

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 20, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:405](#) 28-04-2026

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1999:ZC2825](#) 22-01-1999

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1247](#) 12-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1569](#) 16-03-2026

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4419](#) 04-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2334](#) 01-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:3561](#) 30-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3428](#) 30-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3429](#) 30-04-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:2510](#) 30-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2304](#) 29-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:9971](#) 29-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2294](#) 29-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2315](#) 29-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4262](#) 28-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2868](#) 28-04-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4289](#) 24-04-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2164](#) 23-04-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:3594](#) 22-04-2026

- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3683](#) 22-04-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4224](#) 21-04-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4783](#) 21-04-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:3132](#) 17-04-2026
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2341](#) 16-04-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4325](#) 15-04-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4861](#) 14-04-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4628](#) 31-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3318](#) 25-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4605](#) 20-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3317](#) 18-03-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:4232](#) 12-03-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3314](#) 02-03-2026
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2342](#) 24-02-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9888](#) 27-11-2024

RECHTSPRAAK

Zorgplicht ex artikel 7:658 BW strekt zich in beginsel niet uit tot ongevallen in de privésfeer. Onder bijzondere omstandigheden (bekendheid met specifiek en ernstig gevaar) kan wel sprake zijn van schending zorgplicht artikel 7:611 BW.*Feiten*

S. is van 1 januari 1974 tot 1 september 1993 in dienst geweest van de rechtsvoorganger van de Stichting, aanvankelijk als maatschappelijk werker, en sinds 1985 als sociaal-psychiatrisch werker. Op vrijdagavond 14 december 1990 om ongeveer elf uur heeft een reclasseringscliënt op S. bij hem thuis een aanslag gepleegd, waarbij hij ongeveer veertig keer met een ijzeren hamer op het hoofd is geslagen. Deze aanslag heeft plaatsgevonden in de deuropening van de woning van S. De dader heeft vervolgens een aanklacht wegens ontucht tegen S. ingediend, naar aanleiding waarvan S. op 18 februari 1991 is aangehouden. Hij is strafrechtelijk vervolgd en ten slotte door de rechtbank te 's-Hertogenbosch vrijgesproken. Op 20 december 1991 is S. per 6 januari 1992 arbeidsgeschikt verklaard. Met ingang van 1 maart 1992 is hij te werk gesteld in de halfopen gevangenis Maashegge te Stevensweert in de functie van penitentiair reclasseringsmedewerker. Na ongeveer drie maanden is S. arbeidsongeschikt geworden. Met ingang van 1 september 1993 is aan hem een invaliditeitspensioen toegekend naar een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. De Stichting verstrekt uit eigen middelen een maandelijkse aanvulling van 18%. S. vordert schadevergoeding op grond van artikel 7A:1638x (oud) BW omdat de Stichting, hoewel het haar bekend was dat haar medewerkers cliënten begeleiden die ook voor hun hulpverleners "gevaarlijk" zijn, niet de redelijkerwijs te vergen maatregelen heeft getroffen om de medewerkers, ook in hun privéleven, te beschermen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Zorgplicht werkgever ex artikel 7:658 BW houdt verband met 'zeggenschap over de werkvloer' en strekt zich in beginsel niet uit tot privéomstandigheden. Goed werkgeverschap kan onder bijzondere omstandigheden wel een zorgplicht met zich brengen

Blijkens r.o. 3.15 van haar vonnis is de rechtbank ervan uitgegaan dat, wanneer de aard van de werkzaamheden een verhoogd risico meebrengt dat iemand met wie de werknemer bij de uitvoering van die werkzaamheden contact heeft, hem in zijn privésituatie schade toebrengt, moet worden aangenomen dat zodanige schade aan de werknemer is overkomen in de

uitoefening van zijn dienstbetrekking, tenzij de werkgever bewijst dat het optreden van die derde in geen enkel verband is te brengen met de uitvoering van de werkzaamheden.

Onderdeel I.1, dat klaagt dat dit uitgangspunt onjuist is, treft doel. De door de rechtbank gehanteerde maatstaf is noch met de bewoordingen, noch met de strekking van artikel 7A:1638x (oud) BW te verenigen. Naar zijn tekst gaat het in het eerste lid van dit artikel om een zorgplicht van de werkgever voor de veiligheid van de werkomgeving en de gebruikte werktuigen. Ook al dienen dit vereiste en het vereiste dat de schade de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden is overkomen, ruim te worden uitgelegd, er bestaat geen goede grond deze, ook in het huidige artikel 7:658 BW vervatte vereisten geheel ter zijde te stellen en de werkgever ook aansprakelijk te achten voor ongevallen die de werknemer in zijn privésituatie zijn overkomen. De in artikel 7A:1638x (oud) BW neergelegde verplichting van de werkgever om de werkzaamheden zodanig te organiseren dat de werknemer is beschermd aan tegen zijn arbeid verbonden veiligheidsrisico's vloeit niet slechts voort uit de sociaal-economische positie van de werkgever ten opzichte van zijn werknemer, maar houdt ook nauw verband met zijn zeggenschap over de werkplek en zijn bevoegdheid zijn werknemer aanwijzingen te geven ter zake van de (wijze van) uitoefening van diens werkzaamheden. In de regel ontbreken deze zeggenschap en bevoegdheid als het gaat om de privésituatie van de werknemer. Dit brengt mee dat de vraag of de werkgever aansprakelijk is voor ongevallen die de werknemer, ofschoon samenhangend met zijn werkzaamheden, in zijn privésituatie zijn overkomen, niet wordt beheerst door de bijzondere regeling van artikel 7A:1638x (oud) BW, maar telkens naar de omstandigheden van het gegeven geval moet worden beantwoord aan de hand van wat voor dat geval de eis om zich als een goed werkgever te gedragen meebrengt. Daarbij verdient opmerking dat voor een bevestigende beantwoording van deze vraag slechts plaats is onder bijzondere omstandigheden, waarbij voor gevallen als de onderhavige kan worden gedacht aan een, ook aan de werkgever bekend, specifiek en ernstig gevaar.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 22-01-1999

ECLI: ECLI:NL:HR:1999:ZC2825

Zaaknummer: 16700 (C97/179)

Rechters: Neleman, Heemskerk en De Savornin Lohman

Advocaten: , J.M. Barendrecht, J.C. van Oven en R.S. Meijer

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Onvoldoende maatregelen om misbruik van tijdelijke contracten voor administratief, technisch en ondersteunend personeel in het onderwijs te voorkomen.*Feiten*

In deze procedure verzoekt de Europese Commissie vast te stellen dat Italië door geen maatregelen te hebben vastgesteld ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd met betrekking tot het vervangend administratief, technisch en ondersteunend personeel (hierna: „ATO|personeel”) van openbare onderwijsinstellingen, de verplichtingen niet is nagekomen die op haar rusten krachtens clause 5 van Richtlijn 1999/70/EG (Bepaaldetijsrichtlijn). Meer in het bijzonder stelt de Commissie zich op het standpunt dat Italië geen beperkingen in duur en aantal opvolgende contracten heeft gewaarborgd (verplichtingen 5 sub b en sub c) en van een objectieve reden (sub a) evenmin sprake is. De aan het onderwijs inherente flexibiliteitsbehoefte vanwege fluctuerende studentenaantallen zou een objectieve reden kunnen zijn, aldus de Commissie, maar in de praktijk blijkt dat het aantal ATO-personeelsaanstellingen toeneemt, terwijl het aantal studenten daalt. Daarmee is van een werkelijke behoefte geen sprake. Italië stelt zich op het standpunt dat haar wervingsprocedure (na 24 maanden tijdelijke dienst mag worden gesolliciteerd op vacante vaste aanstellingen) in een objectieve reden voorziet.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Onvoldoende maatregelen om misbruik van tijdelijke contracten voor administratief, technisch en ondersteunend personeel in het onderwijs te voorkomen

Het Hof stelt vast dat Italië geen maatregelen in de zin van sub b en sub c heeft getroffen, zodat moet worden beoordeeld of er sprake is van een objectieve reden (sub a).

In dit verband heeft het Hof reeds geoordeeld dat het begrip „objectieve redenen” aldus moet worden opgevat dat het ziet op precieze en concrete omstandigheden die een bepaalde activiteit kenmerken en dus kunnen rechtvaardigen dat in die bijzondere context gebruik wordt gemaakt van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Die omstandigheden kunnen met name voortvloeien uit de bijzondere aard van de taken waarvoor dergelijke overeenkomsten zijn gesloten en uit de inherente kenmerken ervan, of in voorkomend geval uit het nastreven van een rechtmatige doelstelling van sociaal beleid van

een lidstaat (HvJ EU 26 november 2014, *Mascolo e.a.*, gevoegde zaken C-22/13, C-61/13 t/m C-63/13 en C-418/13, ECLI:EU:C:2014:2401, punt 87 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarentegen zou een nationale bepaling die zich ertoe beperkt via een wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling op algemene en abstracte wijze de mogelijkheid te creëren om gebruik te maken van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet voldoen aan de in het vorige punt van het onderhavige arrest omschreven vereisten. Uit een dergelijke louter formele bepaling kunnen immers geen objectieve en transparante criteria worden afgeleid om na te gaan of de vernieuwing van dergelijke overeenkomsten werkelijk aan een echte behoefte beantwoordt, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken en daartoe noodzakelijk is. Een dergelijke bepaling brengt dus een reëel risico van misbruik van dit type overeenkomst met zich mee en is dan ook in strijd met het doel en de nuttige werking van de raamovereenkomst (*Mascolo e.a.*, C|22/13, punt 88 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Het Hof merkt op dat tijdelijke aanstellingen in afwachting van 'vergelijkend onderzoek' in beginsel een objectieve redenen kan en mag vormen, mits deze periode objectief, concreet en aan de hand van transparante criteria kan worden getoetst. De Italiaanse regeling maakt het mogelijk om overeenkomsten te verlengen om aan behoeften te voldoen die in werkelijkheid niet tijdelijk maar permanent zijn. Dit is in strijd met het doel van de richtlijn.

De aan het openbaar onderwijs eigen zijnde behoefte aan flexibiliteit is op zich een objectieve grond, maar moet dan wel in een werkelijke behoefte voorzien. Van een werkelijke behoefte lijkt in dit geval geen sprake te zijn.

Conclusie

Derhalve moet worden vastgesteld dat de betrokken nationale regelgeving geen van de in clause 5, punt 1, onder a tot en met c van de raamovereenkomst opgenomen maatregelen bevat, noch gelijkwaardige wettelijke maatregelen in de zin van deze bepaling. Bijgevolg is het door de Commissie ingestelde beroep gegrond.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:405

Zaaknummer: C-155/25

Rechters: J. Passer, D. Gratsias en B. Smulders

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

RECHTSPRAAK

Letselschade: werknemer is met zijn rug tegen een nietpistool gebotst, waardoor zijn long is geperforeerd. Werkgever is niet verschenen, zodat uit wordt gegaan van de juistheid van de stellingen van werknemer. Werkgever aansprakelijk.

Feiten

Werknemer was via uitzendbureau B+B gedetacheerd bij Talen. Tijdens het werk is werknemer een bedrijfsongeval overkomen. Werknemer is met zijn rug tegen een nietpistool gebotst, waardoor een kram van 45 mm zijn long heeft geperforeerd en hij een klaplong heeft opgelopen. Op 30 april 2025 heeft werknemer Talen aansprakelijk gesteld. Talen is voor aansprakelijkheid verzekerd bij MSIG (voorheen: MS Amlin). De verzekeraar heeft Sedgwick ingeschakeld om onderzoek te doen naar het bedrijfsongeval. Na afloop van het in het kader van het onderzoek gedane huisbezoek hebben de gemachtigde van werknemer en de verzekeraar over en weer gecorrespondeerd over de aansprakelijkheid. Per e-mail van 12 november 2025 laat MSIG het volgende weten aan werknemer: *‘Wij zijn van mening dat de aansprakelijkheid wel gegeven is maar begrepen dat onze verzekerde deze mening niet deelt. Nu wij het dossier weer zelf behandelen hebben wij onze verzekerde zelf nogmaals meegedeeld dat naar onze mening de aansprakelijkheid is gegeven. Zij dragen een hoog eigen risico dus uiteindelijk is het aan hen om te willen regelen of niet.’* De gemachtigde van werknemer heeft Talen meermaals verzocht om de aansprakelijkheid te erkennen en de schade te regelen, maar daar heeft Talen geen gehoor aan gegeven. Samengevat verzoekt werknemer de kantonrechter om voor recht te verklaren dat Talen tekort is geschoten in haar zorgplicht jegens hem en aansprakelijk is voor de door hem geleden schade en te gelasten dat Talen meewerkt aan een schaderegeling.

Oordeel

Talen is niet op de mondelinge behandeling verschenen en heeft ook geen verweerschrift ingediend. Nu Talen niet is verschenen en de stellingen van werknemer niet heeft weersproken, staan die stellingen daarmee vast. Werknemer heeft namelijk gesteld dat hem op 23 april 2025 een ongeval is overkomen op het werk en dat hij daarbij letselschade aan zijn rug en long heeft opgelopen. Talen heeft dat niet betwist. Dit betekent dat Talen als werkgever aansprakelijk is voor de schade die werknemer als werknemer heeft opgelopen, tenzij Talen aan haar zorgplicht heeft voldaan of wanneer er aan de zijde van werknemer sprake zou zijn geweest van opzet of bewuste roekeloosheid. Nu Talen niet is verschenen gaat de

kantonrechter uit van de juistheid van de stellingen van werknemer. Werknemer stelt dat het nietpistool gemodificeerd is door een collega als gevolg waarvan de kans op het ontstaan van letsel aanzienlijk is vergroot. Talen had erop moeten toezien dat het nietpistool niet gemodificeerd werd en collega's moeten waarschuwen. Niet is gebleken dat Talen deze of andere maatregelen heeft getroffen. Daarom oordeelt de kantonrechter dat Talen niet aan haar zorgplicht heeft voldaan. Tussen partijen staat niet ter discussie of er sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de kant van werknemer. Talen is dan ook aansprakelijk en de verklaring voor recht wordt toegewezen. Ook wordt een voorschot op de schadevergoeding van € 3.500 toegewezen en de kosten van het deelgeschil.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2510

Zaaknummer: 11967647 \ EJ VERZ 25-314

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: M.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding: afwijzing loonvordering. Geen sprake van een fulltime dienstverband, maar een arbeidsomvang van 50%.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 februari 2019 werkzaam voor werkgever. In november 2021 hebben partijen het 'tenure track plan' voor akkoord getekend, waaruit volgt dat werknemer voor de periode van 1 januari 2021 tot 1 juni 2022 volledig in dienst zou zijn bij werkgever, waarbij hij voor 50% gedetacheerd zou worden naar X. Vanaf 1 juni 2022 zou werknemer voor 50% in dienst treden bij werkgever en voor 50% bij X. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer is verlengd voor de periode van 1 februari 2021 tot 1 juni 2022. Ook wordt er een detacheringsovereenkomst gesloten tussen werkgever, X en werknemer. Werkgever heeft aan werknemer bij brief van 11 april 2022 meegedeeld dat zijn arbeidsomvang met ingang van 1 juni 2022 wordt aangepast naar 50%. Per 1 juni 2022 is de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Uit de toelichting van werkgever blijkt dat het wegens administratieve redenen X niet lukte om aan werknemer per 1 juni 2022 een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Om die reden is er een tweede detacheringsovereenkomst gesloten. Vanwege het feit dat aan werknemer per 1 juni 2022 geen arbeidsovereenkomst kon worden aangeboden door X, heeft werkgever per brief van 13 juni 2022 aan werknemer laten weten zijn arbeidsomvang niet per 1 juni 2022 terug te zullen brengen naar 50%, maar dat dit vanaf 1 december 2022 zal gebeuren. Werknemer stelt in deze procedure dat werkgever dit niet heeft mogen doen en stelt een arbeidsomvang te hebben van 100%. Werkgever is van mening dat werknemer voor 50% bij hem in dienst is. Werknemer vordert in deze kort gedingprocedure onder meer betaling van zijn achterstallig loon vanaf november 2025.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat op grond van de inhoud van het 'tenure track plan', artikel 1 uit beide detacheringsovereenkomsten en de verklaring van hoogeleraar G, het tussen werkgever en werknemer van meet af aan de bedoeling was dat de arbeidsomvang van werknemer op enig moment (uiteindelijk werd dit 1 december 2022 in plaats van 1 juni 2022) zou worden teruggebracht naar 50%. Het terugbrengen van de arbeidsomvang naar 50% levert naar oordeel van de kantonrechter geen eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst op, zoals werknemer betoogt. Met de vermindering van de arbeidsomvang heeft werkgever uitvoering gegeven aan afspraken die hij met werknemer had gemaakt en waarmee werknemer bekend was. Ook de periode na 1 december 2022 biedt het dossier geen

aanknopingspunten voor het standpunt van werknemer dat hij 100% in dienst is bij werkgever. Na afloop van de detachering bij werkgever krijgt werknemer een arbeidsovereenkomst aangeboden bij X. Het gaat hierbij om een tijdelijk contract, voor de periode van 1 december 2022 tot en met 30 november 2023 voor een arbeidsomvang van 50%. Met werknemer is de kantonrechter het eens dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet volgens de afspraken was. In de detacheringsovereenkomsten was namelijk uitdrukkelijk opgenomen dat aan werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden. Dat dit niet is gebeurd, is echter niet van invloed op de arbeidsomvang van het dienstverband met werkgever. Feit blijft namelijk dat werknemer in dienst is getreden bij X voor een arbeidsomvang van 50% (18/19 uren per week). Dat werknemer na juli 2024 weer fulltime is gaan werken voor werkgever, zoals hij stelt, is niet aannemelijk. In september 2024 wordt aan werknemer een onderzoeksbeurs toegekend van A B.V. In dat kader wordt een samenwerkingsovereenkomst gesloten tussen werkgever en A B.V. Door werkgever wordt, gelet op deze samenwerking, de arbeidsomvang van werknemer aangepast naar 100% voor de duur van een jaar. Deze tijdelijke wijziging van de arbeidsomvang is per brief van 4 december 2024 aan werknemer bevestigd. Uit correspondentie blijkt naar het oordeel van de kantonrechter dat aan werknemer meerdere malen op volstrekt heldere wijze duidelijk is gemaakt dat er slechts sprake was van een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang naar 100% en dat de arbeidsomvang per 1 november 2025 weer teruggebracht zou worden naar de oude situatie, namelijk 50%. Hierover heeft tussen werknemer en werkgever geen misverstand kunnen bestaan. De vordering van werknemer tot betaling van zijn achterstallig loon vanaf november 2025 wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2315

Zaaknummer: 12088185 \ UV EXPL 26-31

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: S.E. Wierenga-Heintz en K. van Bree

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De klachten en beperkingen kunnen in juridische zin aan het ongeval worden toegerekend. Er is sprake van een coherent en plausibel klachtenpatroon dat voor het ongeval niet bestond, door het ongeval kan zijn veroorzaakt en waarvoor een alternatieve oorzaak ontbreekt.

Feiten

Op 28 mei 2021 is werknemster tijdens haar werk een ongeval overkomen. Bij het verzetten van een stellingkast heeft ze een metalen buis van 10 kilogram op haar hoofd gekregen. Bij dit ongeval heeft werknemster letsel opgelopen. Berco is verzekerd bij aansprakelijkheidsverzekeraar ERGO Versicherung AG (hierna: ERGO). ERGO heeft namens Berco aansprakelijkheid erkend. Werkneemster heeft zich na het ongeval ziek gemeld. Acht weken later heeft de neuroloog vastgesteld dat er sprake was van een hersenschudding met aanhoudende postcommotionele klachten. Terugkeer in het eigen of aangepast werk is ook nadien niet mogelijk gebleken. Twee jaar na het ongeval is het dienstverband met werknemster beëindigd en sindsdien ontvangt zij een WIA-uitkering. Werkneemster heeft meerdere medische behandelaars (gehad). Berco heeft vanwege de discussie over de causaliteit op 4 juni 2024 de rechtbank verzocht een psychiater te benoemen voor het uitvoeren van een voorlopig deskundigenonderzoek. Dit verzoek is ingewilligd en het onderzoek is uitgevoerd. Werkneemster verzoekt in onderhavig deelgeschil kort samengevat te verklaren voor recht dat de klachten en beperkingen, die geleid hebben tot het verminderd arbeidsvermogen van werknemster, het rechtstreeks gevolg is van het haar op 28 mei 2021 overkomen bedrijfsongeval.

Oordeel

Werkneemster vraagt een beslissing op een groot aantal beslispunten, waarmee zij bijna het hele geschil heeft voorgelegd. De kantonrechter ontvangt werknemster niettemin in ten minste een deel van haar verzoek. Omdat de afwikkeling van de schade al jaren loopt en de onderhandelingen al lange tijd vastzitten, waarbij (bezien in verhouding tot de gestelde schade) lage bedragen zijn bevoorschot, moet er schot in de zaak komen. De onderhandelingen tussen partijen lopen met name vast op de causaliteitsvraag. Een beslissing van de kantonrechter op dat punt kan de impasse tussen partijen doorbreken, waarna de onderhandelingen zouden moeten kunnen worden voortgezet. De kantonrechter zal de causaliteitsvraag daarom inhoudelijk behandelen.

De omkeringsregel

De kantonrechter ziet geen reden om werkneemster tegemoet te komen in haar bewijslast door toepassing te geven aan de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Aansprakelijkheid staat vast. Partijen zijn het echter niet eens in hoeverre de klachten en beperkingen van werkneemster als een gevolg van het opgelopen hoofdletsel zijn aan te merken. Waarom ook ten aanzien van deze causaliteitsvraag de omkeringsregel zou moeten gelden, heeft werkneemster niet toegelicht of onderbouwd. De kantonrechter ziet daarvoor geen grond.

De causaliteitsvraag

Dat werkneemster door het ongeval traumatisch hersenletsel heeft opgelopen, is niet medisch geobjectiveerd. Het ingewonnen onafhankelijk psychiatrisch expertiserapport toont aan dat de klachten van werkneemster niet worden veroorzaakt door een psychiatrische stoornis, maar geeft geen uitsluitel over wat dan wél de oorzaak is van de klachten van werkneemster. Uit de overgelegde medische stukken blijkt dat de klachten zoals werkneemster die in de loop der tijd tegenover de verschillende behandelaars en onderzoekers heeft gepresenteerd niet overdreven maar authentiek lijken en een plausibel klachtenpatroon vormen, in de zin dat sprake is van een consistent, consequent en samenhangend patroon. Van de door werkneemster gepresenteerde klachten is ook algemeen bekend dat ze kunnen optreden na een harde klap op het hoofd. Berco is bij mondelinge behandeling op de erkenning van causaliteit gedurende de eerste twee jaar teruggekomen. Anders dan eerder heeft zij zich op het standpunt gesteld dat er geen sprake kan zijn geweest van een hersenschudding, omdat na het ongeval geen bewustzijnsverlies bij werkneemster is opgetreden. De kantonrechter volgt Berco hierin niet. De medisch adviseur van werkneemster heeft op de zitting verklaard dat bewustzijnsverlies volgens de huidige criteria geen vereiste is om te kunnen spreken van een hersenschudding. De kantonrechter ziet in hetgeen Berco heeft aangevoerd dan ook onvoldoende reden om te twijfelen aan de juistheid van de conclusie van de huisarts en de neuroloog dat het ongeval bij werkneemster heeft geleid tot een commotio cerebri met aanhoudende postcommotionele klachten. Ook de niet nader onderbouwde stelling van Berco dat het ongeval niet kan hebben geleid tot een 'traumatic visual stress syndrom', omdat dit dan al eerder door de neuroloog zou zijn vastgesteld, slaagt niet. Vaststaat dat in het algemeen geldt dat klachten na een hersenschudding meestal na een half jaar verdwijnen en in sommige gevallen 1,5 tot 2 jaar kunnen aanhouden. Anders dan Berco bepleit, staat op basis van deze statistiek nog niet vast dat postcommotionele klachten nooit langer dan 2 jaar duren en dat de klachten van werkneemster dus ook maximaal gedurende 2 jaar causaal kunnen zijn aan het ongeval. Een en ander brengt de kantonrechter tot het oordeel dat voldoende is onderbouwd dat ook de langer dan 2 jaar (en tot nu toe nog altijd) voortdurende klachten van werkneemster een plausibel klachtenpatroon vormen dat door het ongeval kan zijn veroorzaakt. Uit de medische stukken blijkt verder dat het huidige klachtenpatroon van werkneemster beduidend meer omvat dan alleen vermoeidheidsklachten, waarbij de huidige vermoeidheidsklachten (mede) lijken te worden veroorzaakt door de overige klachten, zoals de overgevoeligheid voor prikkels en visusklachten. De vermoeidheidsklachten voor en na het ongeval waren anders naar hun aard en oorzaak, en ook de impact ervan was anders. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat weliswaar geen medisch objectiveerbaar hersenletsel

kan worden geduid, maar dat de klachten en beperkingen zoals werkneemster die sinds het ongeval presenteert in juridische zin aan het ongeval kunnen worden toegerekend, omdat er sprake is van een coherent en plausibel klachtenpatroon dat voor het ongeval niet bestond, dat door het ongeval kan zijn veroorzaakt en waarvoor een alternatieve oorzaak ontbreekt. Aan werkneemster wordt een voorschot toegekend voor schade wegens verminderd arbeidsvermogen (€ 27.000); materiële schade (€ 24.144,46); smartengeld (€ 40.000, gekeken naar de Rotterdamse schaal) en buitengerechtelijke kosten (€ 26.516,36).

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2868

Zaaknummer: 11150649 \ EJ VERZ 24-249

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: P.C. van As en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd. Er was sprake van een opzegverbod tijdens ziekte en er is geen ontslagvergunning verleend. Tevens is er sprake van overgang van onderneming.*Feiten*

Werkgeefster bood begeleiding aan moeders met kinderen die (nog) niet zelfstandig konden wonen. Werkneemster is sinds november 2021 in dienst als persoonlijk begeleider en haar arbeidsovereenkomst is per 1 januari 2024 omgezet naar onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao GGZ van toepassing. Werkneemster is sinds 16 mei 2025 arbeidsongeschikt. Bij brief van 30 december 2025 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd per 31 januari 2026 wegens beëindiging van haar bedrijfsactiviteiten. Per 2 februari 2026 is een nieuwe stichting X opgericht die vergelijkbare activiteiten verricht. Werkneemster heeft vanaf 2 februari 2026 geen loon meer ontvangen en ontvangt sinds die datum een Ziektewetuitkering van het UWV. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging en doorbetaling van loon vanaf 31 januari 2026, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente en nakoming van re-integratieverplichtingen. Daarnaast verzoekt zij om loonspecificaties, wedertewerkstelling na herstel en vergoeding van werkelijke proceskosten. Subsidiair verzoekt zij om vergoedingen wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding en billijke vergoeding en meer subsidiair alleen een transitievergoeding. Werkneemster stelt dat de opzegging niet rechtsgeldig is wegens het opzegverbod tijdens ziekte en het ontbreken van een ontslagvergunning en dat er mogelijk sprake is van overgang van onderneming naar X. Werkgeefster heeft haar hierover niet geïnformeerd en heeft de arbeidsovereenkomst ten onrechte opgezegd.

Werkgeefster stelt dat er geen sprake is van een rechtsgeldige opzegging in juridische zin, maar dat de opzegging een bevestiging was van eerder besproken bedrijfsbeëindiging en overgang van onderneming naar X. Volgens werkgeefster zijn daardoor loon- en re-integratieverplichtingen overgegaan op X en zijn de werkzaamheden bij haar beëindigd. Zij verzet zich tegen dwangsommen, wettelijke verhoging en proceskostenveroordeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, omdat werkneemster daarmee niet heeft ingestemd, er sprake was van arbeidsongeschiktheid en er een opzegverbod tijdens ziekte gold en er geen ontslagvergunning van het UWV was

verleend. De opzegging wordt daarom vernietigd. Daarnaast staat vast dat er sprake is van een overgang van onderneming per 1 maart 2026, waardoor de rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst van rechtswege zijn overgegaan op X. De arbeidsovereenkomst is daardoor vanaf die datum overgegaan op X. Werkneemster heeft daarom alleen recht op loon over februari 2026, conform de Cao GGZ, vermeerderd met wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 20%. Het loon vanaf 1 maart 2026 wordt afgewezen omdat de loonverplichting vanaf die datum is overgegaan op X. De re-integratieverplichtingen en het recht op wedertewerkstelling worden afgewezen voor zover die zien op de periode na de overgang van onderneming. De subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken worden niet behandeld omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd. De kantonrechter wijst ook het verzoek om loonspecificaties toe. Ten aanzien van de proceskosten oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster, als overwegend in het ongelijk gestelde partij, wordt veroordeeld in de werkelijk gemaakte proceskosten, maar deze worden gematigd omdat niet alle kosten voldoende zijn onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3429

Zaaknummer: 12130996 \ HA VERZ 26-11

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: H. Aydemir en Ph. Ekering

Wetsartikelen: 7:681 BW, 223 Rv, 7:670 lid 1 sub a BW, 7:699 lid 3 sub a BW, 7:671 lid 1 BW , 7:671a lid 1 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd en niet de ontbindende voorwaarde ingeroepen, waardoor in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte en bevallingsverlof is gehandeld en aan werkneemster een billijke vergoeding wordt toegekend.*Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2022 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. Deze overeenkomst is per 1 november 2022 verlengd voor de duur van één jaar en vervolgens op 4 september 2023 nogmaals verlengd tot 1 november 2024. Naast haar werkzaamheden volgde werkneemster de opleiding sociaal werk aan de Hogeschool van Utrecht. Per 1 november 2024 zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan. In artikel 16 van deze arbeidsovereenkomst is een ontbindende voorwaarde opgenomen, luidende: “Werknemer dient uiterlijk 15 september 2025 het diploma behorende bij de opleiding sociaal werk, met uitstroom profiel jeugd bij opleidingsinstituut Hogeschool van Utrecht, aan werkgever te overleggen. Is voornoemde datum verstreken dan is werkgever gerechtigd het dienstverband te ontbinden middels schriftelijke opzegging met in achtname van een opzegtermijn van één maand. Dit contract zal dan per 1 november 2025 van rechtswege eindigen.” Op 17 januari 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld en zij heeft daarna geen werkzaamheden meer verricht. Vervolgens is zij zwanger geraakt en op 26 juli 2025 (drie maanden te vroeg) bevallen van haar dochter, waarna zij bevallingsverlof genoot tot december 2025. Op 10 september 2025 heeft werkgeefster aan werkneemster een brief verzonden waarin staat dat het contract van rechtswege eindigt wegens het niet voldoen aan artikel 16 en dat het contract eindigt per 1 december 2025 wegens een opzegtermijn van twee maanden. Op 4 december 2025 heeft werkgeefster vervolgens bericht dat het dienstverband per 1 december 2025 is geëindigd. Werkneemster heeft op 12 december 2025 laten weten te berusten in het einde van de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025. Werkgeefster heeft geen ontbindende voorwaarde ingeroepen, maar de arbeidsovereenkomst opgezegd. De kantonrechter overweegt dat van het inroepen van een ontbindende voorwaarde geen sprake is geweest, omdat werkgeefster niet heeft gehandeld zoals overeengekomen in artikel 16 en in de brief van 10 september 2025 heeft gesproken over opzegging met een opzegtermijn van twee maanden. Daarnaast was werkneemster sinds 17 januari 2025 arbeidsongeschikt en genoot zij bevallingsverlof tot december 2025. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 90.000 bruto, gebaseerd op loonschade van twee brutojaarsalarissen en een extra vergoeding van 50% ter compensatie van psychische gevolgen en ter afschrikking van werkgeefster. Werkgeefster

stelt zich op het standpunt dat er sprake was van beëindiging wegens het niet voldoen aan artikel 16 van de arbeidsovereenkomst en verzoekt subsidiair om matiging van de billijke vergoeding tot € 6.750 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster geen ontbindende voorwaarde heeft ingeroepen. Werkgeefster heeft immers niet gehandeld zoals is overeengekomen in artikel 16 van de arbeidsovereenkomst en in de brief van 10 september 2025 zelf een opzegtermijn van twee maanden gehanteerd, waardoor er sprake is van opzegging per 1 december 2025. De opzegging is niet rechtsgeldig, omdat er sprake is van een opzegverbod. Werkneemster was sinds 17 januari 2025 arbeidsongeschikt en genoot daarnaast bevallingsverlof tot december 2025. Daarom gold het opzegverbod wegens ziekte en bevallingsverlof ten tijde van de opzegging op 10 september 2025. De ongeldige opzegging wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, zodat een billijke vergoeding wordt toegekend. Bij de hoogte van de billijke vergoeding wordt overwogen dat er geen sprake is van onderbouwing voor twee jaar loonschade, mede omdat werkneemster nog geen diploma sociaal werk had behaald terwijl dit volgens werkgeefster in het kader van aanbesteding en gemeentelijke afspraken noodzakelijk was voor voortzetting van de werkzaamheden. De kantonrechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst zonder diploma hoe dan ook beperkt zou hebben voortgeduurd. Wel wordt geoordeeld dat werkgeefster eerder in gesprek had moeten gaan met werkneemster na haar uitval in januari 2025 en dat een verlenging van de termijn voor het behalen van het diploma voor de duur van de arbeidsongeschiktheid in de rede had gelegen. Dit leidt tot een toerekenbare schadecomponent van ongeveer acht maanden loon, hetgeen neerkomt op een billijke vergoeding van € 20.000 bruto. Een extra verhoging van 50% wordt niet toegekend, omdat onvoldoende feiten en omstandigheden zijn gesteld over de psychische gevolgen in relatie tot de handelingen van werkgeefster. De billijke vergoeding wordt daarom vastgesteld op € 20.000 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf de veertiende dag na de datum van de beschikking. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2334

Zaaknummer: 12083954 \ AE VERZ 26-8

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: mr. M.J. Giltjes, J.M. O'Keefe en R.J.J. Boekhorst

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 sub a BW en 7:670 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Beveiligers verzoekt toekenning van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet is verlengd en werkgever deze vergoeding weigert te betalen.*Feiten*

Werknemer is op 9 oktober 2023 in dienst getreden van werkgever in de functie van beveiligers. Op 3 oktober 2024 hebben partijen de arbeidsovereenkomst verlengd tot en met 8 oktober 2025. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst tegen 1 november 2025 opgezegd. Nu de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet meer is verlengd, stelt werknemer dat werkgever de transitievergoeding verschuldigd. Werkgever weigert echter deze vergoeding te betalen. Werknemer verzoekt daarom de kantonrechter werkgever te veroordelen om de transitievergoeding te betalen, te vermeerderen met de wettelijke rente. Ook verzoekt werknemer werkgever te veroordelen om een schriftelijke en deugdelijke netto-brutospecificatie te verstrekken, waarin voornoemde transitievergoeding is verwerkt, op straffe van een dwangsom. Daarnaast verzoekt werknemer werkgever te veroordelen in de proceskosten. Werkgever is niet in de procedure verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van werknemer is toewijsbaar aangezien de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet is verlengd. De kantonrechter zal de verzochte transitievergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente, toewijzen. Ook het verzoek tot het veroordelen van werkgever om een schriftelijke en deugdelijke netto-brutospecificatie te verstrekken is toewijsbaar. Aangezien werkgever geen verweer heeft gevoerd tegen de verzochte dwangsom, zal de kantonrechter die eveneens toewijzen. Werkgever is in het ongelijk gesteld en moet daarom de proceskosten (inclusief nakosten) betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3132

Zaaknummer: 12034329 \ AZ VERZ 25-79 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: P.J. van der Meulen

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendbedrijf en bestuurder hoofdelijk veroordeeld tot naleving uitzendcao's en tot betaling van forfaitaire schadevergoeding van € 5000 aan SNCU.*Feiten*

De Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (hierna: SNCU) heeft als taak het toezien op een correcte naleving van de cao voor uitzendkrachten en de cao Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (hierna: de cao's). Op 26 september 2023 is SNCU een onderzoek begonnen naar naleving van de cao's door een bedrijf in de uitzendbranche (hierna: X). Op 28 november 2023 heeft X de verzochte gegevens aan SNCU aangeleverd. SNCU heeft vervolgens aan X medegedeeld dat er een gegrond vermoeden is van niet-naleving van de cao's door X en dat is besloten een nalevingsonderzoek bij X in te stellen. In de maanden daarna heeft SNCU X herhaaldelijk gesommeerd om contact op te nemen met een onafhankelijk controlebureau om een nalevingsverzoek in te plannen. X heeft niet gereageerd. SNCU vordert in deze procedure hoofdelijke veroordeling van onder meer X en haar bestuurder tot naleving van de cao's indien en voor zover deze algemeen verbindend zijn verklaard en betaling van € 100.000 aan SNCU als forfaitaire schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Naleving cao's en betaling schadevergoeding door X

X heeft niet betwist dat zij onder de werkingssfeer van de cao's valt. Zij is daarom verplicht de cao's na te leven tijdens de periodes dat de cao's algemeen verbindend zijn verklaard. Hieronder valt ook de verplichting tot het verlenen van medewerking aan een nalevingsonderzoek door een afspraak in te plannen met een door SNCU aangewezen controlebureau. De kantonrechter veroordeelt X dan ook tot naleving van de cao's zoals SNCU heeft gevorderd. Ten aanzien van de gevorderde schadevergoeding overweegt de kantonrechter dat SNCU niet heeft gesteld wat de concrete schade is die zij lijdt door het niet meewerken van X aan een nalevingsonderzoek. Nu het wel aannemelijk is dat SNCU enige schade heeft geleden, wijst de kantonrechter de vordering toe tot een bedrag van € 5000.

Bestuurder X hoofdelijk aansprakelijk

SNCU stelt dat de weigering van X om mee te werken aan een nalevingsonderzoek het directe gevolg is van het (niet) handelen van de huidige bestuurder van X. Zij stelt dan ook dat de

bestuurder op grond van bestuurdersaansprakelijkheid hoofdelijk aansprakelijk is voor de naleving van de cao's en de te betalen forfaitaire schadevergoeding. De kantonrechter is het hiermee eens. Het kan de bestuurder van X ernstig worden verweten dat X niet (langer) heeft meegewerkt aan het door SNCU begonnen onderzoek. Volgens de bestuurder was er sprake van een overmachtsituatie, omdat hij van 22 februari 2024 tot 4 februari 2025 gedetineerd was in Duitsland. Dit verweer treft geen doel. In die situatie had van de bestuurder immers mogen worden verwacht dat hij een derde zou machtigen om tijdens zijn afwezigheid aan de verplichtingen van de onderneming te voldoen. Dit leidt ertoe dat de bestuurder hoofdelijk zal worden veroordeeld tot naleving van de cao's en tot betaling van de forfaitaire schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2294

Zaaknummer: 11316748 UC EXPL 24-6403 (hoofdzaak) en 11623293 UC EXPL 25-2803

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M.H.D. Vergouwen, D.P. op den Velde en E. Hoekstra

Wetsartikelen: Wet AVV

RECHTSPRAAK

Werknemer is er niet in geslaagd te bewijzen dat hij daadwerkelijk ziek was. Ontslag op staande voet wegens werkweigering rechtsgeldig gegeven.*Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgever. Op 25 oktober 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Deze ziekmelding is door werkgever niet geaccepteerd en werknemer is op staande voet ontslagen. Werkgever heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer, anders dan hij heeft gemeld, op 25 oktober 2025 in werkelijkheid niet ziek was. Werknemer stelt dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen. In de tussenuitspraak heeft de kantonrechter het volgende overwogen. Vast staat dat werknemer zaterdagochtend 25 oktober 2025 in ieder geval tot 4.00 uur in het café van werkgever aanwezig was en dat hij vele alcoholische consumpties heeft gedronken, terwijl hij wist dat hij de volgende dag in datzelfde café moest werken. Werknemer heeft dit op zitting erkend en dit volgt ook uit de verklaringen van collega's die werkgever in het geding heeft gebracht. Volgens de verklaringen van collega's was werknemer tot minimaal 4.30 uur in het café, was hij stomdronken en heeft hij tegen collega's gezegd dat hij na zijn vertrek uit het café niet naar huis was gegaan, maar nog was gaan 'afteren' op een ander feest. Werknemer betwist dat hij nog is gaan 'afteren', maar erkent dat hij mogelijk een glaasje te veel op had. Vervolgens heeft hij zich diezelfde dag om 11.22 uur ziekgemeld. Onder die omstandigheden is het begrijpelijk en ook gerechtvaardigd dat werkgever de ziekmelding van werknemer wantrouwt en bestaat er aanleiding werknemer te belasten met het bewijs van zijn stelling dat hij ziek was op zaterdag 25 oktober 2025. Werknemer heeft twee Whatsappgesprekken en een verklaring overgelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat hij ziek was en koorts had, maar uit de Whatsappcorrespondentie met A volgt enkel dat hij misselijk was. Over de achterliggende oorzaak van de misselijkheid heeft werknemer niets gesteld. Dat had hij wel moeten doen om enig aanknopingspunt te bieden voor het aannemen van een toestand van ziekte. Daarbij heeft werkgever ook nog eens terecht opgemerkt dat misselijkheid geen symptoom is van griep – een luchtweginfectie – maar wel van een kater. Uit de correspondentie met B volgen geen waarnemingen of constatering van B, maar hieruit volgt enkel dat werknemer zelf beweert dat hij op zaterdag koorts had en dat B het moeilijk te geloven vindt dat werknemer echt ziek was. De kantonrechter is, op basis van de overgelegde stukken en de onderlinge samenhang daarvan, dan ook van oordeel dat werknemer het gevraagde bewijs niet heeft

geleverd. Het werkverzuim levert in dit geval een dringende reden voor ontslag op. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2341

Zaaknummer: 11979679 \ EJ VERZ 25-666

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: H.J.A. Jansen en Knol, A.A.M. A.A.M. Knol

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

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen, omdat hij zich ziek heeft gemeld terwijl hij volgens werkgever niet daadwerkelijk ziek was. Bijzondere feitelijke omstandigheden zijn aanleiding werknemer te belasten met bewijs van de stelling dat hij ziek was.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgever. Op 25 oktober 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Deze ziekmelding is door werkgever niet geaccepteerd en werknemer is op staande voet ontslagen. Werkgever heeft aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer, anders dan hij heeft gemeld, op 25 oktober 2025 in werkelijkheid niet ziek was. Werknemer stelt dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die centraal staat, is of werknemer op 25 oktober 2025 daadwerkelijk ziek was. Zo niet, dan is sprake van werkverzuim, hetgeen in dit geval een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. In beginsel rust de bewijslast met betrekking tot de door werkgever voor het ontslag op staande voet aangevoerde dringende reden, daarin bestaande dat werknemer niet ziek was en zonder geldige reden van zijn werk is weggebleven, op werkgever. Feitelijke omstandigheden kunnen en mogen echter aanleiding zijn om werknemer met het bewijs van zijn stelling dat hij ziek was, te belasten. Van dergelijke omstandigheden is hier sprake. Vast staat dat werknemer zaterdagochtend 25 oktober 2025 in ieder geval tot 4.00 uur in het café van werkgever aanwezig was en dat hij vele alcoholische consumpties heeft gedronken, terwijl hij wist dat hij de volgende dag in datzelfde café moest werken. Werknemer heeft dit op zitting erkend en dit volgt ook uit de verklaringen van collega's die werkgever in het geding heeft gebracht. Volgens de verklaringen van collega's was werknemer tot minimaal 4.30 uur in het café, was hij stomdronken en heeft hij tegen collega's gezegd dat hij na zijn vertrek uit het café niet naar huis was gegaan, maar nog was gaan 'afteren' op een ander feest. Werknemer betwist dat hij nog is gaan 'afteren', maar erkent dat hij mogelijk een glaasje te veel op had. Vervolgens heeft hij zich diezelfde dag om 11.22 uur ziekgemeld. Onder die omstandigheden is het begrijpelijk en ook gerechtvaardigd dat werkgever de ziekmelding van werknemer wantrouwt en bestaat er aanleiding werknemer te belasten met het bewijs van zijn stelling dat hij ziek was op zaterdag 25 oktober 2025. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2342

Zaaknummer: 11979679

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: H.J.A. Jansen en Knol, A.A.M. A.A.M. Knol

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft re-integratieverplichtingen ernstig geschonden door gedurende zeer lange tijd onbereikbaar te zijn voor werkgever en afspraken met arbodienst niet na te komen. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 oktober 2023 in dienst bij Woonstichting Eigen Haard in de functie van complex analist. Op 14 augustus 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster reageerde niet op e-mails, telefoontjes of (aangetekende) brieven van Eigen Haard. Om die reden is Eigen Haard op 18 september 2024 op huisbezoek geweest bij werkneemster. In de periode daarna lukte het Eigen Haard wederom niet om met werkneemster contact te krijgen. Eigen Haard heeft de betaling van het loon over november 2024 opgeschort. Nadat de Arbodienst werkneemster op 23 december 2024 telefonisch heeft gesproken en werkneemster is verschenen op de afspraak met de bedrijfsarts van 14 januari 2024, was werkneemster na 26 maart 2025 ook niet (meer) bereikbaar voor de Arbodienst. Omdat nader contact vanaf de zijde van werkneemster uitbleef, is het loon van werkneemster vanaf 1 mei 2025 opgeschort. Per e-mail van 5 juni 2025 wees Eigen Haard werkneemster bovendien op het risico dat haar loon zou worden stopgezet en ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht zou worden als contact uitbleef. Hoewel werkneemster wel op deze en een volgende e-mail heeft gereageerd en zij een (eenzijdig door Eigen Haard opgesteld) plan van aanpak heeft ondertekend, heeft Eigen Haard daarna nooit meer iets van werkneemster vernomen. In onderhavige procedure verzoekt Eigen Haard de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster is niet verschenen in de procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond voor ontbinding is. Werkneemster is gedurende zeer lange tijd onbereikbaar geweest voor Eigen Haard. Zij heeft gedurende een periode van ruim een jaar slechts een paar keer gereageerd op contactverzoeken van haar werkgever. Ook is zij afspraken met de arbodienst niet nagekomen. Zij heeft de re-integratieverplichtingen die op haar rusten in het kader van haar arbeidsongeschiktheid op die manier ernstig geschonden. Volgens de bedrijfsarts kon het van haar gevergd worden contact te houden met haar werkgever. Dat zij dat niet heeft gedaan kan haar in ernstige mate worden verweten. Vanwege het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten zal aan werkneemster geen transitievergoeding worden toegekend. Omdat werkneemster zonder deugdelijke grond en

ondanks herhaalde waarschuwingen van Eigen Haard haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen, is bovendien het opzegverbod wegens ziekte niet op haar van toepassing. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster zal het einde van de arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 7:671b lid 9 worden bepaald op 1 mei 2026.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4262

Zaaknummer: 12064838 \ EA VERZ 26-66

Rechters: I.M. Bilderbeek

Advocaten: mr. O. van der Kind

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

RECHTSPRAAK

De verzuimbegeleider moet op grond van een in de tussen partijen gesloten overeenkomst opgenomen poortwachtersgarantie de door werkgeefster betaalde brutoloonkosten tijdens de door het UWV opgelegde loonsanctie voldoen.*Feiten*

Snel Industrie voor Karton en Papierverdeling B.V. (hierna: Snel) heeft Assist Verzuim B.V. ingeschakeld voor de begeleiding bij de re-integratie van een van haar werknemers. Snel heeft hiervoor gekozen voor een Assist Compleet-abonnement. In de overeenkomst tussen partijen is een poortwachtersgarantie opgenomen, op grond waarvan Assist Verzuim onder bepaalde omstandigheden is gehouden een opgelegde loonsanctie te vergoeden. Tijdens het re-integratieproces van de desbetreffende zieke werknemster, heeft Snel meermaals haar onvrede geuit bij Assist Verzuim over het tweedespoortraject bij Vitaal Loopbaan. Enige tijd later heeft Snel het tweedespoortraject zelf opgepakt. Bij brief van 22 november 2023 heeft het UWV een loonsanctie opgelegd aan Snel, waartegen Snel bezwaar heeft gemaakt (dat is afgewezen). In het eveneens meegestuurde arbeidsdeskundig rapport concludeert de arbeidsdeskundige dat de re-integratie richting spoor 2 niet tijdig is gestart, dat de re-integratie richting spoor 2 niet adequaat is geweest en dat de werkgever alsnog een re-integratietraject richting spoor 2 moet afronden. Op 25 januari 2024 is het tweedespoortraject met Vitaal Loopbaan als begeleider herstart. Op 14 mei 2024 heeft Assist Verzuim namens Snel een bekortingsverzoek ingediend bij het UWV. Bij beslissing van 2 juli 2024 heeft het UWV dit verzoek afgewezen. Op 19 september 2024 is nogmaals verzocht om verkorting van de loonsanctie. Daarmee heeft het UWV op 2 oktober 2024 ingestemd, waarmee de loondoorbetalingsverplichting is vastgesteld tot 12 november 2024. In de correspondentie die daarna tussen Snel en Assist Verzuim heeft plaatsgevonden heeft Snel steeds laten weten de kosten van de loonsanctie vergoed te willen krijgen, hetgeen Assist Verzuim steeds heeft geweigerd. In onderhavige procedure vordert Snel dan ook dat de rechtbank voor recht verklaart dat Assist Verzuim is tekortgeschoten in de nakoming van de tussen partijen bestaande overeenkomst en aansprakelijk is voor alle schade die daaruit voortvloeit en Assist Verzuim te veroordelen tot betaling van de door het UWV opgelegde loonsanctie, begroot op een bedrag van € 27.193,60 bruto. Ook meent Snel indirecte schade te hebben geleden van circa € 3.500 wegens de inzet van haar eigen werknemers om de re-integratie voort te zetten.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Uitleg overeenkomst

Assist Verzuim heeft met het sluiten van de overeenkomst de taak op zich genomen om Snel te ondersteunen in de op haar als werkgever vanuit de Wet verbetering poortwachter opgelegde verplichtingen bij de begeleiding van haar arbeidsongeschikte werknemers. Hierbij heeft Assist Verzuim bij het abonnement Compleet een poortwachtersgarantie aangeboden. Deze houdt in dat als de werkgever aan een zevental voorwaarden voldoet Assist Verzuim de brutoloonkosten tijdens de loonsanctie zal vergoeden. Partijen verschillen van mening over de vraag hoe de poortwachtersgarantie moet worden uitgelegd. Snel stelt dat het voldoen aan de zeven voorwaarden bij de poortwachtersgarantie voldoende is; Assist Verzuim voert aan dat de poortwachtersgarantie zo moet worden uitgelegd dat aan een aanspraak op de poortwachtersgarantie de eis is verbonden dat Assist Verzuim in haar re-integratie-inspanningen tekort is geschoten. De rechtbank oordeelt dat in de overeenkomst niet de eis is opgenomen dat naast het voldoen aan de zeven voorwaarden ook een tekortkoming van Assist Verzuim moet komen vast te staan. Assist Verzuim heeft onvoldoende onderbouwd dat dit wel de bedoeling is geweest. De rechtbank zal daarom nagaan of aan alle zeven voorwaarden van de poortwachtersgarantie is voldaan. De discussie tussen partijen spitst zich met name toe op voorwaarde 1 en 2.

Voorwaarde 1

De eerste voorwaarde om in aanmerking te komen voor de poortwachtersgarantie is dat het verzuimdossier tijdens de hele ziekteperiode bij Verzuim Assist in behandeling is geweest. Tussen partijen bestaat met name discussie over de vraag of aan deze voorwaarde is voldaan, nu Vitaal Loopbaan bij het tweedespoortraject is ingeschakeld (zoals Assist Verzuim stelt). Naar het oordeel van de rechtbank kan niet gezegd worden dat alleen vanwege de betrokkenheid van Vitaal Loopbaan het verzuimdossier niet meer bij Assist Verzuim in behandeling is. In de ziekteperiode van 104 weken valt ook het tweede spoor. De omstandigheid dat Assist Verzuim kennelijk geen specialisme voor het tweedespoortraject in huis heeft, waardoor zij voor dat traject de inzet van een re-integratiebedrijf als Vitaal Loopbaan adviseert en in die zin minder direct betrokken is, kan er niet toe leiden dat daarmee niet meer zou zijn voldaan aan voorwaarde 1. Als dat de bedoeling van Assist Verzuim zou zijn geweest, dan had zij dat duidelijk in haar voorwaarden moeten opnemen en Snel daar bij haar advies voor Vitaal Loopbaan op moeten wijzen. Niet gebleken is dat zij dit heeft gedaan. Ook het feit dat partijen hebben gesproken over de mogelijkheid dat Snel zelf het tweedespoortraject op zich zou nemen maakt dit niet anders. In die periode heeft Assist Verzuim immers ook contact gehouden met Snel over de verzuimbegeleiding van de desbetreffende werkneemster. Bovendien heeft Assist Verzuim Snel geholpen met het bezwaar en het bekortingsverzoek bij het UWV. Het verzuimdossier is derhalve de gehele periode bij haar in behandeling gebleven.

Voorwaarde 2

De tweede voorwaarde om in aanmerking te komen voor de poortwachtersgarantie is dat Snel

en de desbetreffende werknemster de adviezen van Assist Verzuim meteen en zonder voorbehoud hebben opgevolgd. In geschil is of Snel het advies om Vitaal Loopbaan in te schakelen tijdig heeft opgevolgd, nu juist het moment van het ingaan van het tweedespoortraject een belangrijk verwijt is bij de opgelegde loonsanctie. Volgens de rechtbank heeft Assist Verzuim echter niet duidelijk gemaakt en ook niet onderbouwd op welke wijze Snel voor vertraging heeft gezorgd. Uit het door Assist Verzuim opgestelde bezwaar tegen de loonsanctie blijkt dit ook niet. Dit leidt tot de conclusie dat ook is voldaan aan de tweede voorwaarde.

Dit betekent dat aan alle voorwaarden is voldaan en Snel met succes een beroep kan doen op de poortwachtersgarantie. Assist Verzuim beroept zich nog op de in de algemene voorwaarden opgenomen vervaltermijn, maar dit beroep gaat niet op nu Snel naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid de definitieve uitkomst van het bezwaar en de bekortingsverzoeken mocht afwachten. Kort daarna heeft zij Assist Verzuim buiten rechte gesommeerd. De conclusie is dan ook dat de vordering tot vergoeding van de brutoloonkosten wordt toegewezen. De vordering tot vergoeding van de indirecte kosten wordt afgewezen, omdat deze kosten niet onder de poortwachtersgarantie vallen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3683

Zaaknummer: C/05/451749 / HA ZA 25-208 / 1547 / 876

Rechters: I.W.M. Olthof

Advocaten: N.W.L. Nijkamp en J.A. Kopp

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft terecht een loonstop opgelegd omdat werknemster zich met haar verblijf in het buitenland niet hield aan het verzuimprotocol en dit tot veel vertraging van het re-integratieproces heeft geleid.*Feiten*

Werkneemster is sinds 4 oktober 2021 werkzaam voor D-Pers B.V. D-Pers heeft in haar verzuimprotocol regels opgenomen voor wanneer een werknemer ziek in het buitenland wordt. Werkneemster heeft voor de periode 1 tot en met 29 september 2024 onbetaald verlof gekregen om de bruiloft van haar zus in Israël bij te wonen. Tijdens de bruiloft is de moeder van werknemster gevallen en zij heeft hierdoor ernstige complicaties gekregen, die (mede) hebben geleid tot psychische klachten bij werknemster. Op 29 oktober 2024 heeft werknemster zich ziekgemeld bij D-Pers. Zij bevond zich toen nog in Israël. Op 19 november 2024 heeft D-Pers werknemster gewezen op het verzuimprotocol en gevraagd om de daarin genoemde stukken te verschaffen. Op 14 maart 2025 heeft werknemster voor het eerst telefonisch contact gehad met de bedrijfsarts van D-Pers. Naar aanleiding van dit contact heeft de bedrijfsarts een bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek geadviseerd, maar dit onderzoek heeft vanwege het verblijf van werknemster in Israël niet kunnen plaatsvinden. Op 6 juni 2025 heeft D-Pers werknemster daarom verzocht om uiterlijk 15 juni 2025 terug te keren naar Nederland. Op 19 juni 2025 heeft D-Pers werknemster een loonstop per 18 juni 2025 opgelegd. Op 3 november 2025 heeft werknemster de bedrijfsarts fysiek bezocht. Deze heeft toen wederom de inzet van een bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek geadviseerd. In januari 2025 heeft een online intake gesprek plaatsgevonden met werknemster die inmiddels weer naar Israël was gereisd. D-Pers heeft toen aan werknemster bij brief van 13 januari 2026 bericht dat zij de loonstop handhaafde en dat loonbetaling niet zou worden hervat totdat zij naar Nederland zou terugkeren en zou deelnemen aan het bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek. Daarna heeft D-pers getracht via mediation de (inmiddels) verstoorde arbeidsrelatie te herstellen. Op 17 april 2026 ontving D-Pers een deskundigenoordeel van het UWV waaruit volgt dat de re-integratie-inspanningen van werknemster onvoldoende zijn geweest. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemster dat D-Pers wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige salaris vanaf 18 juni 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet aannemelijk dat de vordering tot doorbetaling

van het salaris in een gewone (bodem)procedure wordt toegewezen. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter doen de situaties genoemd in artikel 7:629 lid 3 sub b (belemmering of vertraging van genezing) en sub d BW (niet meewerken aan redelijke voorschriften) zich in dit geval voor. Werkneemster heeft na haar ziekmelding niet voldaan aan het verzuimprotocol van D-Pers. Zij heeft sinds haar ziekmelding voornamelijk in Israël verbleven, terwijl uit de adviezen van de bedrijfsarts blijkt dat er met het oog op haar re-integratie onderzoeken dienden plaats te vinden. Door het voortdurende verblijf van werkneemster in Israël hebben deze onderzoeken met veel vertraging plaatsgevonden en kon gedurende die tijd aan haar re-integratie geen concrete invulling worden gegeven. Werkneemster stelt zich (vooral) op het standpunt dat zij in Nederland niet over een vangnet beschikt waardoor zij genoodzaakt is om in Israël te verblijven, maar dit is geen omstandigheid die voor rekening van D-Pers dient te komen. D-Pers mocht bovendien ook dan minst genomen van werkneemster verwachten dat zij zich proactief opstelde en digitaal goed bereikbaar zou zijn voor (afspraken met) de bedrijfsarts en deskundigen. Uit de hiervoor weergegeven uitgangspunten blijkt dat dit onvoldoende het geval geweest. Gelet op het voorgaande is naar voorlopig oordeel het UWV terecht tot de conclusie gekomen dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster in de gehele ziekteperiode onvoldoende zijn geweest en de loonstop - waarvoor werkneemster tijdig is gewaarschuwd - niet ten onrechte is opgelegd. De conclusie is dat de vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4419

Zaaknummer: 12071219 \ KK EXPL 26-53

Rechters: B. Brokkelaar

Advocaten: N. Bakker en W.J. de Boer

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub b en d BW

RECHTSPRAAK

Het addendum is rechtsgeldig buitengerechtelijk vernietigd wegens misbruik van omstandigheden, nu werkgever een kwetsbare werknemer onjuist heeft geïnformeerd en hem heeft bewogen een nadelige, cao-strijdige wijziging te ondertekenen.*Feiten*

Werknemer is op 20 april 2009 in dienst getreden bij werkgever in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud II. Op 23 december 2024 hebben werknemer en werkgever een addendum op de arbeidsovereenkomst getekend. Werknemer heeft diezelfde dag een e-mail aan werkgever gestuurd waarin hij aangeeft dat hij het document mee naar huis wilde nemen en later wilde ondertekenen, maar dat werkgever aangaf dat hij zich geen zorgen hoefde te maken en dat alles hetzelfde zou blijven zoals het was waardoor hij gewoon zou kunnen tekenen. Werkgever gaf ook aan dat werknemer niet over zou worden genomen door de nieuwe eigenaar als hij niet zou tekenen. Hier schrok werknemer van en zodoende heeft hij getekend. Nu komt hij erachter dat in het addendum lijkt opgenomen dat zijn salaris wordt verlaagd, wat niet mag. Daarnaast zijn zijn uren aangepast naar minimaal 3 en maximaal 38 uur per week terwijl hij al jaren 40 uur per week werkt en daar ook voor wordt betaald. Per brief van 3 april 2025 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever bericht dat werknemer zich beroept op vernietiging van het addendum vanwege misbruik van omstandigheden, althans op de nietigheid daarvan wegens strijdigheid met de toepasselijke cao. Werknemer vordert onder meer voor recht te verklaren dat werkgever hem op oneigenlijke gronden het addendum heeft laten tekenen.

Oordeel

Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgever hem op oneigenlijke gronden het addendum heeft laten tekenen. De kantonrechter stelt vast dat de term 'op oneigenlijke gronden' in de wet niet voortkomt. De kantonrechter kan alleen al om die reden niet *voor recht* verklaren dat het addendum 'op oneigenlijke gronden' is ondertekend, omdat dit op zichzelf geen juridische betekenis heeft. Dat neemt niet weg dat de kantonrechter uit de overige stellingen van werknemer afleidt dat hij bedoeld heeft te stellen dat het addendum tot stand is gekomen onder misbruik van omstandigheden en daarom bij de brief van 3 april 2025 buitengerechtelijk is vernietigd. Omdat deze stelling ook relevant is voor de toewijsbaarheid van de door werknemer gevorderde verklaring voor recht dat zijn salaris moet worden verhoogd met de cao-verhogingen van 2025 en dat hij moet worden betaald op basis van een 40-urige werkweek, alsook voor de vordering tot betaling van achterstallig salaris, zal de

kantonrechter deze stelling – voor zover nodig onder ambtshalve aanvulling van de rechtsgronden in de zin van artikel 25 Rv – in het volgende beoordelen. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van misbruik van omstandigheden door werkgever. Werknemer bevindt zich als werknemer in een ondergeschikte positie ten opzichte van werkgever. Werknemer is in dienst in de functie van medewerker schoonmaakonderhoud, zodat in beginsel niet mag worden verwacht dat hij over enige juridische deskundigheid beschikt. Hij heeft ook onweersproken gesteld dat hij last heeft van woordblindheid en moeite heeft met het begrijpen van ingewikkelde teksten. Werknemer heeft daarnaast voldoende onderbouwd dat hij vóór het tekenen van het addendum aan werkgever heeft gevraagd of hij dit eerst met zijn partner zou mogen bespreken. De kantonrechter is verder van oordeel dat werkgever, mede gelet op zijn verplichting zich als een goed werkgever te gedragen, werknemer had behoren te weerhouden van het tekenen van het addendum zonder de inhoud daarvan eerst met een (deskundige) derde te bespreken. Werkgever stelt dat dit niet nodig was omdat hij werknemer een uitgebreide uitleg heeft gegeven over het addendum en hij dus met de inhoud daarvan bekend was. De toelichting van werkgever op het addendum is echter juridisch onjuist en in strijd met de cao. Het kan er daarom niet voor gehouden worden dat werkgever werknemer voldoende heeft geïnformeerd over de wijzigingen in zijn arbeidsvoorwaarden die in het addendum zijn opgenomen. Uit het voorgaande volgt dat het in artikel 5.1 van het addendum opgenomen beding in strijd is met de cao. De strekking van dat beding is dat het reeds in december 2024 door werknemer genoten salaris (met terugwerkende kracht) geacht moet worden *inclusief* de cao-verhogingen van 2025 te zijn. Het gevolg hiervan is feitelijk dat werkgever de aanspraken van werknemer op de cao-verhogingen van 2025 volledig heeft willen uitsluiten, terwijl hij op grond van artikel 18 van de cao recht had op (in ieder geval) een verhoging van het deel van zijn salaris dat als basisuurloon geldt voor zijn loon- en functiegroep. Voor zover werknemer zich al niet op vernietiging van het (volledige) addendum had beroepen, is in ieder geval dit beding daarom nietig (artikel 12 lid 1 Wet Cao). Ook de stelling van werkgever dat het op grond van de cao nodig was om de arbeidsduur van werknemer terug te brengen tot 38 uur per week is juridisch onjuist. Artikel 13 lid 1 van de cao bepaalt dat de normale arbeidsduur gemiddeld 38 uur tot maximaal 48 uur per week over een periode van 4 weken bedraagt. Een arbeidsduur van 40 uur per week is dus wel degelijk toegestaan. Ook op dit punt heeft werkgever werknemer dus verkeerd geïnformeerd. De conclusie van de voorgaande overwegingen is dat werknemer in de brief van 3 april 2025 met succes het addendum buitengerechtelijk heeft vernietigd wegens misbruik van omstandigheden (art. 3:49 BW), omdat werkgever ondanks de bijzondere kwetsbaarheid van werknemer heeft bevorderd dat hij het voor hem nadelige addendum zou ondertekenen, terwijl werkgever (als goed werkgever) hem had moeten behoeden voor het ondertekenen daarvan zonder dit eerst met een (deskundige) derde te bespreken. Dat addendum moet daarom met terugwerkende kracht geacht worden niet tussen partijen te zijn overeengekomen (art. 3:53 BW).

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:9971

Zaaknummer: 11901478 RL EXPL 25-17937

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: P.M. van Wattum en P. Smit

Wetsartikelen: 3:44 BW, 3:49 BW, 3:53 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Sprake van een unieke functie die is komen te vervallen en er is voldoende komen vast te staan dat werkgever heeft voldaan aan zijn inspanningsverplichting om werknemer te herplaatsen. Bovendien ligt herplaatsing niet meer in de rede.*Feiten*

Op 15 februari 2023 is werknemer in dienst getreden bij werkgever. Uit het financieel verslag van 2024 volgt dat in 2023 en 2024 een negatief resultaat is behaald. Op 27 maart 2025, 11 april 2025 en 25 juni 2025 zijn er gesprekken geweest met werknemer. Op 3 september 2025 heeft werkgever ten aanzien van werknemer een ontslaaanvraag wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV ingediend. Op verzoek van het UWV heeft werkgever op 29 september 2025 meer informatie gegeven over zijn inspanningen om werknemer te herplaatsen en heeft hij in dat kader door hem opgestelde verslagen van de hierboven vermelde gesprekken aan het UWV toegestuurd. Deze verslagen waren niet eerder aan werknemer toegestuurd. Op 24 september 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld en sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Bij beslissing van 13 november 2025 heeft het UWV de ontslaaanvraag afgewezen. Het UWV heeft daarbij geoordeeld dat voldoende aannemelijk is geworden dat er sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen en dat dit een unieke functie is, maar dat werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om een andere passende functie voor werknemer te zoeken. Uit de winst- en verliesrekening van 2025 blijkt dat het resultaat over 2025 opnieuw negatief is. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege bedrijfseconomische redenen.

Oordeel

Voorop wordt gesteld dat het opzegverbod van artikel 7:670 BW niet geldt, nu werknemer zich ziek heeft gemeld nadat de ontslaaanvraag bij het UWV was ingediend. Geoordeeld wordt dat, ook als er geen sprake zou zijn van een negatief bedrijfsresultaat, het de onderneming, met inachtneming van bepaalde voorwaarden, vrij staat om haar bedrijfsvoering te optimaliseren. Dat dat wordt bereikt door het herverdelen van de taken van werknemer over andere vaste medewerkers heeft werkgever tegenover de betwisting van werknemer voldoende toegelicht. De conclusie is dan ook dat de functie van werknemer, zoals hij zelf zegt 'manusje van alles', als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering, is komen te vervallen. Volgens werkgever is er sprake van een unieke functie en werknemer heeft dat niet weersproken. Zijn

functie is daarmee niet uitwisselbaar zodat afspiegeling niet aan de orde is. Vervolgens is de vraag aan de orde of werkgever zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. Werknemer betwist dat en ontkent dat herplaatsingsgesprekken hebben plaatsgevonden, althans dat is gesproken over alternatieve functies binnen de onderneming, dat hij deze functies heeft afgewezen en verder bestrijdt hij dat hij geen avond- of staand werk zou willen verrichten. Ook voert hij aan dat het voor hem niet voldoende duidelijk was dat zijn functie zou komen te vervallen en dat hij, om dat te voorkomen, dus een andere functie zou moeten gaan vervullen. Hiertegenover heeft werkgever schriftelijke verklaringen van degenen, die de gesprekken met werknemer hebben gevoerd, overgelegd. Gelet op de verklaringen van werkgever en zijn eigen verklaring ter zitting komt het niet geloofwaardig voor dat werknemer uit die gesprekken, waarvan thans vaststaat dat ze zijn gevoerd, niet zou hebben begrepen dat werkgever voornemens was zijn functie te laten vervallen en dat hij een andere functie binnen de onderneming voor werknemer probeerde te zoeken. Het lijkt erop dat werknemer dat niet wilde inzien en heeft vastgehouden aan de werkzaamheden die hij deed en deze, eventueel met extra taken erbij, wilde blijven uitvoeren, welk primair standpunt hij overigens ook in deze procedure nog inneemt. Werkgever heeft verder voldoende gesteld dat hij de functies “Waiter” en “Host” toentertijd daadwerkelijk aan werknemer heeft aangeboden. De slotsom is dan ook dat werkgever in 2025 voldoende inspanningen heeft betracht om werknemer binnen de onderneming te herplaatsen, wat niet is gelukt. Daarbij geldt dat, voor zover werknemer alsnog een van de eerder aangeboden functies zou willen vervullen, herplaatsing niet langer in de rede ligt. Ter zitting is gebleken dat door de echtscheidingsprocedure tussen de zoon van werknemer en de zus van werkgever, waarbij werknemer zijn zoon bijstaat, de verhoudingen tussen partijen zozeer zijn verslechterd, dat herplaatsing van werknemer niet langer van werkgever kan worden geveerd. Dat betekent dat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4325

Zaaknummer: 12063416 \ EA VERZ 26-50

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: S. Wouters en E.D. van Tellingen

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

RECHTSPRAAK

Door de overgang van onderneming is de arbeidsovereenkomst van werknemster van rechtswege overgegaan op stichting B ondanks de eerdere (niet rechtsgeldige) opzegging door stichting A.*Feiten*

Werknemster is per november 2021 bij de stichting A in dienst getreden in de functie van persoonlijk begeleider. Werknemster is sinds 16 mei 2025 arbeidsongeschikt. Bij brief van 30 december 2025 heeft stichting A aan werknemster bericht dat zij per 1 februari 2026 stopt met al haar bedrijfsactiviteiten en dat zij het contract per 31 januari 2026 schriftelijk opzegt. Per 2 februari 2026 is stichting B opgericht. Vanaf februari 2026 heeft werknemster geen loon meer ontvangen. Wel ontvangt zij van het UWV sinds 2 februari 2026 een Ziektewetuitkering. Werknemster is nadien een verzoekschriftprocedure tegen stichting A begonnen, waarbij zij heeft verzocht om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en het loon door te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd. Werknemster vordert in een procedure tegen stichting B om haar te veroordelen tot betaling van het loon, naleving van de re-integratieverplichtingen en na hersteldmelding toelating tot het verrichten van de bedongen arbeid. Werknemster legt aan haar vorderingen ten grondslag dat stichting A haar organisatie heeft overgedragen aan stichting B en zodoende op grond van de artikelen 7:662 en 7:663 BW het dienstverband van werknemster van rechtswege op stichting B is overgegaan.

Oordeel

Beoordeeld moet worden of stichting A tegenover werknemster gehouden is om de verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst na te komen. Daarvoor dient te worden vastgesteld of en, zo ja, per wanneer er een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden. Werknemster heeft zich op het standpunt gesteld dat zij bij stichting B in dienst is als gevolg van een overgang van onderneming. Stichting B heeft op de mondelinge behandeling erkend dat er een overgang van onderneming heeft plaatsgevonden. Daarnaast heeft ook stichting A ter zitting bevestigd dat van een overgang van onderneming sprake is geweest. Stichting A heeft daarbij nog verduidelijkt dat zij de arbeidsovereenkomst van werknemster niet (rechtsgeldig) heeft opgezegd en daarvan is de kantonrechter ook niet gebleken. Gelet op het voorgaande wordt geoordeeld dat voorshands voldoende aannemelijk is dat de bodemrechter zal oordelen dat er sprake is geweest van overgang van onderneming, waarbij ook de arbeidsovereenkomst van werknemster van rechtswege is overgegaan. Ten tijde van de overgang van onderneming was werknemster namelijk nog in dienst van stichting A en voor de overgang van werknemster van stichting A naar stichting B is daarnaast niet ter zake

doende of stichting B (al dan niet terecht) van een verkeerde voorstelling van zaken is uitgegaan. Ten aanzien van de datum van overgang van onderneming heeft werknemster aangevoerd dat voor haar niet duidelijk is per welke datum de overgang van onderneming exact heeft plaatsgevonden. Volgens zowel stichting B als stichting A is dit per 1 maart 2026 geweest. Van deze datum zal de kantonrechter in het hiernavolgende dan ook uitgaan. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is er zodoende sprake geweest van een overgang van onderneming per 1 maart 2026, als gevolg waarvan werknemster van rechtswege bij stichting B in dienst is getreden. Stichting B is per die datum dan ook gehouden tot betaling van het loon met emolumenten (conform de Cao GGZ), naleving van de re-integratieverplichtingen en toelating van werknemster, na hersteldverklaring, tot de bedongen arbeid.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3428

Zaaknummer: 12133211 \ VV EXPL 26-21

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: H. Aydemir en J.A. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Door ondanks het verbod daartoe contact te zoeken met haar manager handelde werknemster weliswaar verkeerd, maar deze misstap uit emotie is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende zwaarwegend om aangemerkt te worden als dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemster is op 6 mei 2025 in dienst getreden van Timing Bemiddelingsdiensten B.V. (hierna: 'Timing') op basis van een uitzendovereenkomst. Werknemster is door Timing uitgeleend aan DHL Supply Chain (hierna: 'DHL'). Op 27 juni heeft werknemster de heer X, manager operations bij DHL, gemeld dat zij hem leuk vond en hem gevraagd wat hij van haar vond. Vervolgens heeft werknemster een aantal gesprekken gehad met Timing en DHL. Aan werknemster is gemeld dat zij geen contact meer mocht zoeken met X. Op 30 oktober 2025 is werknemster op non-actief gesteld. Bij brief van 31 oktober 2025 heeft Timing werknemster op staande voet ontslagen. Timing heeft de dringende reden gegrond op de omstandigheden dat zij werknemster in een gesprek op 20 oktober 2025 had verboden contact te zoeken met X, maar dat werknemster hem diezelfde dag opnieuw berichten stuurde, zelfs na waarschuwingen per e-mail en per telefoon om daarmee te stoppen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemster stelt dat er aanvankelijk sprake was van wederkerigheid, in die zin dat X ook het persoonlijke contact opzocht en avances maakte. De stellingen van werknemster en hetgeen X verklaart, lopen uiteen. Dat X het persoonlijke contact heeft opgezocht of avances heeft gemaakt zoals werknemster stelt, is niet komen vast te staan. Wel is komen vast te staan dat X in berichten aan werknemster gebruikmaakte van emoji's en hartjes. De kantonrechter oordeelt dat het sturen van hartjes door een manager aan een ondergeschikte niet gepast is in een werkomgeving. Hoewel het niet gepast is, blijkt uit het versturen van hartjes op zichzelf genomen nog niet van het maken van avances. Dat moet in de context worden gezien. Daarvoor zijn bijkomende omstandigheden relevant. Bijkomende omstandigheden die maken dat de hartjes in de berichten moeten worden gezien in het licht van avances, zijn echter niet gebleken. Werknemster voert tevens aan dat in gesprekken met DHL op 1 juli en 8 september 2025 is gemeld dat zij geen persoonlijk contact met X mocht zoeken, maar dat X daarna niet meer ter sprake is gekomen. Ook heeft werknemster – onweersproken – aangevoerd dat zij na 5 oktober 2025 geen (persoonlijk) contact heeft gezocht met X tot na de op non-actiefstelling op 30 oktober 2025. Invoelbaar is

dat werknemster werd verrast door de op non-actiefstelling op 30 oktober 2025 en dat zij meteen hierna uit emotie weer het contact heeft gezocht met X om uitleg te krijgen. Daarmee handelde werknemster weliswaar verkeerd, temeer gelet op de laatste waarschuwing per telefoon en per e-mail, maar deze misstap uit emotie is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende zwaarwegend om die aan te merken als een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Een minder ingrijpende maatregel, zoals een schorsing, was op zijn plaats geweest. Zeker nu Timing ter zitting heeft bevestigd geen enkel onderzoek te hebben verricht naar de ontstane situatie in het contact tussen werknemster en X en de (mogelijke) rol van de laatste daarin. Dit had gezien het feit dat Timing op de hoogte was van psychische problemen bij werknemster en daarbij kennis had van het versturen van hartjes door X wel in de rede gelegen. Omdat een dringende reden voor het ontslag op staande voet ontbreekt, is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:3561

Zaaknummer: 12022854 AZ VERZ 25-78 (E)

Rechters: M. Mulders

Advocaten: S. Bocu en R. Shawket

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet werknemer Dienst Justitiële Inrichtingen in verband met te amicale band met bewoonster niet rechtsgeldig verleend, billijke vergoeding toegekend.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) als medior penitentiair inrichtingswerker. In 2025 heeft werknemer op zijn verjaardag dienst op de B-afdeling met gedetineerden. Rond kwart over 9 's avonds is hij naar de C-afdeling gegaan. Daar heeft hij contact gehad met een bewoonster van de IND-leefafdeling. DJI ontving van de meldkamer een melding over het gedrag van werknemer en de bewoonster. Naar aanleiding van de melding heeft DJI de camerabeelden bekeken. Hierop is te zien dat werknemer en de bewoonster ruim acht minuten een gesprek voeren in de open afdeling, waarbij ze elkaar meermaals aanraken. Op 4 maart 2025 is met werknemer een hoor- en wederhoorgesprek gevoerd. Werknemer werd na dit gesprek op staande voet ontslagen 'wegens het onderhouden van een niet professionele relatie met een bewoonster van de afdeling IND in strijd met de Gedragscode-DJI'. De kantonrechter heeft geoordeeld dat uit de gedragscode volgde dat iedere relatie (anders dan een werkrelatie) verboden is. En bij de kernwaarde professionaliteit staat expliciet: 'In contacten met justitiabelen zorgt u dat u professionele afstand houdt'. Werknemer had de bewoonster te allen tijde op professionele afstand moeten houden. De kantonrechter vindt het bovendien zeer kwalijk dat het is gebeurd in het bijzijn van andere collega's en andere IND-bewoners, omdat werknemer een voorbeeldfunctie had. De verzoeken van werknemer in eerste aanleg zijn afgewezen. In hoger beroep verzoekt werknemer, onder meer, een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De omgang van werknemer met de bewoonster gaat normale amicale omgangsvormen te buiten, en is door het flirterige karakter evident onprofessioneel. De beelden van flirterige aanrakingen tonen op zichzelf niet aan dat er sprake was van een andere dan een professionele relatie, wat aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Binnen een professionele relatie kan zich niet-professioneel gedrag voordoen. Het hof volgt niet de redenering dat niet-professioneel gedrag automatisch een onprofessionele relatie met de bewoonster meebrengt. Dat werknemer een relatie had met de bewoonster, is niet komen vast te staan. De op de ingebrachte beelden zichtbare handelingen leveren geen dringende reden op. Het was de taak van werknemer om met de bewoners een vertrouwensrelatie op te bouwen. Werknemer is niet eerder op amicaal gedrag aangesproken,

terwijl amicaal gedrag kennelijk tot de geaccepteerde bedrijfscultuur behoort. Uit de gedragscode van DJI volgt dat de balans tussen mentorschap, amicaal gedrag en onprofessioneel gedrag een moeilijke balans is. Het gedrag van werknemer dient eerder in het licht van disfunctioneren te worden gezien. Het ontslag op staande voet is ten onrechte verleend. De transitievergoeding wordt toegewezen. Er wordt een billijke vergoeding van € 7.000 toegewezen, gebaseerd op de loonschade van werknemer. DJI wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1247

Zaaknummer: 200.360.079/01

Rechters: H.T. van der Meer, R.L. de Graaff en F.J. Bloem-Timmermans

Advocaten: M. Voogt en A.J. Verhagen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geen schending spreekplicht bij indiensttreding; vernietiging uitzendovereenkomst wegens dwaling of bedrog houdt geen stand.*Feiten*

Werkneemster heeft op 7 maart 2023 een uitzendovereenkomst gesloten met Flexpedia Uitzenden B.V. (hierna: Flexpedia) voor de functie van operator bij The Lycra Company. Flexpedia is eigenrisicodragers voor de Ziektewet. Werkneemster had in het verleden een IVA-uitkering ontvangen. In 2019 heeft het UWV geoordeeld dat zij nog maar beperkt arbeidsongeschikt was en dat haar belastbaarheid naar verwachting kon verbeteren. Werkneemster heeft via recruitmentpartner Aycdo gesolliciteerd. Naar aanleiding daarvan is zij voorgesteld voor de functie van operator, waarin onder meer in drieploegendienst werd gewerkt. Op 12 april 2023 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Zij heeft haar werk op 17 april 2023 hervat, maar is op 18 april 2023 opnieuw uitgevallen. Flexpedia heeft de uitzendovereenkomst op 25 oktober 2024 buitengerechtelijk vernietigd wegens dwaling dan wel bedrog. Volgens Flexpedia had werkneemster vóór indiensttreding moeten melden dat zij medische en psychische beperkingen had, een uitkeringsverleden had en onder bewind stond. De bewindvoerder van werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de uitzendovereenkomst niet rechtsgeldig is vernietigd. Partijen twisten over de vraag of werkneemster haar spreekplicht heeft geschonden en of Flexpedia de uitzendovereenkomst mocht vernietigen wegens dwaling of bedrog.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vernietiging wegens wilsgebrek

Een arbeidsovereenkomst kan in beginsel worden vernietigd wegens een wilsgebrek, zoals dwaling of bedrog. Daarbij gelden in het arbeidsrecht wel strenge eisen, omdat vernietiging niet mag worden gebruikt om het ontslagrecht te omzeilen. De kernvraag is of werkneemster vóór het aangaan van de uitzendovereenkomst uit eigen beweging had moeten melden dat zij medische beperkingen had die haar ongeschikt maakten voor de functie van operator. Volgens de kantonrechter rust die spreekplicht alleen op een werknemer als deze wist of had moeten begrijpen dat de medische beperking hem of haar ongeschikt maakt voor de functie. Flexpedia heeft niet bewezen dat daarvan sprake was. De medische informatie uit 2019 was bij indiensttreding al gedateerd en daarin werd bovendien verbetering van de belastbaarheid verwacht. De latere rapportages van de bedrijfsarts dateren van ruim na de indiensttreding en

geven onvoldoende basis om aan te nemen dat werknemster in februari/maart 2023 al ongeschikt was voor de functie en dit had moeten melden. Ook is niet gebleken dat werknemster onjuist heeft verklaard door te zeggen dat zij zich zeer fit voelde. Dat werknemster onder bewind stond, hoefde zij evenmin te melden. Flexpedia heeft onvoldoende toegelicht waarom die omstandigheid relevant was voor de functie van operator, waarin geen financiële verantwoordelijkheid centraal stond.

Dwaling en bedrog

Omdat niet vaststaat dat werknemster relevante informatie heeft verzwegen of onjuiste mededelingen heeft gedaan, slaagt het beroep op dwaling niet. Ook van bedrog is geen sprake, omdat niet is gebleken van een opzettelijk onjuiste mededeling of het opzettelijk verzwijgen van informatie die werknemster had moeten delen. De kantonrechter verklaart daarom voor recht dat de uitzendovereenkomst niet rechtsgeldig door Flexpedia is vernietigd en dat aan die vernietiging geen werking toekomt. Flexpedia wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:3594

Zaaknummer: 11666179 CV EXPL 25-1956

Rechters: Otto

Advocaten: L.E.I.K. Jaminon en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer bewijst recht op loongroep 4 en cao-vergoedingen; overwerk wordt afgewezen omdat extra uren vrijwillig waren.*Feiten*

Werknemer is op 24 maart 2014 in dienst getreden bij Holland Wood B.V. (hierna: Holland Wood). Op de arbeidsovereenkomst was een cao van toepassing. Werknemer verrichtte productiewerkzaamheden, werkte met machines, bestuurde een heftruck en verving bij afwezigheid ook leidinggevend. Werknemer stelt dat hij vanaf 2018 ten onrechte niet is ingeschaald in loongroep 4. Daarnaast vordert hij betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag, vakantiedagen, feestdagen, roostervrije tijd, overwerk en reiskosten. Holland Wood betwist onder meer dat werknemer recht heeft op loongroep 4 en stelt dat er sprake was van een all-in loon. Ook voert Holland Wood aan dat reiskosten al deels zijn voldaan door het verstrekken van tankbonnen. Partijen twisten over de vraag of werknemer vanaf 2018 recht had op inschaling in loongroep 4, of hij recht heeft op betaling van overuren en of Holland Wood de reiskosten volledig heeft vergoed.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Inschaling en loonvordering

Werknemer is geslaagd in het bewijs dat hij vanaf 2018 werkzaamheden verrichtte die onder loongroep 4 vallen. Uit de getuigenverklaringen volgt dat werknemer zelfstandig met verschillende machines werkte, een heftruck bestuurde, robots instelde en leidinggevende taken vervulde bij afwezigheid van leidinggevend. Deze werkzaamheden vereisten zelfstandigheid, vakkennis en praktijkervaring. Daarom had Holland Wood werknemer vanaf 2018 moeten inschalen in loongroep 4. Holland Wood wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. Ook moet Holland Wood op grond van de cao alsnog vakantietoeslag, vakantiedagen, feestdagen en roostervrije tijd betalen. Het beroep van Holland Wood op een all-in loon slaagt niet, omdat de cao een minimum-cao is en het overeengekomen all-in uurloon daarmee in strijd was.

Overwerk

Werknemer is niet geslaagd in het bewijs dat hij recht heeft op betaling van overwerk. Uit de verklaringen volgt dat het maken van extra uren vrijwillig was. Dat Poolse werknemers vaak extra werkten om meer te verdienen, maakt nog niet dat er sprake was van verplicht overwerk.

Ook is onvoldoende duidelijk geworden hoeveel overuren werknemer precies heeft gemaakt. De overwerkvordering wordt daarom afgewezen. Holland Wood wordt veroordeeld tot betaling van in totaal € 38.959,42 bruto aan achterstallig loon en cao-vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9888

Zaaknummer: 10467804

Rechters: R.M. Schoo

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

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Geen ontslag op staande voet of beëindiging met wederzijds goedvinden; arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en werknemer houdt recht op cao-vergoedingen en transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is op 12 maart 2025 in dienst getreden bij werkgever als machinist op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Groen, Grond en Infrastructuur van toepassing. Op 30 oktober 2025 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden bij werknemer thuis, nadat hij zich ziek had gemeld. Na dit gesprek hebben partijen geen uitvoering meer gegeven aan de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt dat hij tijdens dit gesprek op staande voet is ontslagen. Werkgever voert aan dat partijen met wederzijds goedvinden zijn overeengekomen het dienstverband te beëindigen. De bewindvoerder van werknemer verzoekt onder meer betaling van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding, achterstallig loon en diverse vergoedingen op grond van de cao, waaronder een reistijd- en reiskostenvergoeding. Partijen twisten over de vraag of er sprake is geweest van een ontslag op staande voet dan wel een beëindiging met wederzijds goedvinden en of werknemer nog aanspraak heeft op loon en cao-vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is niet op 30 oktober 2025 geëindigd. Van een beëindiging met wederzijds goedvinden is geen sprake, omdat een dergelijke beëindiging schriftelijk moet worden vastgelegd op grond van artikel 7:670b BW en dat niet is gebeurd. De latere schriftelijke bevestiging van werkgever maakt dit niet anders. Ook is er geen sprake van een ontslag op staande voet. Werknemer heeft zelf verklaard dat tijdens het gesprek niet expliciet over ontslag is gesproken. Dat werkgever boos was over de ziekmelding, werknemer succes wenste met het zoeken naar ander werk en de autosleutels meenam, betekent volgens de kantonrechter niet dat werknemer dit redelijkerwijs mocht opvatten als een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband. De arbeidsovereenkomst is daarom pas geëindigd op 11 maart 2026, de datum waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst van rechtswege afliep. Omdat er geen sprake is van een opzegging door werkgever, worden de verzoeken tot toekenning van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding afgewezen.

Loon- en cao-vorderingen

De kantonrechter oordeelt dat werknemer tot 1 juli 2025 recht had op het cao-loon van € 14,34 bruto per uur in plaats van het lagere contractuele uurloon van € 14,06 bruto. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon. De stelling dat werknemer structureel meer uren werkte dan hij kreeg uitbetaald, is onvoldoende onderbouwd. De vordering tot betaling van extra uren en een overwerktoeslag wordt daarom afgewezen. Wel heeft werknemer recht op vergoeding van reistijd en reiskosten op grond van de cao. De kantonrechter stelt de reistijdvergoeding vast op € 2.791,38 bruto en de reiskostenvergoeding op € 2.116,39 netto, waarbij rekening wordt gehouden met periodes van carpoolen, gebruik van de eigen auto en gebruik van de werkbus. Daarnaast heeft werknemer recht op een transitievergoeding, omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en niet is voortgezet. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van € 642,30 bruto aan transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4861

Zaaknummer: 12032430 HA VERZ 25-105

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: H.E.C. Heijkoop-Otterman, L.A. Pruis en N.D. van der Valk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Beëindiging overeenkomst na klachten over grensoverschrijdend gedrag. Werker is in dienst geweest op basis van een arbeidsovereenkomst. Billijke vergoeding van € 70.000 bruto.*Feiten*

X verrichtte vanaf 5 augustus 2024 werkzaamheden voor Canonical Services Limited (hierna: Canonical). Zij ontving hiervoor een vergoeding van € 7.667,83 per maand exclusief btw. Voorafgaand aan haar start in augustus 2024 voerde X zes gesprekken met Canonical, waarin zij te horen kreeg dat zij door het ontbreken van een Nederlandse entiteit van Canonical alleen als zzp'er kon werken en niet in dienst kon treden. Op 30 juli 2025 heeft X een klacht ingediend naar aanleiding van seksueel grensoverschrijdend gedrag van een aantal managers van Canonical richting haarzelf en meerdere vrouwelijke collega's. Na onderzoek heeft Canonical blijkens een e-mail van 3 september 2025 de klacht tegen twee managers gedeeltelijk gegrond verklaard. De klachten over twee andere (hogere) managers werden ongegrond verklaard wegens onvoldoende bewijs. X heeft op 4 september 2025 beroep ingesteld tegen deze beslissing. Zij heeft hierbij onder meer aangevoerd dat Canonical bij het onderzoek en de besluitvorming in strijd heeft gehandeld met haar eigen interne no-tolerancebeleid ter zake van intimidatie. In de beslissing op het beroep van 25 september 2025 heeft Canonical geconcludeerd dat de klachten zorgvuldig zijn onderzocht en dat de oorspronkelijke beslissing wordt gehandhaafd. X heeft zich op 6 oktober 2025 ziek gemeld. In reactie daarop heeft Canonical haar erop gewezen dat X niet bij Canonical in dienst is en de betalingen aan X stopgezet. Bij e-mail van 23 oktober 2025 heeft de toenmalige gemachtigde van X laten weten dat X zich op het standpunt stelt dat zij werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst en dat zij aanspraak maakt op achterstallig loon en vakantietoelage. Bij e-mail van 5 november 2025 heeft Barrett namens Canonical dit standpunt betwist. Op 1 december 2025 heeft Canonical de overeenkomst met X opgezegd tegen 30 november 2025. X stelt onder meer dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en verzoekt de kantonrechter onder meer de toekenning van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.

*Oordeel**Kwalificatie overeenkomst*

De kantonrechter komt op grond van de weergave van de afspraken en feitelijke gang van zaken tot de conclusie dat de samenwerking tussen partijen moet worden gekwalificeerd als

een arbeidsovereenkomst. Doorslaggevend is het gegeven dat X fulltime voor Canonical aan het werk was, geen andere opdrachtgevers had en ook niet had kunnen hebben omdat zij ten minste 40 uur per week voor Canonical werkzaamheden diende uit te voeren in overeenstemming met de instructies en aanwijzingen van Canonical, zoals onder andere verwoord in het handboek van Canonical. Voor die meer dan veertig uur per week werken ontving zij van Canonical een vaste maandelijkse vergoeding. Canonical heeft niet betwist dat X tijdens de in overleg met Canonical opgenomen vakantiedagen werd doorbetaald. X was ingebed in de werkorganisatie van Canonical; zij nam wekelijks deel aan meerdere teamoverleggen, zij had functioneringsgesprekken en kon een bonus toegekend krijgen. Het grote aantal door X georganiseerde evenementen wijst erop dat deze bijeenkomsten een vast onderdeel uitmaken van de werkwijze van het marketing- en salesteam van Canonical. Dit, de specifieke eisen die Canonical aan de functie van X stelde en de haar toebedeelde verantwoordelijkheden onderstrepen dat X in haar functie was ingebed in de marketingorganisatie van Canonical. Het ondernemersrisico van X beperkte zich tot het risico dat de opdrachtovereenkomst door Canonical kon worden opgezegd. Het argument van Canonical dat zij nu niet beschikt over een Nederlandse entiteit, waardoor het voor haar niet mogelijk is om een arbeidsovereenkomst aan te bieden, kan op zichzelf niet leiden tot een ander oordeel, nog daargelaten dat deze keuze geheel voor haar rekening komt.

Vergoedingen

Gelet op het oordeel dat er een arbeidsovereenkomst bestond tussen partijen, moet worden vastgesteld dat Canonical heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Op grond van artikel 7:681 lid 1 BW is de ernstige verwijtbaarheid aan de kant van Canonical gegeven. X heeft recht op de transitievergoeding en op de gefixeerde schadevergoeding over de niet in acht genomen opzegtermijn. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 70.000 bruto, mede omdat Canonical ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door klachten over grensoverschrijdend gedrag onvoldoende zorgvuldig te behandelen, geen adequate ondersteuning te bieden en de overeenkomst na ziekmelding zonder geldige reden te beëindigen, waardoor werkneemster zonder inkomen kwam te zitten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4289

Zaaknummer: 12064750

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: T. Yekhlief, S.E.J.M. van Well, J. Groeneveld en O. Eweida

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Regelrechterprocedure: loonvordering en situatieve arbeidsongeschiktheid. Vorderingen van eiser worden toegewezen, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente.*Feiten*

Deze zaak wordt behandeld door de regelrechter op basis van het Tijdelijk besluit experiment regelrechter (hierna: Besluit). Werknemer is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij Vicini B.V. als souschef. Op 31 augustus 2025 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd. Deze procedure gaat over de vraag of Vicini het salaris van augustus 2025 moet betalen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij zich op 29 juli 2025 ziek heeft gemeld, waarna de bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er sprake is van een arbeidsconflict en partijen een afkoelingsperiode heeft aanbevolen. Volgens werknemer heeft hij zich na afloop van deze afkoelingsperiode weer beschikbaar gehouden voor werk. Vicini heeft zijn salaris over de maand augustus 2025 tot op heden niet uitbetaald. Werknemer vordert daarom in deze procedure dat Vicini wordt veroordeeld om zijn salaris van augustus 2025, ter hoogte van € 3.450 bruto, aan hem te betalen, met wettelijke verhoging en wettelijke rente. Vicini is het niet eens met de vordering. Volgens Vicini heeft werknemer zich onterecht ziek gemeld en hoeft zij het salaris over de maand augustus 2025 niet aan hem uit te betalen, omdat hij in deze maand ook niet heeft gewerkt.

Oordeel

De kantonrechter wijst de eisen van werknemer toe. Dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid wordt onderschreven door de constatering van de bedrijfsarts op 6 augustus 2025, waaruit blijkt dat er sprake is van een arbeidsconflict en dat de klachten van werknemer niet voortkomen uit een ziekte of gebrek. Daarnaast heeft hij tijdens de zitting verklaard dat hij op de werkvloer regelmatig werd geconfronteerd met onwenselijk gedrag, zoals pesten en intimidatie. Volgens werknemer is de mentale belasting hierdoor te groot geworden, waarna hij zich ziek heeft gemeld. Deze stellingen heeft Vicini niet meer betwist. Volgens artikel 7:628 BW is de werkgever verplicht het loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Voor het slagen van een loonvordering is vereist dat de werknemer bereid is de bedongen arbeid te verrichten. Het is aan de werkgever om te stellen en zo nodig te bewijzen dat sprake is van een uitzondering op de hiervoor genoemde hoofdregel. Vicini heeft dat naar het oordeel van de rechter onvoldoende gedaan.

Ook moet Vicini naast de wettelijke rente 50% wettelijke verhoging betalen. De proceskosten komen voor rekening van Vicini, omdat zij ongelijk krijgt (artikel 15 Besluit).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4605

Zaaknummer: 11891478 RR FORM 25-100

Rechters: F. Aukema-Hartog

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW en Tijdelijk besluit experiment regelrechter

RECHTSPRAAK

Terecht gegeven ontslag op staande voet. Toewijzing transitievergoeding, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten. Afwijzing tegenverzoek betaling gefixeerde schadevergoeding, omdat er geen sprake is van opzet of schuld aan de zijde van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 15 juni 2021 bij werkgever in dienst getreden en werkte tot haar ontslag in de functie van ‘persoonlijk begeleider niveau 4 zeer intensief’ op een van de woonlocaties, met een werkweek van 32 uur, tegen een salaris van € 3.168 bruto per maand. De bewoners die aan de zorg van de begeleiding zijn toevertrouwd hebben een ernstige tot matige verstandelijke beperking, overeenkomstig met een cognitieve ontwikkelingsleeftijd tussen de 1 en 4 jaar. Daarnaast speelt bij alle bewoners bijkomende (gedrags)problematiek. De begeleiders hebben hierin een belangrijke taak, waarbij nauw samengewerkt en overlegd moet worden met andere zorgverleners, zoals de arts verstandelijk gehandicapten, de fysiotherapeut, de ergotherapeut en de gedragsdeskundige, in zogenoemd multidisciplinair overleg (MDO). Op 22 augustus 2025 heeft werkgever werkneemster aan de hand van negen verwijten op staande voet ontslagen, onder meer omdat werkneemster samen met een collega zonder toestemming van en overleg met de zorgmanager en/of de gedragsdeskundige een vakantie naar Curaçao heeft georganiseerd of doen organiseren voor haarzelf, haar collega en twee cliënten. De cliënten voor wie de vakantie was bedoeld zijn naar het oordeel van de gedragsdeskundige psychisch en/of gedragsmatig niet in staat om een dergelijke reis verantwoord te kunnen maken en werkneemster had dit zeker zelf ook kunnen en moeten inschatten. Dat werkneemster desondanks deze vakantie op eigen initiatief en zonder intern overleg heeft geboekt, geeft zij er naar het oordeel van werkgever blijk van andere prioriteiten te hebben dan de psychische en fysieke veiligheid van de cliënten. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Subsidiair verzoekt zij betaling van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Werkgever verzoekt in het geval van vernietiging ontbinding op de e-, g- of i-grond en separaat betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet stand houdt omdat er onverwijld is opgezegd, de reden voor het ontslag onverwijld is medegedeeld en er sprake is van een

dringende reden. Ten aanzien van de dringende reden gaat het dit geval om de samenhang van een aantal van de genoemde redenen. Van groot gewicht is in ieder geval reden 1, het verwijt aan het adres van werkneemster dat zij samen met haar collega zonder toestemming van en overleg met de zorgmanager en/of gedragsdeskundige de vakantie naar Curaçao heeft georganiseerd of doen organiseren voor haarzelf, de collega en twee bewoners. In het verlengde hiervan liggen de redenen 4 en 5, de verwijten dat werkneemster gelogen heeft tegen werkgever en tegen de vader van de bewoner, waarvoor de tegengeworpen niet verkregen toestemming ook van belang is. De kantonrechter is van oordeel dat de redenen 3 en 6 tot en met 9, in onderlinge samenhang bezien, het gegeven ontslag op staande voet kunnen dragen. Werkneemster is met deze gedragingen over de schreef gegaan en heeft hiermee een dringende reden voor ontslag op staande voet gegeven. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen evenals het verzoek tot loonbetaling en betaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster wel recht heeft op een transitievergoeding, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkneemster. Er is weliswaar sprake van verwijtbaar handelen en nalaten van werkneemster, maar de lat ligt hoog voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en die hoge lat is hier niet gehaald. Weliswaar verdient het handelen van werkneemster bepaald geen schoonheidsprijs, maar er lijkt ook sprake te zijn van onervarenheid en jeugdige onbezonnenheid voor wat betreft het plannen van de reis, waarvoor overigens de familie/wettelijk vertegenwoordigers van de cliënten ook toestemming hebben gegeven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4232

Zaaknummer: 11935756 VZ VERZ 25-6591 en 11935005 VZ VERZ 25-6579

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: Pershad, S. S. Pershad en R.G. Verheij

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Wie is de werkgever? De arbeidsovereenkomst is niet opgezegd door werkneemster. Loondoorbetaling.*Feiten*

Werkneemster is sinds september 2024 werkzaam bij werkgever, laatstelijk in de functie van spoelkeukenmedewerkster. Haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is voor het laatst verlengd tot 1 april 2026. Op zondag 11 januari 2026 heeft werkneemster haar manager een tekstbericht gestuurd met de mededeling dat zij niet naar het werk kan komen vanwege rugklachten sinds zaterdag en dat zij meteen verlof heeft aangevraagd. In het systeem is op zaterdag 10 januari 2026 haar aanvraag geregistreerd voor verlof van maandag 12 tot en met vrijdag 16 januari 2026 met als reden: 'ik ben gevallen en kon niet naar werk'. Die aanvraag is op zondag 11 januari 2026 afgewezen door de indirect bestuurder, met als toelichting dat werkneemster gewoon op het werk wordt verwacht en maar zittend werk moet gaan doen. Werkneemster wordt gewezen op de 'spelregels bij ziekte' en dat ze dat niet kan doen door middel van een verlofaanvraag. Ook wordt haar gevraagd of zij haar ontslag wil indienen en zij dan rekening moet houden met de opzegtermijn van één maand. Werkneemster gaat niet in op een uitnodiging om in gesprek te gaan en laat tot 31 januari niets van zich horen. Daarna volgt e-mailverkeer waarin werkgever aangeeft dat sinds 11 januari geen loon meer wordt betaald en werkneemster aangeeft de arbeidsovereenkomst om gezondheidsredenen te hebben opgezegd. Werkgever bevestigt de opzegging. Werkneemster heeft via haar gemachtigde bij brief van 12 februari 2026 laten weten dat zij het niet eens is met beëindiging van de arbeidsovereenkomst door ontslag op eigen verzoek, dat zij zich beschikbaar houdt voor werkzaamheden en medische begeleiding en dat zij aanspraak maakt op loondoorbetaling. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd en voor zover sprake is van een opzegging door werkgever, deze wordt vernietigd. Ook verzoekt zij betaling van (achterstallig) loon.

*Oordeel**Werkgever*

Er zijn twee verweersters. Er is geen discussie over het feit dat verweerder 1 de werkgever is. Het is onduidelijk waarom verweerder 2 als enig aandeelhouder en bestuurder van werkgever ook in deze procedure is betrokken en in het verzoekschrift tezamen met verweerder 1 'de werkgever' wordt genoemd. De verzoeken van werkneemster gericht tegen verweerder 2 worden alleen al om deze reden afgewezen.

Einde arbeidsovereenkomst door opzegging?

De arbeidsovereenkomst is niet geëindigd door opzegging door werknemster en is doorgelopen na 11 respectievelijk 31 januari 2026. Haar mededelingen over ontslag waren gezien de context waarin zij die mededelingen heeft gedaan niet duidelijk en ondubbelzinnig gericht op definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op werkgever rustte een onderzoeksplicht om zich ervan te vergewissen of werknemster de gevolgen van haar mededelingen overzag en of zij daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. De kantonrechter vindt dat werkgever dat onvoldoende heeft gedaan.

Loondoorbetaling

Werknemster heeft recht op loondoorbetaling van 11 januari 2026 tot 1 april 2026. Het verweer van de werkgever tegen de loonvorderingen is dat werknemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, maar dat verweer slaagt niet. De arbeidsovereenkomst is inmiddels wel van rechtswege geëindigd per 1 april 2026. Partijen zijn het daar over eens. Tot die einddatum heeft werknemster in beginsel recht op loondoorbetaling. Zij vraagt 100%, maar zij heeft slechts recht op 70% en één dag minder. De kantonrechter ziet aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen tot 25%.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4783

Zaaknummer: 12129088 VZ VERZ 26-821

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: H. Sala, M.A. Putting en mr. A.R.J. van der Meij

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werkgever is een producent van 'rocket balls', balvormige snoepjes met een gehard suikerwerk aan de buitenkant en gevuld met poeder. Werknemer is sinds 1 december 2017 in dienst bij werkgever, laatstelijk in de functie van meewerkend productie leider met een loon van € 4.356 bruto per maand, vermeerderd met 8% vakantiegeld. Op kosten van werkgever volgt werknemer in 2023 en 2024 diverse cursussen, waaronder coaching, EMDR en een cursus acceptatie & commitment-therapie. In februari 2024 ontvangt werknemer een waarschuwing voor zijn taalgebruik en zijn fysieke gedrag. Op 22 april 2024 beëindigt werknemer de coaching en cursussen om onduidelijke redenen. In 2024 en 2025 vinden diverse gesprekken en (werk)overleggen plaats tussen partijen over het gedrag van werknemer en zijn manier van communiceren. In maart 2025 wordt werknemer op non-actief gesteld, omdat hij zichzelf heeft opgesloten op kantoor en een aanvaring heeft gehad met een directe collega. In mei 2025 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts meldt aan werkgever dat werknemer klachten ervaart door onduidelijke arbeidsvoorwaarden en verwachtingen en adviseert om een mediationtraject op te starten. Partijen starten mediation op. Op 7 juli 2025 legt de mediator haar opdracht neer, omdat werknemer weigert in te stemmen met de standaardmediationovereenkomst. In september 2025 volgt een tweede mediationtraject, maar ook dit loopt op niets uit, onder andere omdat werknemer niet meer in gesprek wil met zijn leidinggevende en de HR-directeur en omdat hij een klacht heeft ingediend tegen de mediator. Op 6 oktober 2025 bericht werkgever voornemens te zijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Partijen proberen samen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, maar bereiken geen overeenstemming. Werkgever verzoekt ontbinding op de e-, g- en i-grond, omdat de houding van werknemer al jarenlang voor problemen zorgt met leidinggevend en directe collega's. Werknemer verzoekt afwijzing en wedertewerkstelling en in het geval van ontbinding van de arbeidsovereenkomst toekenning van een (aanvullende) transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel**Verwijtbaar handelen*

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, anders dan werkgever stelt, niet verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat werknemer zich bewust disrespectvol heeft gedragen met als doel om mensen te kwetsen of te beledigen. Uit

de stukken en de mondelinge behandeling komt meer het beeld naar voren dat werknemer naar behoren heeft gefunctioneerd totdat hij een nieuwe functie kreeg zonder functiebeschrijving waardoor voor hem veel onduidelijkheid is ontstaan over zijn taken en verantwoordelijkheden. Om die duidelijkheid te verkrijgen heeft werknemer zich niet altijd van een zakelijke toon bediend tegenover zijn collega's en leidinggevendenden, maar dat is onvoldoende om een ontbinding op de e-grond te kunnen rechtvaardigen.

Verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing en wedertewerkstelling

Uit de stukken en het verhandelde ter zitting volgt dat partijen een lange geschiedenis met elkaar hebben en dat de arbeidsverhouding al een langere tijd onder druk staat. Uit het verweer van werknemer blijkt onder andere hoe hij het dienstverband na de overname en de verandering van functie bij werkgever ervaart. Het is de kantonrechter niet gebleken welke mogelijkheden er nog zouden zijn om de verstoorte arbeidsrelatie met succes te herstellen. Dit leidt dan ook tot de conclusie dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Herplaatsing van werknemer op een andere plek in de organisatie binnen een redelijke termijn ligt gezien de kern van de problematiek die aan de verstoorte verhouding ten grondslag ligt, niet in de rede. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. Het verzoek tot betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. Het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3318

Zaaknummer: 12056851 \ HA VERZ 26-4

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: H.C.M. de Kort en Anker Rechtshulp B.V.

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:672 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis in kort geding. Vorderingen tot betaling achterstallig loon en pensioenafdracht worden toegewezen.*Feiten*

Werkgever is een uitzendbureau. Werknemer werkt sinds 1 oktober 2018 via werkgever bij een technisch installatiebedrijf als senior werkvoorbereider. Werknemer wil dat werkgever een loonsverhoging doorvoert die hem toekomt op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en dat werkgever hem per 1 februari 2026 een brutoloon van € 5.227,77 per maand uitbetaalt. Verder wil werkgever hem € 1.100 en € 609,08 bruto aan achterstallig loon tot 31 januari 2026 betaalt, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente daarover, omdat de loonsverhoging nog niet is doorgevoerd. Daarnaast wil werkgever hem met terugwerkende kracht per 1 november 2024 weer aanmeldt bij de Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten, de per die datum verschuldigde pensioenpremies aan de stichting afdraagt, en hem bewijs laat zien dat hij dat heeft gedaan, op straffe van een dwangsom van € 200 per dag. Werkgever verschijnt niet ter zitting.

Oordeel

Er is sprake van een spoedeisend belang omdat werkgever betaling van achterstallig loon en afdracht van pensioenpremies vordert waarvan hij afhankelijk is voor zijn levensonderhoud als hij in juli 2026 met pensioen gaat. Tijdens de zitting heeft werkgever gezegd dat zijn contactpersoon bij werkgever hem kort voor de zitting telefonisch heeft aangegeven te zullen betalen en werkgever dus (een deel van de vorderingen) erkent. Werkgever heeft geen verweer gevoerd. De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en die zullen daarom worden toegewezen. Daarbij worden de door werkgever gevorderde dwangsommen beide gemaximeerd op € 4.000. Werkgever wordt onder meer veroordeeld om werkgever met terugwerkende kracht per 1 november 2024 opnieuw aan te melden bij Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP) en om aan StiPP te voldoen (ten name van werkgever) het verschuldigde bedrag aan pensioenpremies over de periode van 1 november 2024 tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2304

Zaaknummer: 12143846 \ UV EXPL 26-67 WMB/61313

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: E.R. Eymann

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst advocaat-stagiaire rechtsgeldig beëindigd nadat patronaat is opgezegd. Geen ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgever, loonstop wegens weigeren mediation terecht opgelegd.*Feiten*

Werkneemster is per 1 april 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van advocaat-stagiaire. Op 9 april 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 24 april 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster met ingang van 11 april 2025 ongeschikt was voor het verrichten van haar werkzaamheden. Op 17 september 2025 heeft werkneemster zich hersteld gemeld. Zij voert aan ziek te zijn geworden als gevolg van racisme, buitensluiting en pesten op de werkvloer. De door haar verzochte steun werd haar niet gegeven. Vervolgens zou werkgeefster snel hebben ingezet op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Volgens werkgeefster was sprake van disfunctioneren. Werkgeefster heeft ingezet op mediation, maar werkneemster bleef dat weigeren, zodat van 1 augustus 2025 tot 17 september 2025 een loonstop is opgelegd. In mei 2025 heeft werkgeefster bij de raad van de orde melding gemaakt van een geschil, en in juli 2025 is om toestemming gevraagd het patronaat te beëindigen, die is verleend. Werkgeefster heeft werkneemster op 8 oktober 2025 geïnformeerd dat haar advocaatstage per 9 oktober 2025 werd beëindigd en dat daarmee ook haar arbeidsovereenkomst eindigde. Werkneemster stelt dat werkgeefster haar arbeidsovereenkomst niet (tussentijds) mocht beëindigen. Volgens haar is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst die van rechtswege eindigt zodra de beëindiging van het patronaat is goedgekeurd door de raad van de orde en op basis daarvan de advocaatstage wordt beëindigd. Werkneemster berust in het eindigen van de arbeidsovereenkomst per 9 oktober 2025, maar verzoekt onder meer een aanzegvergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 230.000. Ook verzoekt werkneemster een aanvullende schadevergoeding in verband met letselschade, het niet kunnen afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, de kosten voor therapie en coaching en de kosten voor het als ondernemster moeten afmaken van de advocaatstage in plaats van in loondienst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege op 9 oktober 2025 geëindigd. Vaststaat dat het patronaat en daarmee de stage rechtsgeldig zijn geëindigd door opzegging door de patroon, na verkregen goedkeuring van de raad van de orde. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het dienstverband eindigt op de dag dat de stage eindigt. Het besluit van de raad volgt op een verzoek van werkgeefster, maar enkel dat feit is

onvoldoende voor de gevolgtrekking dat het einde van de arbeidsovereenkomst niet objectief kan worden vastgesteld. Tussen partijen staat niet ter discussie dat de raad van toezicht een inhoudelijk objectieve toets heeft verricht. Het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst zou eindigen was daarmee voldoende objectief bepaalbaar. Omdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, bestaat er geen recht op de gefixeerde schadevergoeding. Ook is er geen aanzegvergoeding verschuldigd. Werkgeefster mocht een loonstop opleggen omdat werkneemster niet wilde meewerken aan mediation, dit mocht worden beschouwd als redelijk re-integratievoorschrift. Werkneemster is van tevoren gewaarschuwd en heeft meermaals mediation, ondanks adviezen van de bedrijfsarts, afgehouden en/of afgezegd. De kantonrechter is van oordeel dat het onvoldoende is komen vast te staan dat er sprake is geweest van pestgedrag, racisme en/of buitensluiten op de werkvloer, dit blijkt niet uit de overgelegde producties. Uit de overgelegde stukken volgt juist een patroon waarbij werkneemster, wanneer zij het juridisch-inhoudelijk niet eens is met een collega, de ander verwijten maakt. Dat de standpunten van werkneemster door kantoorgenoten ter discussie werden gesteld, kan niet worden gekwalificeerd als grensoverschrijdend gedrag door kantoorgenoten. Bovendien heeft werkneemster verschillende initiatieven van werkgeefster om de klachten verder te onderzoeken door bijvoorbeeld een gesprek aan te gaan aan de hand van een gespreksleider, afgehouden. Werkneemster stond niet open voor andere inhoudelijke meningen dan de hare. Werkgeefster mocht werkneemster hiervoor waarschuwen. De vordering ten aanzien van verlofuren wordt afgewezen. Het niet betaalde deel ziet op opbouw over de periode dat de loonstop was opgelegd. Aangezien is geoordeeld dat de loonstop mocht worden opgelegd, heeft werkneemster geen recht op de betreffende vakantie-uren. De verzochte schadevergoedingen worden afgewezen, werkgeefster heeft niet onrechtmatig gehandeld. Bovendien heeft werkneemster onvoldoende gesteld over het causaal verband tussen het handelen van werkgeefster en de gestelde schade. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:4628

Zaaknummer: 11925840 VZ VERZ 25-6498 en 12006348 VZ VERZ 25-7174

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: P. Burger en T. van Steenis

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond. Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld door de controlevoorschriften én re-integratieverplichtingen tijdens ziekte niet na te komen.*Feiten*

Werkneemster is per 1 juli 2021 in dienst getreden als vergunningverleenster bij Omgevingsdienst Groene Metropool (hierna: 'ODRN'). Vanaf 1 februari 2023 is er sprake geweest van veelvuldige en/of langdurige ziekmeldingen van werkneemster. Vanuit ODRN zijn drie waarschuwingen gegeven aan werkneemster met betrekking tot het meewerken aan re-integratie en de wijze van zich ziek melden. Op 22 mei 2024 is het loon opgeschort wegens het niet voldoen aan re-integratieverplichtingen, wat op 10 juni 2024 is omgezet in een loonstop. Een vervolgens opgestart mediationtraject onder begeleiding van een door werkneemster voorgestelde mediator heeft werkneemster begin juli 2024 beëindigd. Op 12 november 2024 heeft het UWV op verzoek van werkneemster een deskundigenoordeel uitgebracht, inhoudend dat werkneemster onvoldoende heeft meegewerkt aan haar re-integratie. ODRN heeft vervolgens op 30 november 2024 een ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 oktober 2025, wegens verwijtbaar handelen van werkneemster (niet nakomen van re-integratieverplichtingen en controlevoorschriften).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster komt in hoger beroep op tegen het oordeel van de kantonrechter dat zij verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat werkneemster haar verplichtingen ten aanzien van het naleven van controlevoorschriften en het meewerken aan haar re-integratie niet (voldoende) is nagekomen en dat dit verwijtbaar handelen of nalaten aan haar zijde oplevert en neemt daarbij de overwegingen van de kantonrechter (geheel) over. In aanvulling daarop betreft het hof ook nog het volgende in de beoordeling. Volgens werkneemster gingen de werkzaamheden die zijn vastgelegd in de re-integratieplannen na haar ziekmelding op 5 december 2023 haar belastbaarheid te buiten. Volgens het hof waren de aan werkneemster opgedragen werkzaamheden in het kader van de re-integratie passend. Dat betekent dat werkneemster in zoverre geen reden had om deze niet te verrichten. Daarnaast heeft werkneemster aan een belangrijk element van de re-integratie, aanwezigheid op kantoor, niet voldaan, om redenen waarover zij tegen ODRN niet volledig open en eerlijk is geweest en die zich niet voldoende laten verklaren met de verwijzing naar haar (medische) klachten. Uit haar

toelichting en uit de stukken rijst ook het beeld op van een werknemster die haar eigen mening en voorkeur (vanwege haar privésituatie, waarover zij destijds niet heeft gecommuniceerd) over waar het werk kan worden verricht blijft stellen boven de duidelijke, herhaalde en alleszins redelijke instructie van de werkgever en daarbij ook tegenover arbo-artsen niet eerlijk verklaart over geldende afspraken met de werkgever. Gelet op het vorenstaande en de overwegingen van de kantonrechter is er sprake van verwijtbaar handelen van werknemster. De kantonrechter heeft dan ook terecht op goede gronden de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:1569

Zaaknummer: 200.361.209

Rechters: K. Mans, W.F. Boele en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: A.M.R. de Vaal en H.R.T.M. van Ojen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten niet (als geheel) zijn komen vast te staan en het ontslag niet onverwijld is gegeven.*Feiten*

Werknemer is op 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar, in de functie van dameskapper. Werkgeefster heeft werknemer bij e-mail van 8 december 2025 als volgt bericht: *“Hierbij deel ik je mee dat jij per direct wordt ontslagen op staande voet. (...) De dringende redenen zijn als volgt: 1. Op woensdag 3 december 2025 heb je de werkplek voortijdig en zonder toestemming verlaten. Dit is in strijd met de gemaakte afspraken en heeft de bedrijfsvoering verstoord. 2. Op donderdag 4 t/m zaterdag 6 december 2025 ben je, ondanks telefonisch contact en een persoonlijk gesprek, ongeoorloofd afwezig gebleven. Je hebt geen geldige reden gegeven die jouw afwezigheid rechtvaardigt. 3. Op 6 december 2025 heb je via WhatsApp aangegeven dat je pas dinsdag 9 december 2025 terug zou komen, ondanks duidelijke instructies om jouw werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. Deze bewuste weigering om te komen werken vormt werkweigering zoals bedoeld in artikel 7:678 lid 2 BW. 4. Je hebt als reden voor jouw afwezigheid onenigheid met een collega genoemd. Een meningsverschil vormt geen geldige reden om je werkzaamheden te staken en ontslaat je niet van jouw arbeidsplicht. Je had moeten komen werken of moeten meewerken aan een interne oplossing.”*

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Inmiddels heeft werknemer bij gelegenheid van de mondelinge behandeling verklaard dat hij berust in het ontslag op staande voet, zodat vaststaat dat de arbeidsovereenkomst op 3 december 2025 is geëindigd. Het gaat in deze zaak dus nog om de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend en zo nee, of werkgeefster vergoedingen aan werknemer moet betalen. De kantonrechter gaat uit van een samengestelde dringende reden in de ontslagbrief. Dit betekent dat als een gedeelte van de feiten die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd niet komt vast te staan, het ontslag op staande voet geen stand houdt. De aan het ontslag gelegde feiten zijn niet (als geheel) komen vast te staan, reeds omdat werknemer de door werkgeefster in de ontslagbrief genoemde feiten gemotiveerd heeft betwist en werkgeefster daar ter zitting weinig tegenover heeft gesteld. Daar komt bij dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, waardoor het ontslag ook in zoverre niet rechtsgeldig is. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet in te zien waarom werkgeefster pas op maandagavond 8 december 2025 tot ontslag op staande voet

is overgegaan. Werknemer heeft immers al op 4 december 2025 laten weten dat hij de dag erna niet op het werk zal verschijnen en hij is die dag ook daadwerkelijk niet verschenen. De conclusie luidt dan ook dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De door werknemer verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging is toewijsbaar, net als de verzochte transitievergoeding. Werknemer verzoekt verder om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. De kantonrechter vindt in de gegeven omstandigheden een billijke vergoeding van € 2.000 bruto passend.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4224

Zaaknummer: 12076830 \ AO VERZ 26-13

Rechters: S. Kleij

Advocaten: R. Ruiter

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop Praktijk BCE en Natuurgeneeskunde B.V. onterecht, geen waarschuwing vooraf gegeven, loonvordering werknemer toegewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2024 in dienst getreden bij Praktijk BCE en Natuurgeneeskunde B.V. (hierna: BCE). Nadat werknemer zich had ziekgemeld, hebben partijen een re-integratie- en opbouwschema opgesteld. Zij spraken daarbij af dat werknemer in het kader van de re-integratie een handleiding zou opstellen voor het Quest-meetapparaat (hierna: Quest) van BCE en daarvan voortgangsrapportages zou aanleveren. Op

6 oktober 2025 heeft werknemer een handleiding voor Quest aan BCE verstrekt en op 7 november heeft hij een voortgangsrapportage aan BCE toegestuurd die gericht is op een ander apparaat (hierna: Metatron). BCE heeft vervolgens in een e-mail aan werknemer van 9 november 2025 medegedeeld dat zij het loon per 7 november 2025 stopzet. Als reden voor de loonstop gaf zij aan dat werknemer niet meewerkte aan zijn re-integratie, omdat hij geen documentatie zou hebben toegestuurd met betrekking tot de standaardgebruiksprocedure en instructies van de Quest. Op zitting heeft BCE verder toegelicht dat zij hiermee bedoelde dat de documentatie niet voldeed aan de vooraf door haar uitgesproken verwachtingen en dat zij werknemer geen toestemming had gegeven te werken aan de rapportages voor de Metatron. Werknemer heeft betwist dat hij niet de juiste werkzaamheden zou hebben verricht. Daarbij heeft werknemer aangevoerd dat ook in het geval dit wel zo zou zijn, dit geen grond vormt voor de conclusie dat hij niet meewerkt aan zijn re-integratie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft, daar hij lange tijd geen loon heeft gekregen, financiële problemen gekregen. Het spoedeisend belang is daardoor gegeven. De kantonrechter oordeelt dat het deskundigenrapport van het UWV van 10 februari 2026 van belang is, waarin de deskundige tot de conclusie komt dat de re-integratie-inspanningen van werknemer voldoende zijn. Dat dit oordeel van de deskundige niet juist zou zijn, zoals BCE gesteld heeft, heeft BCE niet aangetoond en blijkt verder nergens uit. Dit maakt ook dat, anders dan BCE kennelijk meent, er geen sprake is van het zonder deugdelijke grond niet verrichten van passende arbeid voor BCE. Er doet zich dus geen situatie voor waarin BCE het loon had kunnen stopzetten. Ook als er wel een grond zou zijn geweest, geldt nog dat BCE niet rechtsgeldig tot het stopzetten van het loon heeft kunnen overgaan. BCE heeft namelijk niet voldaan aan haar waarschuwingsplicht. Deze plicht komt erop neer dat een werkgever geen

beroep meer kan doen op het stopzetten van het loon als hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven. Die waarschuwing moet plaatsvinden onverwijld nadat bij de werkgever het vermoeden is ontstaan dat er een grond is om het loon niet door te betalen. Het moet namelijk voor een werknemer heel duidelijk zijn waarom hij een loonstop opgelegd zal krijgen en wat hij kan doen om dat te voorkomen. Voldoet de werkgever niet aan deze voorwaarde, dan kan hij het loon niet stopzetten. BCE heeft een dergelijke waarschuwing niet schriftelijk vooraf gegeven. Op de zitting heeft BCE aangegeven dat werknemer in een gesprek wel is gewaarschuwd dat er een loonstop zou volgen als hij niet volgens afspraak aan de handleiding voor de Quest zou werken, maar werknemer betwist dat. Dat die waarschuwing mondeling is gegeven blijkt ook nergens uit. De conclusie is dat BCE de loonstop niet had mogen opleggen. BCE dient het loon vanaf 1 februari 2026 tot de einddatum van het dienstverband te voldoen. BCE is de wettelijke rente en wettelijke verhoging over het niet op tijd betaalde loon verschuldigd. BCE wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2164

Zaaknummer: 12094954 \ MV EXPL 26-15

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: L.N. Hermes en N. Mauer

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonvorderingen werknemer in verband met eindafrekening toegewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 augustus 2021 in dienst getreden bij Sound & Soul Arnhem B.V. (hierna: S&S) in de functie van souschef. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juni 2025. Hij stelt dat S&S is tekortgeschoten in de nakoming van haar betalingsverplichtingen in het kader van de eindafrekening, ondanks diverse betalingsherinneringen. Werknemer vordert vakantiebijslag, een bedrag aan onterecht ingehouden loon en een vergoeding voor niet-genoten vakantie-uren, deze bedragen te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat de vakantiebijslag te laat is betaald. S&S voert daartoe aan dat de vakantiebijslag niet opzettelijk te laat is betaald, maar dat dit door een fout van de boekhouder kwam. Het gaat er echter om of vertraging aan een werkgever is toe te rekenen. Dat is hier het geval, de kantonrechter ziet geen reden de wettelijke verhoging over de vakantiebijslag te matigen. Ook de wettelijke rente over de te laat betaalde vakantiebijslag wordt toegewezen. S&S wordt veroordeeld de gevorderde min-uren uit te betalen. Het is aan de werkgever om een werknemer aan te spreken op het maken van min-uren. S&S voert aan dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst met werknemer mondeling is afgesproken dat opgebouwde min-uren moesten worden ingehaald en dat plus-uren zouden worden uitbetaald. Deze afspraken heeft hij met werknemer gemaakt, omdat hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst al had voorzien dat werknemer min-uren zou gaan maken. S&S wenst terecht dat werknemer de uren waarvoor hij betaald wordt, ook daadwerkelijk werkt. Maar het ligt als goed werkgeefster op haar weg, ter bescherming van haar werknemers onder wie werknemer, om hier actief op te sturen. Als dit niet of onvoldoende gebeurt, dan komt dat voor haar rekening en risico. Onvoldoende is gebleken dat S&S werknemer heeft gewezen op de min-uren, noch dat hij deze uren zou moeten inhalen of dat hem is verteld dat deze eventueel verrekend zouden gaan worden. Ook blijkt nergens uit dat partijen de door S&S aangevoerde afspraken hebben gemaakt over de min-uren. Volgens werknemer is bij aanvang van de arbeidsovereenkomst wel gesproken over de omstandigheid dat hij minder uren zou werken dan de contractueel overeengekomen uren, maar zijn daar geen duidelijke en definitieve afspraken over gemaakt. Het saldo aan niet uitbetaalde en niet-genoten vakantie-uren wordt toegewezen, vermeerderd met de ongematigde wettelijke

verhoging. De vordering in verband met ingehouden min-uren wordt toegewezen. S&S wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3317

Zaaknummer: 11845532

Rechters: E.C. Zandman

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

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek vernietiging ontslag op staande voet thuishulp na (financiële) integriteitsschending ten opzichte van cliënten STMG Ondersteuning Thuis B.V. afgewezen.*Feiten*

Werkneemster is per 6 augustus 2007 in dienst getreden bij STMG Ondersteuning Thuis B.V. (hierna: STMG) in de functie van ondersteunende hulp (thuishulp). Werkneemster is op 3 september 2025 ziek uitgevallen. Naar aanleiding van een aantal meldingen over werkneemster, heeft STMG een (integriteits)onderzoek uitgevoerd. Per e-mail van 30 september 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen, onder meer omdat zij zich volgens STMG schuldig had gemaakt aan financiële integriteitsschendingen zoals het ontvangen van ruim € 20.000 op haar bankrekening van een cliënt. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onder meer is vast komen te staan dat werkneemster ruim € 20.000 van de rekening van een cliënt heeft overgemaakt naar haar eigen rekening. Zelfs indien de cliënt hierom zou hebben verzocht in het kader van 'ruil', had werkneemster zich van dit handelen dienen te onthouden. Werkneemster wist of behoorde te weten dat dit handelen niet tot haar werkzaamheden behoorde en dat dit in strijd was met de gedragscode en op zijn minst tot vragen zou kunnen leiden over haar integriteit. Zij had dit daarom moeten weigeren en het had voor de hand gelegen dat zij hiervan melding zou hebben gemaakt bij STMG. Bovendien heeft werkneemster haar standpunt, dat er in feite sprake is van ruil, niet onderbouwd en zijn er ook overigens daarvoor geen aanwijzingen. Dit terwijl, als klopt wat werkneemster naar voren heeft gebracht, aangenomen kan worden dat zij dit, bijvoorbeeld door middel van het overleggen van bankafschriften van haar eigen bankrekening met daarop pinopnames, nader had kunnen onderbouwen. Het verwijt dat werkneemster met een bankpas van een cliënt contant geld zou hebben opgenomen, is niet vast komen te staan. Ook is vast komen te staan dat werkneemster heeft gelogen dat zij toestemming van haar leidinggevende had om financiële zaken voor een cliënt te regelen. Ook is vast komen te staan dat werkneemster in het testament van een cliënt stond. Alles afwegende is de kantonrechter van oordeel dat er gelet op hetgeen hiervoor is overwogen sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster wegen niet op tegen de aard en de ernst van de dringende reden. Hetzelfde geldt voor de gevolgen van het ontslag voor werkneemster. Daarvoor wegen voornoemde

redenen te zwaar. Dit geldt in het bijzonder voor de tweede reden waarop het ontslag op staande voet is gebaseerd. Dit handelen van werkneemster is onacceptabel en ontoelaatbaar. Het toepassen van hoor en wederhoor en het verrichten van deugdelijk onderzoek is geen harde eis voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Bovendien heeft STMG werkneemster voldoende in de gelegenheid gesteld om haar kant van het verhaal te vertellen, maar heeft zij dit steeds geweigerd. De door STMG verzochte gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3314

Zaaknummer: 12001184 \ HA VERZ 25-192

Rechters: L.J.P. Lambooij

Advocaten: A. Unalan en S. de Lange

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW