, strategieën en werkwijzen die werkgever onderscheidt van haar concurrenten en In belangrijke mate haar marktpositie bepaalt. Tevens zal werknemer in het kader van de uitoefening van zijn functie contacten verkrijgen c.q. onderhouden met cliënten, opdrachtgevers, klanten, potentials en relaties van werkgever. Werkgever is voor de door haar te behalen omzet afhankelijk van opdrachten zoals die aangeleverd worden door voormelde cliënten, opdrachtgevers, klanten, potentials en relaties. Werkgever heeft er derhalve belang bij dat voormelde cliënten, relaties, opdrachtgevers en potentials respectievelijk cliënt(e), relatie, opdrachtgever, potential en/of klant blijven. Voorts heeft werkgever er belang bij dat werknemer de kennis die hij bij werkgever heeft opgedaan niet zal aanwenden voor concurrenten van werkgever. De hiervoor opgesomde omstandigheden vormen in onderlinge samenhang bezien, alsmede ieder op zichzelf, een voldoende zwaarwegend bedrijfsbelang om met werknemer een concurrentiebeding overeen te komen. De opsomming van de zwaarwegende bedrijfsbelangen is niet limitatief, maar kan door werkgever worden aangevuld en/of gewijzigd.”* Bij brief van 24 januari 2024 is de arbeidsovereenkomst van werknemer omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 20 november 2025 heeft werknemer Nivel geïnformeerd over zijn voornemen om bij X B.V. in dienst te treden. Diezelfde dag heeft Nivel werknemer laten weten hem in dat geval aan zijn concurrentie- en relatiebeding te zullen houden.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De voorzieningenrechter stelt vast dat artikel 12 van de arbeidsovereenkomst zowel een concurrentiebeding- als een relatiebeding inhoudt. Beide zijn aan te merken als een beding in de zin van artikel 7:653 BW. Een dergelijk beding kan in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden opgenomen, mits uit de bij dat

beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat de noodzakelijkheid van het beding onvoldoende blijkt uit de in het beding opgenomen motivering onder lid 3. De toelichting bij het beding is te algemeen geformuleerd en had specifiekere toegesneden moeten worden op de werkzaamheden die werknemer feitelijk vervulde. Bovendien heeft werknemer een arbeidsovereenkomst overgelegd van een voormalig werknemer van Nivel waarin een identieke motivering bij het concurrentiebeding is opgenomen, terwijl die werknemer in dienst was in een andere functie, namelijk recruiter. Dat de arbeidsovereenkomst inmiddels is aangegaan voor onbepaalde tijd en om die reden het motiveringsvereiste niet (meer) ter zake dienend is – zoals door Nivel aangevoerd – maakt het voorgaande niet anders. Het converteren van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd met een concurrentiebeding dat niet rechtsgeldig is (vanwege het ontbreken van een deugdelijke motivering) naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (waarbij het motiveringsvereiste niet van toepassing is) brengt niet met zich mee dat daardoor het ‘gebrek’ in de motivering wordt hersteld en het concurrentiebeding alsnog rechtsgeldig is.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2688

Zaaknummer: 12032855 CV EXPL 25-9974

Rechters: J.J.A. Donkersloot

Advocaten: B. Vleer en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:653 BW