

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 21, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:794](#) 22-05-2026

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:795](#) 22-05-2026

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3145](#) 19-05-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1558](#) 12-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2903](#) 11-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2904](#) 11-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2902](#) 11-05-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:1185](#) 07-05-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:355](#) 10-02-2026

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3855](#) 15-05-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:4003](#) 12-05-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5550](#) 12-05-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:3773](#) 11-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2705](#) 08-05-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5112](#) 08-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2444](#) 06-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:10801](#) 06-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:1727](#) 06-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2441](#) 06-05-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4844](#) 06-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2453](#) 06-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2447](#) 06-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2416](#) 04-05-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5126](#) 01-05-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5121](#) 30-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:10487](#) 30-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:10460](#) 30-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5031](#) 30-04-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:2681](#) 29-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:4001](#) 29-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4731](#) 28-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4327](#) 24-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4356](#) 23-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:10811](#) 21-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5119](#) 17-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5117](#) 16-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:4202](#) 08-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:2974](#) 07-04-2026

Uitspraken zonder ECLI

[Gerechtshof Amsterdam](#) 12-05-2026

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden](#) 14-04-2026

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werkneemster beroept zich op strijd met Wgbh/cz vanwege diagnose ADHD bij niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Geen sprake van verboden onderscheid op grond van de Wgbh/cz.*Feiten*

Werkneemster is werkzaam bij werkgeefster en is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden. Werkneemster volgt een opleiding tot declarant en heeft deze opleiding afgerond tijdens het dienstverband. Tussen partijen is een studiekostenregeling overeengekomen, waarin is bepaald dat werkgeefster de opleidingskosten voor haar rekening neemt, maar dat werkneemster onder bepaalde omstandigheden (zoals voortijdige beëindiging van het dienstverband of het niet behalen van het diploma) een deel van deze kosten moet terugbetalen. Werkneemster functioneert grotendeels naar behoren, maar werkt gedurende een langere periode veelal vanuit huis. Na een privé-incident en medische ontwikkelingen, waaronder de diagnose ADHD, werkt werkneemster (gedeeltelijk) thuis en op kantoor. Werkgeefster heeft kenbaar gemaakt dat het beleid gericht is op werken op kantoor. Werkgeefster deelt op 18 september 2025 mee de arbeidsovereenkomst niet te zullen verlengen per 1 december 2025, waarbij als reden wordt genoemd dat langdurig thuiswerken niet past binnen het bedrijfsbeleid. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding, vernietiging van het studiekostenbeding, betaling van studiekosten, de transitievergoeding, achterstallig vakantiegeld en correctie van loonstroken.

Werkneemster stelt dat er sprake is van indirect onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte (ADHD) in de zin van de Wgbh/cz, omdat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst samenhangt met haar (noodzaak tot) thuiswerken. Werkgeefster zou onvoldoende onderzoek hebben gedaan naar doeltreffende aanpassingen en handelt daardoor ernstig verwijtbaar, zodat recht bestaat op een billijke vergoeding. Daarnaast stelt werkneemster dat het studiekostenbeding nietig is omdat de opleiding noodzakelijk is voor de functie en het beding niet voldoet aan de eisen van de rechtspraak. Verder is volgens werkneemster sprake van onjuiste loonadministratie en ten onrechte niet uitbetaald vakantiegeld. Werkgeefster betwist dat er sprake is van een handicap of chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz en stelt dat geen noodzaak tot thuiswerken is aangetoond. Het studiekostenbeding is volgens werkgeefster rechtsgeldig en de opleiding is niet noodzakelijk voor de functie. Het vakantiegeld is grotendeels correct uitbetaald en deels verrekend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van strijd met de Wgbh/cz. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat ADHD haar belemmert om op voet van gelijkheid deel te nemen aan het arbeidsproces. Niet is gebleken dat thuiswerken noodzakelijk was vanwege medische beperkingen, noch dat dit tijdig aan werkgeefster kenbaar is gemaakt. Werkneemster werkte bovendien gedurende lange tijd grotendeels op kantoor zonder concrete beperkingen. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster geen verboden onderscheid heeft gemaakt bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Van ernstig verwijtbaar handelen is daarom geen sprake, zodat er geen grond bestaat voor toekenning van een billijke vergoeding. Ten aanzien van het studiekostenbeding oordeelt de kantonrechter dat de opleiding niet noodzakelijk was voor de functie. Het beding is voldoende transparant en rechtsgeldig overeengekomen. Ook is er geen aanleiding om het beding buiten toepassing te laten op grond van redelijkheid en billijkheid. Het beroep op nietigheid wordt verworpen en terugbetaling wordt niet toegewezen.

Ten aanzien van vakantiegeld en transitievergoeding geldt dat deze deels al zijn betaald. Voor te late betaling wordt wettelijke rente en gedeeltelijke wettelijke verhoging toegewezen. Voor het overige wordt het verzoek afgewezen. Werkneemster heeft wel recht op correcte bruto/nettospecificaties, omdat vaststaat dat de loonstroken onjuist of onvolledig waren. Dit deel van het verzoek wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10811

Zaaknummer: 12081942 \ RP VERZ 26-50126

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: N.H.M. ten Bokum en S.M.E. Schauten

Wetsartikelen: 7:611 BW, 1 Wgbh/cz en 4 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Deelgeschil. Werknemer is gevallen tijdens het inladen van een bestelbus. Geen sprake van werkgeversaansprakelijkheid nu werkgeefster heeft voldaan aan de zorgplicht.*Feiten*

Werknemer is werkzaam bij werkgeefster en heeft tijdens zijn werkzaamheden een ongeval gehad bij het inladen van meubels in een bestelbus. Werknemer is daarbij gevallen. Tussen partijen bestaat discussie over de exacte toedracht van het ongeval, maar niet over het feit dat het ongeval tijdens de uitoefening van werkzaamheden heeft plaatsgevonden. Werknemer heeft zich tot kantonrechter gewend in een deelgeschilprocedure. Het geschil ziet op letselschade als gevolg van een arbeidsongeval. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat werkgeefster aansprakelijk is voor de door werknemer geleden schade wegens schending van haar zorgplicht. Werknemer stelt dat werkgeefster onvoldoende veiligheidsmaatregelen heeft getroffen, waaronder onvoldoende instructies, ontbreken van extra voorzieningen zoals een laadklep en het niet beschikken over een toereikende RI&E.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een geschil dat zich leent voor behandeling in de deelgeschilprocedure. De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. De kernvraag is of werkgeefster haar zorgplicht heeft geschonden. De kantonrechter oordeelt dat daarvan geen sprake is. Het ongeval betreft een alledaagse handeling binnen werkzaamheden, namelijk in- en uitstappen en laden van de bestelbus, waarmee werknemer bekend is door de dagelijkse uitvoering van zijn werkzaamheden. Werkgeefster heeft veiligheidsmaatregelen getroffen, waaronder verstrekking van veiligheidsschoenen en aanbrengen van antislipvoorzieningen op de vloer en trede van de bestelbus. Deze maatregelen worden voldoende geacht binnen de zorgplicht. Door werknemer voorgestelde aanvullende maatregelen, zoals een laadklep en uitgebreidere instructies, worden niet vereist geacht gelet op de aard van de werkzaamheden. Het eventueel ontbreken van een RI&E leidt niet tot ander oordeel, omdat de zorgplicht reeds voldoende is ingevuld door de getroffen maatregelen. De kantonrechter wijst het verzoek af. De kosten van de deelgeschilprocedure worden op grond van artikel 1019aa Rv begroot. Een deel van de opgevoerde uren wordt gematigd wegens het ontbreken van een urenspecificatie, maar de kosten worden verder redelijk geacht en begroot.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 06-05-2026
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2447
Zaaknummer: 11838260 \ AE VERZ 25-54
Rechters: D. Wachter
Advocaten: S.F. Soeltan en R.J. Schellevis
Wetsartikelen: 1019z Rv, 1019w Rv en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat werknemer structureel onbereikbaar bleef en zijn re-integratieverplichtingen niet nakwam. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 1985 in dienst bij STILL Intern Transport B.V. (hierna: STILL) in de functie van magazijnmedewerker. STILL heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Volgens STILL komt werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet na. Ondanks loonopschorting en een latere loonstop heeft werknemer geen inhoudelijk verweer gevoerd in de procedure.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Er is sprake van een redelijke grond voor ontbinding en er geldt geen opzegverbod. Uit het dossier blijkt dat er al sinds 2005 sprake is van terugkerende problemen rondom ziekmeldingen en afwezigheid. Werknemer heeft in de loop der jaren meerdere waarschuwingen ontvangen. Na zijn laatste ziekmelding in het najaar van 2025 is hij structureel onbereikbaar gebleven voor zowel werkgever als de bedrijfsarts. STILL heeft daarop het loon opgeschort per 22 november 2025 en later, na het niet verschijnen bij de bedrijfsarts op 17 december 2025, de loonbetaling stopgezet. Ook daarna heeft werknemer geen contact opgenomen. Het UWV kon geen deskundigenoordeel geven omdat werknemer niet bereikbaar was. De kantonrechter oordeelt dat werknemer door herhaaldelijk onbereikbaar te zijn en niet mee te werken aan zijn re-integratie, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten, omdat hem ernstig verwijtbaar handelen wordt toegerekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5119

Zaaknummer: 12131318 HA VERZ 26-23

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: C.P. Kuijer

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van chauffeur niet rechtsgeldig, omdat hij de dag voorafgaand aan het incident al een officiële waarschuwing had ontvangen voor hetzelfde feitencomplex.*Feiten*

Werknemer is op 22 april 2024 bij TGK in dienst getreden als chauffeur containervervoer. Op 11 december 2025 heeft TGK hem op staande voet ontslagen. Aan dat ontslag heeft TGK ten grondslag gelegd dat werknemer, ondanks meerdere eerdere officiële waarschuwingen, opnieuw werkinstructies niet zou hebben opgevolgd. Volgens TGK vormden de gebeurtenissen op 9 en 10 december 2025 de ‘druppel’. Werknemer had op 9 december een container opgehaald die niet schoon genoeg was en kreeg de instructie deze aan het einde van de dag af te koppelen. Dat heeft hij gedaan. De volgende dag koppelde hij echter dezelfde container weer aan en reed daarmee naar een klant in Arnhem. TGK verwijt hem dat hij daarmee bewust tegen de instructies is ingegaan en vervolgens niet direct is teruggekomen toen hem werd opgedragen de container om te ruilen. Werknemer stelde daartegenover dat hij was vergeten dat de container niet schoon was en dat hij, toen hij al (bijna) bij de klant was, eerst heeft geprobeerd de container ter plaatse schoon te maken. TGK had werknemer op 10 december 2025 naar aanleiding van deze gebeurtenissen al een officiële waarschuwing gegeven. Die waarschuwing was ondertekend door de directeur, die aan het einde van die dag ook met werknemer heeft gesproken. Op 11 december 2025 heeft TGK werknemer alsnog op staande voet ontslagen, onder verwijzing naar dezelfde gebeurtenissen, de eerdere waarschuwingen en het uitblijven van verbetering. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet. Volgens de kantonrechter is niet komen vast te staan dat er sprake was van een dringende reden die een onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigde. Daarbij speelt mee dat de precieze feitelijke toedracht van 9 en 10 december 2025 onvoldoende duidelijk is geworden. De kantonrechter acht niet zonder meer aannemelijk dat werknemer met kwade bedoelingen heeft gehandeld. Een taalbarrière kan een rol hebben gespeeld en het is evenmin uitgesloten dat zijn poging om de container bij de klant schoon te maken juist in het belang van TGK was, mede gelet op de aanzienlijke afstand tot de plek waar een schone container moest worden opgehaald. Doorslaggevend is echter dat TGK op 10 december 2025 al van de gebeurtenissen op de hoogte was en toen, via de tot ontslag bevoegde directeur, heeft gekozen voor een

officiële waarschuwing in plaats van ontslag op staande voet. Tussen 10 en 11 december 2025 is niets nieuws gebeurd. TGK kon werknemer daarom niet de volgende dag alsnog op staande voet ontslaan voor hetzelfde feitencomplex. Een werknemer kan niet tweemaal voor dezelfde gedraging worden gestraft. Voor zover TGK stelde dat werknemer na de laatste waarschuwing geen verbetering had getoond, acht de kantonrechter dat niet redelijk, omdat die waarschuwing pas één dag eerder was gegeven. Daarmee ontbreekt in ieder geval de subjectieve dringende reden. Omdat de opzegging wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst blijven bestaan. TGK moet werknemer daarom binnen zeven dagen na de uitspraak weer toelaten tot zijn werkzaamheden. Ook moet TGK het loon vanaf 11 december 2025 doorbetalen tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5031

Zaaknummer: 12094420 VZ VERZ 26-445

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: T. Ecevit-Yegen en M.D. Vrolijk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Spaanse staat moet ruim € 14.000 bruto aan vakantiebijslag nabetalen aan werkneemster, omdat onduidelijke all-in loonafspraken niet volstaan om wettelijke vakantiebijslag te verdisconteren. Aanspraak over eerste dienstverband is verjaard.*Feiten*

Werkneemster werkte van 16 juni 2016 tot 1 november 2019 en opnieuw van 1 november 2020 tot 1 juli 2025 bij de Spaanse afdeling voor Economie en Handel in Den Haag (ECO NL). In haar arbeidsovereenkomst voor het tweede dienstverband was een brutojaarsalaris van € 38.854 overeengekomen, uit te betalen in dertien termijnen en omschreven als een vergoeding 'voor alle concepten', inclusief 'pagas extraordinarias'. Voorafgaand aan het dienstverband ontving zij een document met aanstellingsvoorwaarden waarin eveneens werd verwezen naar een brutojaarbeloning inclusief bijzondere betalingen en/of lokale componenten. Op haar loonstroken werd echter geen vakantiebijslag afzonderlijk vermeld. Binnen ECO NL bestond al langer discussie over het ontbreken van vakantiebijslag. De leidinggevende van werkneemster schreef in september 2020 aan HR dat de medewerkers van ECO NL geen vakantiebijslag ontvingen en dat dit tot zorg leidde. In mei 2022 hebben werkneemster en collega's de Spaanse staat erop gewezen dat vakantiebijslag geen onderdeel uitmaakte van het brutosalaris en om naleving van de Nederlandse wet verzocht. Nadien hebben de voormalige en huidige gemachtigden van werkneemster de aanspraak herhaald. Ook uit interne communicatie in februari 2025 bleek dat bij vergelijkbare medewerkers vakantiebijslag alsnog zou worden verwerkt en dat werd verwacht dat ECO NL hetzelfde zou doen. In augustus 2025 heeft de Spaanse staat nog € 1.601,59 bruto aan salaris nabetaald. Werkneemster vordert onder meer betaling van achterstallige vakantiebijslag over beide dienstverbanden, in totaal € 23.857,63 bruto. Zij stelt dat zij op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht had op 8% vakantiebijslag en dat deze nooit afzonderlijk was betaald of gespecificeerd. Primair beriep zij zich op schending van de wettelijke informatieplicht, subsidiair op nakoming. De Spaanse staat voert aan dat het overeengekomen loon volledig was betaald en dat de vakantiebijslag daarin al was verdisconteerd. Voor zover toch afzonderlijk vakantiebijslag verschuldigd zou zijn, stelt de Spaanse staat dat de aanspraak over het eerste dienstverband was verjaard en dat werkneemster te laat had geklaagd.

Oordeel

De vordering kon niet worden toegewezen op grond van de informatieplicht van artikel 7:655 BW. Het gestelde nadeel — het niet ontvangen van vakantiebijslag — vloeide volgens de

kantonrechter niet voort uit gebrekkige informatie, maar uit het uitblijven van betaling. Ook uit de arbeidsovereenkomst zelf volgde geen afzonderlijke contractuele verplichting tot betaling van vakantiebijslag. De kantonrechter beoordeelde de vordering vervolgens als een beroep op de WML. Op grond daarvan heeft een werknemer recht op ten minste 8% vakantiebijslag, uit te betalen in juni, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Volgens de kantonrechter had de Spaanse staat onvoldoende onderbouwd dat partijen waren overeengekomen dat de vakantiebijslag in het loon was inbegrepen en maandelijks werd uitbetaald. De algemene formulering 'por todos los conceptos' was daarvoor te onduidelijk, terwijl 'pagas extraordinarias' in de Spaanse context eerder zag op een dertiende en veertiende maand dan op Nederlandse vakantiebijslag. Ook de loonstroken specificerden geen vakantiebijslag en uit interne communicatie bleek juist dat ECO NL ervan uitging dat geen vakantiebijslag werd betaald. Wel slaagde het beroep op verjaring voor het eerste dienstverband. De aanspraak over de periode van 16 juni 2016 tot 1 november 2019 werd opeisbaar bij het einde van dat dienstverband en was op 1 november 2024 verjaard. De brieven waarop werkneemster zich beriep, hadden de verjaring niet tijdig en voldoende duidelijk gestuit voor die periode. Het beroep op de klachtplicht faalde: vanaf in elk geval mei 2022 was voor de Spaanse staat duidelijk dat medewerkers aanspraak maakten op vakantiebijslag, en niet bleek dat de Spaanse staat door het tijdstip van klagen daadwerkelijk in zijn belangen was geschaad. De Spaanse staat werd daarom veroordeeld tot betaling van vakantiebijslag over het tweede dienstverband, van 1 november 2020 tot 1 juli 2025, en over de nabetaling van augustus 2025. Het toe te wijzen bedrag bedroeg € 14.129,08 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10460

Zaaknummer: 11971934 RL EXPL 25-21704

Rechters: F.A.M. Veraart

Advocaten: R. Thielen, E.M.G.F. Spijkerman en L.C. Varkevisser

Wetsartikelen: 15 WML, 17 WML, 3:307 BW, 3:308 BW en 3:310 BW

RECHTSPRAAK

Teammanager gemeente handelt ernstig verwijtbaar na het verspreiden van ongefundeerde geruchten over een ‘seksschandaal’ binnen haar team, waarmee zij collega’s en leidinggevende beschadigde en de toch al onveilige werksfeer verder onder druk zette.*Feiten*

Werkneemster is sinds 17 oktober 2022 in dienst bij werkgever als teammanager informatiebeheer. In april 2024 heeft werkgever, naar aanleiding van een incident binnen het team en signalen over de werksfeer, intern onderzoek gedaan. Uit dat onderzoek en een daaropvolgende teambijeenkomst kwam naar voren dat binnen het team sprake was van onrust en een gevoel van onveiligheid. Op 8 mei 2024 is werkneemster geschorst en heeft zij een officiële waarschuwing gekregen. Werkgever verweet haar onder meer dat zij zonder voldoende grond ernstige beschuldigingen had geuit over collega’s en haar leidinggevende, waaronder geruchten over een vermeend ‘seksschandaal’. Werkneemster heeft vervolgens op 15 mei 2024 een uitgebreide klachtbrief gestuurd aan de gemeentesecretaris, waarin zij onder meer stelde dat collega’s zich schuldig maakten aan zelfverrijking en dat verschillende medewerkers seksuele relaties onderhielden. Ook beschuldigde zij haar leidinggevende, de directeur bedrijfsvoering, van een relatie met een ondergeschikte medewerker en bracht zij dit in verband met de mogelijke overname van haar functie. In berichten aan haar leidinggevende gebruikte zij daarbij scherpe en persoonlijke bewoordingen. Na gesprekken met betrokkenen heeft werkgever Capra Advocaten opdracht gegeven onderzoek te doen naar de geruchten en signalen rond het team informatiebeheer en naar de ervaren werksfeer. Het onderzoek begon op 17 juni 2024 en werd later deels persoonsgericht, omdat meerdere geïnterviewden werkneemster aanwezen als oorzaak van de als onveilig ervaren sfeer. In totaal zijn 23 personen gehoord. Het definitieve rapport verscheen op 23 december 2024. Werkneemster meldde zich op 21 oktober 2024 ziek. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, onder meer wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Het onderzoeksrapport wordt deugdelijk geacht. De onderzoekers hebben volgens de kantonrechter transparant gewerkt, met veel betrokkenen gesproken en de gespreksverslagen ter controle aan de geïnterviewden voorgelegd. Centraal staat het verwijt dat werkneemster het gerucht over een vermeend ‘seksschandaal’ heeft verspreid. Uit het onderzoek bleek geen enkel bewijs voor het bestaan van een dergelijk schandaal of voor een

affaire tussen de directeur bedrijfsvoering en de betrokken medewerkster. Verschillende medewerkers verklaarden bovendien dat zij het gerucht ongeloofwaardig vonden. Tegelijkertijd volgt uit meerdere onderling consistente verklaringen dat werknemster het gerucht juist actief met collega's heeft besproken, ook met nieuwe medewerkers op hun eerste werkdag of in hun eerste werkweek. De kantonrechter acht daarom bewezen dat werknemster valse geruchten heeft verspreid. Dat zij stelde dit slechts 'in vertrouwen' te hebben gedaan om verdere verspreiding te voorkomen, wordt ongeloofwaardig geacht. Daarnaast heeft werknemster haar leidinggevende on gepaste berichten gestuurd, waarin zij hem op botte wijze beschuldigde van een romance met een ondergeschikte en de kwestie sterk persoonlijk maakte. Volgens de kantonrechter getuigt die communicatie van gebrek aan respect voor de hiërarchische verhoudingen. Als teammanager binnen een gemeente had werknemster een voorbeeldfunctie en mocht van haar integer en zorgvuldig gedrag worden verwacht. Door ernstige, ongefundeerde beschuldigingen te verspreiden heeft zij zowel de betrokken medewerkster als haar leidinggevende geschaad en veel onrust en wantrouwen binnen het team veroorzaakt. De kantonrechter kwalificeert dit handelen als ernstig verwijtbaar. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt per datum van de beschikking ontbonden, zonder inachtneming van de opzegtermijn. Werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5550

Zaaknummer: 11671332 VZ VERZ 25-3047

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: T. Koomen en S.P. Koerselman

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

RECHTSPRAAK

Afwijzing loonvordering wegens ontbreken deskundigenverklaring (art. 7:629a BW).*Feiten*

Werkneemster (geboren 1984) heeft seizoensarbeid verricht voor werkgever (sorteren van aardappelen) op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Op 23 april 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt vanwege een bedrijfsongeval. Zij werd aangereden door een heftruck en heeft daarbij haar been gebroken. In oktober 2024 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld, vanwege een arbeidsconflict tussen haar en een collega. Daarna is zij naar Polen vertrokken. Per brief van 12 november 2024 heeft werkgever aan werkneemster aangezegd dat de op 1 januari 2024 ingegane arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat deze daarom eindigt op 31 december 2024. De kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de aanzegging een onterechte opzegging is. De loonvordering is evenwel afgewezen omdat werkneemster zich niet beschikbaar heeft gehouden voor werkzaamheden. Tegen dit oordeel keert werkneemster zich in hoger beroep, stellende dat zij arbeidsongeschikt is.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontbreken 629a-verklaring staat aan loonvordering in de weg

Ingevolge artikel 7:629 BW heeft een werknemer - kort gezegd - recht op loon bij ziekte. Op grond van het bepaalde in artikel 7:629a lid 1 BW wijst de rechter een vordering tot betaling van loon als bedoeld in artikel 7:629 BW af, indien bij de eis geen verklaring is gevoegd van een deskundige, benoemd door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, omtrent de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten respectievelijk diens nakoming van de verplichtingen, bedoeld in artikel 7:660a BW. Werkneemster had daarom in beginsel, op straffe van niet-ontvankelijkverklaring in haar verzoek, een dergelijke verklaring bij het indienen van haar loonvordering tegen werkgever bij de kantonrechter over moeten leggen. Zij heeft dat echter niet gedaan. In hoger beroep kan zij dat verzuim niet herstellen en dat heeft zij ook niet gedaan, nu zij ook in hoger beroep geen deskundigenverklaring over heeft gelegd.

Op grond van artikel 7:629a lid 2 BW gaat het voorgaande niet op indien de verhindering om de arbeid te verrichten wegens ziekte niet door werkgever wordt betwist. Het hof is van

oordeel dat er, gelet op wat werkgever op dit punt heeft aangevoerd, wel degelijk sprake is van een verschil van mening over de vraag of werkneemster arbeidsongeschikt is om haar werk bij werkgever te verrichten ten gevolge van ziekte. Ook in eerste aanleg heeft werkgever betwist dat werkneemster arbeidsongeschiktheid is: “Als ze nu zegt dat ze arbeidsongeschikt is, dan begrijpt werkgever niet wat er aan de hand is. Ze is op eigen gelegenheid afgereisd naar Polen. Mevrouw had een deskundigenoordeel aan haar verzoekschrift moeten toevoegen waaruit blijkt dat ze arbeidsongeschikt is. De arbeidsongeschiktheid wordt door werkgever betwist.”

Gelet op de informatie van de bedrijfsarts dat werkneemster op 31 december 2024 hersteld uit dienst zou gaan en de gemotiveerde (verdere) betwisting van werkgever dat werkneemster arbeidsongeschikt is ten gevolge van ziekte, lag het op de weg van werkneemster om een deskundigenbericht als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW over te leggen. Bij gebreke van een stelling van werkneemster die in een andere richting wijst, moet het ervoor worden gehouden dat dit in redelijkheid ook van haar kon worden gevergd. De (tweede) uitzondering van artikel 7:629a lid 2 BW is dan ook niet van toepassing.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 07-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:1185

Zaaknummer: 200.361.252/01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, F.M.T. Quaadvliet en N. Zekić

Advocaten: M.Y. van Oel en S. Bocu

Wetsartikelen: 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Verwijzingsarrest IDL: dynamisch incorporatiebeding blijft geldig na overgang van onderneming. Geen sprake van rechtsverwerking door stilzitten werknemers.*Feiten*

(Verwijzingsarrest van HR 12 juli 2024 (IDL), AR 2024-0876) Werknemers zijn na een overgang van onderneming in dienst gekomen bij IDL. Hun arbeidsovereenkomsten bevatten een dynamisch incorporatiebeding waarin wordt verwezen naar de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg (hierna: de cao). Voorafgaand aan de indiensttreding bij IDL hebben zij een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend waarin een dergelijk beding niet is opgenomen. IDL is niet gebonden aan de cao. Kern van het geschil is de vraag of de werknemers met het dynamisch incorporatiebeding in hun arbeidsovereenkomst na de overgang recht hebben op de loonsverhogingen die zijn opgenomen in de opvolgende cao's. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen op grond van rechtsverwerking. In hoger beroep zijn werknemers daartegen opgekomen. Het hof 's-Hertogenbosch heeft geen oordeel gegeven over rechtsverwerking en is veronderstellenderwijs ervan uitgegaan dat de grieven daartegen slagen. Dat hof oordeelde dat de vorderingen ook zonder rechtsverwerking niet toewijsbaar zijn. Werknemers voeren aan dat IDL geen cassatieklacht heeft gericht tegen deze beslissing van het Hof 's-Hertogenbosch zodat daarmee vaststaat dat de grieven slagen en dus van rechtsverwerking geen sprake is. Het hof gaat hier niet in mee. Het Hof 's-Hertogenbosch heeft geen beslissing genomen over de grieven die werknemers hebben opgeworpen tegen het oordeel van de kantonrechter over rechtsverwerking. Daarom hoefde IDL daartegen geen cassatiemiddel in te stellen. Dit betekent dat het hof alsnog een oordeel moet geven over de grieven van werknemers en dat het verweer van rechtsverwerking van IDL onderdeel vormt van de beoordeling. Het uitgangspunt bij de beoordeling is, zoals de Hoge Raad in het verwijzingsarrest heeft overwogen, dat de werknemers aan het dynamisch incorporatiebeding in hun arbeidsovereenkomst een door artikel 7:663 BW beschermd recht op toepassing van uit de cao voortvloeiende toekomstige voorwaarden konden ontleen, en dat zij van dit recht uitsluitend na en niet wegens de overgang afstand konden doen.

Oordeel

Het verwijzingshof oordeelt als volgt.

Incorporatiebeding: uitleg en wijziging in strijd met Daddy's Dance Hall (ETO-verweer onvoldoende)

Volgens het hof moet een incorpoartiebeding aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf worden uitgelegd. Die houdt in dat niet alleen naar de letterlijke bewoordingen van het beding moet worden gekeken, maar ook naar de betekenis die de partijen redelijkerwijs aan de tekst gaven en wat partijen over en weer van elkaar mochten verwachten. De woorden 'van kracht' uit het beding moeten niet alleen letterlijk worden genomen, maar deze moeten worden gezien in de context van de hele tekst en ook naar wat een gebruikelijke uitleg is van een dergelijk beding. De uitleg die IDL voorstaat, komt neer op een statisch incorporatiebeding, namelijk een beding dat alleen de bestaande versie van een cao en geen toekomstige versies in de arbeidsovereenkomst incorporeert. Een dynamisch incorporatiebeding beoogt in het algemeen juist de toekomstige versies van de cao van toepassing te laten zijn. IDL voert geen omstandigheden aan (anders dan verwijzing naar de letterlijke uitleg van de woorden 'van kracht') waarom dit beding anders uitgelegd zou moeten worden. Het hof concludeert dan ook dat op grond van het dynamisch incorporatiebeding niet alleen de ten tijde van de overgang van onderneming geldende cao van toepassing is maar ook toekomstige versies daarvan van toepassing zijn.

IDL moest dus op grond van het dynamisch incorporatiebeding als verkrijger het recht van de werknemers op toepassing van de (toekomstige versies van de) cao eerbiedigen. Zij heeft dat niet gedaan: zij heeft de werknemers voorafgaande aan de overgang van de onderneming in april 2015 nieuwe arbeidsovereenkomsten laten tekenen, waarin het dynamisch incorporatiebeding niet voorkomt. Dat is niet toegestaan, omdat werknemers uitsluitend na de overgang van de onderneming afstand van rechten kunnen doen. Uit de considerans van de door IDL aan de bij de overgang van de onderneming betrokken werknemers voorgelegde arbeidsovereenkomsten volgt dat deze zijn gesteld in de sleutel van die overgang. Zo worden de over te nemen activiteiten uitdrukkelijk genoemd en wordt aangegeven dat IDL met de OR en Klankbordgroep van de overdragende partij Hermex/Mol afspraken heeft gemaakt over de arbeidsvoorwaarden zoals die vanaf 1 april 2015, de datum van overgang, gaan gelden voor de werknemers die overgaan naar IDL. Daarmee is al duidelijk dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarden door het voorleggen van een nieuwe arbeidsovereenkomst wegens de overgang van de onderneming was. IDL voert wel aan dat er een economische noodzaak was om nieuwe arbeidsvoorwaarden af te spreken (ETO-redenen), maar dat is niet onderbouwd en doet er bovendien niet aan af dat er sprake is van wijziging van de arbeidsovereenkomst wegens de overgang van de onderneming.

Geen rechtsverwerking

Tegen de achtergrond dat IDL een onderzoeksplicht had tijdens de overname (in het bijzonder nu de vervreemder een gebrekkige administratie voerde) en gelet op de beschermingsgedachte die ten grondslag ligt aan de richtlijn oordeelt het hof dat IDL geen, althans onvoldoende, concrete gedragingen heeft gesteld op grond waarvan zij het vertrouwen mocht hebben dat werknemers zouden afzien van de rechten die door de overgang van de onderneming zijn overgegaan, waaronder een beroep op het dynamisch incorporatiebeding. Volgens haar zijn er twaalf concrete momenten waarop de werknemers correct waren geïnformeerd over de arbeidsvoorwaarden en waarop zij de rechten en plichten uit het nieuwe

arbeidsvoorwaardenpakket hebben ontvangen. Zij hebben deze arbeidsvoorwaarden tot 5 juli 2019 zonder protest behouden. Werknemers betwisten dat en stellen dat het arbeidsvoorwaardenpakket juist steeds het gespreksonderwerp was. Het hof overweegt allereerst dat 'behouden zonder protest' duidt op een stilzitten en niet op een gedraging op grond waarvan bij IDL vertrouwen gewekt zou zijn. Daarbij komt dat alle door IDL genoemde momenten als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat deze ervan uitgaan dat de werknemers haar hadden moeten wijzen op (de gevolgen van) het dynamisch incorporatiebeding. Dit verwijt staat op gespannen voet met het uitgangspunt dat IDL daarvan zelf op de hoogte had moeten zijn. IDL benoemt verder nog overleg- en onderhandelingsmomenten met de Ondernemingsraad en (de klankbordgroep van) FNV die gaan over de harmonisering van arbeidsvoorwaarden, een mogelijke ondernemings-cao en (later) een nieuw FUWA/beloningssysteem. Dat zijn gesprekken geweest over de (door IDL gewenste) aanpassing van collectieve arbeidsvoorwaarden die in de toekomst zouden gaan gelden. Maar daaruit blijkt niet dat geldende rechten van individuele werknemers zonder meer zijn of zouden worden opgegeven. In dit verband voert IDL nog aan dat werknemers X en Y een bijzondere positie hadden, omdat zij respectievelijk kaderlid van de FNV en lid van de Ondernemingsraad waren en dus op de hoogte van de inhoud van de besprekingen. IDL kan werknemers X en Y dat niet tegenwerpen, omdat zij aan de overleggen hebben deelgenomen in hun rol als kaderlid en ondernemingsraadslid en zij hun vorderingen instellen als werknemers. Overigens heeft IDL ook ten aanzien van hen geen concrete gedragingen gesteld op grond waarvan IDL erop mocht vertrouwen dat zij afstand zouden doen van hun rechten. IDL voert ook aan dat zij onredelijk is benadeeld door het lange tijdsverloop tussen de overname en het beroep op het dynamisch incorporatiebeding. Zij weet niet om hoeveel mensen het gaat, er ontstaat verschil in salariëring tussen verschillende groepen (rechtsongelijkheid), er zijn geen gegevens meer (Hermex heeft alles weggegooid) en het zou gezien alle (salaris)maatregelen die in de tussentijd zijn genomen ondoenlijk zijn om de salarisverhogingen uit de cao alsnog door te voeren. Deze argumenten gaan niet op. Niet gebleken is dat IDL, ook nadat het beroep van werknemers medio 2019 kwam, iets heeft ondernomen om te bezien op welke wijze een eventuele toewijzing van de vordering uitgevoerd zou kunnen worden. Het hof oordeelt dat, mede gelet op de hoge lat die geldt, het beroep op rechtsverwerking niet slaagt.

Gevolgen: standaard-cao staat niet in de weg aan loonsverhoging, wijziging of verrekening niet (meer) aan de orde

IDL heeft een beroep gedaan op het standaardkarakter van de cao. Door wel de voordelen maar niet de nadelen te aanvaarden, zou sprake zijn van *cherry picking*. Het hof oordeelt als volgt. In deze zaak gaat het slechts over de salarisindexatie en -tredes conform de standaard-cao. Nu er wat deze onderdelen betreft geen sprake is van afwijking van de cao speelt het standaardkarakter in zoverre geen rol. De verplichtingen die voortvloeien uit deze bepalingen zijn op grond van het incorporatiebeding mee overgegaan naar IDL. Het staat werknemers vrij om de vordering tot dat onderdeel te beperken.

De Hoge Raad heeft in het verwijzingsarrest opgemerkt dat IDL mogelijkheden had om tot

wijziging van de arbeidsvoorwaarden te komen, maar dat zij die pas na de overgang van de onderneming kon inzetten. IDL is na de overname in overleg getreden met de vakbonden en de Ondernemingsraad en heeft uiteindelijk een nieuwe beloningsstructuur voor haar onderneming vastgesteld. Maar of zij de door de Hoge Raad bedoelde wegen heeft bewandeld om zo tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden met de werknemers te komen is niet gebleken en de vraag in hoeverre de werknemers op enigerlei wijze gebonden (kunnen) zijn aan een nieuwe beloningsstructuur ligt in deze procedure niet voor. Datzelfde geldt voor de stelling van IDL over verrekening. Een dergelijke vordering heeft zij niet ingesteld, nog daargelaten in hoeverre dat zou afstuiten op het verbod om aan pakketvergelijking te doen. Partijen zouden alsnog met elkaar in overleg kunnen treden om te onderzoeken of zij een praktische oplossing kunnen vinden voor de mogelijke problemen die de uitvoering van de veroordeling kan veroorzaken. Er is inmiddels behoorlijk wat tijd verstreken na de overgang. Een deel van die tijd is veroorzaakt door de complexiteit van de materie (wat ook door werknemers als argument is aangevoerd waarom zij de nodige tijd hebben laten verstrijken voordat ze de vordering kenbaar hebben gemaakt) en de verdere ontwikkelingen in de jurisprudentie over dit onderwerp.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3145

Zaaknummer: 200.344.878

Rechters: A.E.F. Hillen, R.J.A. Dil en C. Hoogland

Advocaten: R.A. Severijn en A.F. de Koning

Wetsartikelen: 7:663 BW en 6:2 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg van Verplichtstellingsbesluit kan een ondergrens met zich brengen ook al ontbreekt een expliciete ondergrens in het besluit. Niet kan worden aanvaard dat wanneer slechts op verwaarloosbare schaal activiteiten worden verricht zoals genoemd in het verplichtstellingsbesluit het Bpf van toepassing zou zijn.

Feiten

Deze pensioenzaak gaat over de vraag of Hazet, een groothandel in schoonmaak- en hygiëneartikelen, onder de werkingssfeer valt van het verplichtstellingsbesluit voor de Mode, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie. Een van de daarin opgenomen werkzaamheden is 'het ver- en/of bewerken (...) van kleding (...) tot een ge- of verbruiksvoorwerp'. Dienaangaande bevat het verplichtstellingsbesluit niet kenbaar een hoofdzaakcriterium (of een andere drempel ter zake). Een beperkt onderdeel van de activiteiten van Hazet is het aanbrengen van logo's op bedrijfskleding. Het hof is van oordeel dat Hazet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt, maar het in dit geval naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Bpf MITT zich op dit besluit beroept. Zowel het Bpf als Hazet is van dit arrest in cassatie gekomen. Hazet klaagt dat het hof heeft miskend dat, ook al bevat het verplichtstellingsbesluit geen (expliciet) 'hoofdzaakcriterium', een redelijke uitleg overeenkomstig de cao-norm, in het bijzonder gelet op het doel en de strekking van de Wet Bpf 2000 en de onaannemelijkheid van de rechtsgevolgen van een andere uitleg, ertoe leidt dat niet iedere activiteit van een onderneming zoals omschreven in het verplichtstellingsbesluit, hoe gering ook, binnen de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt. Anders dan het hof overweegt, dient er wél te worden uitgegaan van een zekere ondergrens, aldus het middel.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Dat een verplichtstellingsbesluit niet met zoveel woorden voorziet in een hoofdzaakcriterium of een ander vereiste voor de omvang van de activiteiten die bepalend zijn voor de werkingssfeer van de verplichtstelling, staat niet eraan in de weg dat het met toepassing van de cao-norm aldus wordt uitgelegd dat het voor die omvang wel enige ondergrens inhoudt

Bij de beoordeling van deze klacht dient het volgende tot uitgangspunt. Het verplichtstellingsbesluit is recht in de zin van artikel 79 RO en moet volgens vaste rechtspraak

van de Hoge Raad worden uitgelegd aan de hand van de zogeheten cao-norm. Deze houdt in dat aan een bepaling van een cao een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven, waarbij in beginsel de bewoordingen van die bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis zijn, zodat het niet aankomt op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht, voor zover deze niet uit de daarin opgenomen bepalingen kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao is gesteld. Bij deze uitleg kan onder meer acht worden geslagen op de elders in de cao gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden. Ook de bewoordingen van de eventueel bij de cao behorende schriftelijke toelichting moeten bij de uitleg van de cao worden betrokken. Indien de bedoeling van de partijen bij de cao naar objectieve maatstaven volgt uit de cao-bepalingen en de eventueel daarbij behorende schriftelijke toelichting, en dus voor de individuele werknemers en werkgevers die niet bij de totstandkoming van de overeenkomst betrokken zijn geweest, kenbaar is, kan ook daaraan bij de uitleg betekenis worden toegekend.

Dat een verplichtstellingsbesluit niet met zoveel woorden voorziet in een hoofdzaakcriterium of een ander vereiste voor de omvang van de activiteiten die bepalend zijn voor de werkingssfeer van de verplichtstelling, staat niet eraan in de weg dat het met toepassing van de cao-norm aldus wordt uitgelegd dat het voor die omvang wel enige ondergrens inhoudt. Daartoe bestaat in een geval als hier aan de orde aanleiding, gelet op de onaannemelijkheid van de rechtsgevolgen van een uitleg die zou meebrengen dat geen enkele ondergrens geldt. Het ontbreken van enige ondergrens zou immers ertoe leiden dat ondernemingen die vrijwel uitsluitend activiteiten verrichten die niets van doen hebben met de desbetreffende bedrijfstak, toch worden aangemerkt als werkgever in de zin van het verplichtstellingsbesluit. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, moet het vaststellingsbesluit aldus worden uitgelegd dat niet als werkgever kan worden aangemerkt de onderneming die in verhouding tot haar totale activiteiten, omzet, loonsom en/of arbeidsuren slechts op verwaarloosbare schaal activiteiten verricht zoals genoemd in het verplichtstellingsbesluit.

Herbeoordeling naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar

Met het slagen van de klacht van Hazet, moet na verwijzing opnieuw worden beoordeeld of er sprake is van een onaanvaardbaarheidssituatie. De A-G (Assink) plaatst een kanttekening bij de toepassing van artikel 6:248 BW. Hoewel (conceptueel) niet uitgesloten, pleit hij voor uiterst terughoudende toepassing omdat niet goed te overzien is welke gevolgen een dergelijke 'exceptie' heeft voor betrokkenen (inclusief de werknemers die daardoor mogelijk pensioen mislopen).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 22-05-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:795

Zaaknummer: 24/03810

Rechters: M.V. Polak, H.M. Wattendorff, A.E.B. ter Heide, F.R. Salomons en G.C. Makkink

Advocaten: A.H.M. van den Steenhoven en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: Bpf MITT, CAO Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie en

RECHTSPRAAK

KLM heeft niet in strijd met de eisen van goed werkgeverschap gehandeld door twee Zwitserse vliegers niet tijdig te waarschuwen voor de gevolgen van een fiscale verdragswijziging. Feit van algemene bekendheid dat 'ergens' belasting moet worden betaald.*Feiten*

(Vervolg op AR 2025-284) Twee werknemers (hierna: de vliegers) zijn in 1990 en 1991 als verkeersvlieger in dienst getreden van KLM. Zij hebben de Zwitserse nationaliteit. Omdat de vliegers in Zwitserland woonachtig en belastingplichtig waren, heeft de Belastingdienst in 1991 voor beiden een vrijstellingsverklaring afgegeven ter voorkoming van dubbele belasting. Met ingang van 1 januari 2012 is het belastingverdrag tussen Nederland en Zwitserland gewijzigd (hierna: de verdragswijziging). Op grond van de verdragswijziging heeft de Belastingdienst in 2017 en 2018 navorderingsaanslagen inkomstenbelasting over de jaren vanaf 2012 aan de vliegers opgelegd (in totaal respectievelijk € 1,1 miljoen en € 600.000). KLM heeft (ook) in de jaren 2012-2017 geen loonbelasting ingehouden op de door haar aan de vliegers betaalde brutosalarissen. De vliegers vorderen (samengevat) dat KLM wordt veroordeeld tot (primair) betaling van de bedragen die zij op grond van de opgelegde of nog op te leggen navorderingsaanslagen inkomstenbelasting aan de Belastingdienst moeten betalen over het door hen ontvangen loon, dan wel (subsidiar) tot vergoeding van de schade die zij hebben geleden als gevolg van de opgelegde of nog op te leggen navorderingsaanslagen inkomstenbelasting. De vliegers leggen aan deze vorderingen onder meer ten grondslag dat KLM heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap, door hen niet tijdig te waarschuwen voor de gevolgen van de verdragswijziging en door ten onrechte vanaf 2012 geen loonbelasting op hun loon in te houden. De kantonrechter (zie AR 2023-0590) heeft voor recht verklaard dat KLM aansprakelijk is voor 50% van de door de vliegers geleden schade. Volgens de kantonrechter had KLM een zorgplicht jegens de vliegers om hen te waarschuwen voor de mogelijk grote financiële gevolgen van de verdragswijziging. Het gerechtshof (zie AR 2022-0661) heeft de vorderingen van de vliegers alsnog afgewezen. De Hoge Raad (zie AR 2023-1143) heeft onder meer overwogen dat een werkgever uit hoofde van goed werkgeverschap onder omstandigheden gehouden kan zijn de werknemer in kennis te stellen van een wijziging van regelgeving die voor diens fiscale positie van belang is. De Hoge Raad heeft het arrest van het gerechtshof Amsterdam vernietigd en het geding naar het Hof Den Haag verwezen ter verdere behandeling en beslissing. Dit hof heeft de vorderingen van de vliegers afgewezen, omdat de vliegers niet kunnen worden gevolgd in hun standpunt dat het hun niet bekend was dat hun KLM-inkomen in Nederland onderworpen was aan inkomstenbelasting.

De vliegers kunnen zich er daarom niet met succes op beroepen dat KLM heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap. Het hof neemt daarbij voor zover nodig in aanmerking dat het van algemene bekendheid is dat in een situatie waarin de vliegers verkeerden, over het KLM-inkomen ergens (hetzij in Zwitserland hetzij in Nederland) belasting verschuldigd zou zijn. Hiertegen keren de vliegers zich in cassatie.

Conclusie A-G (De Bock)

De vliegers klagen onder meer dat onbegrijpelijk is dat het hof spreekt van een ‘feit van algemene bekendheid’. De A-G concludeert als volgt. Het hof komt tot het oordeel dat ‘onder deze omstandigheden’ de vliegers niet gevolgd kunnen worden in hun standpunt dat het hun niet bekend was dat hun KLM-inkomen in Nederland onderworpen was aan inkomstenbelasting. ‘De omstandigheden’ waarop het hof hier doelt, zijn dat uit de door KLM overgelegde uitspraken van de rechtbank Zeeland-West-Brabant in fiscale zaken en de door de vliegers overgelegde ‘Steuererklärungen’ blijkt dat het standpunt van de vliegers dat zij in Zwitserland ook over het KLM-inkomen belasting hebben betaald, niet juist is; dat zij (juist) vrijstelling hebben genoten van belasting over hun KLM-inkomen en dat zij dat inkomen in Zwitserland hebben opgegeven bij ‘Auf steuerbare Einkünfte im Ausland’ oftewel als belastbaar in het buitenland. Het hof sluit hiermee aan bij het betoog van KLM in haar pleitnota na verwijzing. In die pleitnota heeft KLM onder meer aangevoerd dat uit de ‘Steuererklärungen’ blijkt dat het KLM-inkomen volgens vlieger 1 zelf in de jaren 2011 t/m 2014 gold als belastbaar inkomen in het buitenland en niet in Zwitserland, dat vlieger 1 was vrijgesteld in Zwitserland omdat hij over zijn KLM-inkomen in het buitenland belasting zou betalen, terwijl hij in Nederland ook was vrijgesteld en dat uit de aangifte 2011 van vlieger 1 in Zwitserland blijkt dat hij in 2012 wist, of er al rekening mee hield, dat hij in Nederland inkomstenbelasting moest betalen en dat KLM ervan uitgaat dat voor vlieger 2 hetzelfde geldt. De overwegingen van het hof zijn niet onbegrijpelijk en de daarin genoemde omstandigheden kunnen het oordeel van het hof zelfstandig dragen.

Oordeel

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

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 22-05-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:794

Zaaknummer: 25/01811

Rechters: M.V. Polak, C.E. du Perron en F.R. Salomons

Advocaten: J.P. van den Berg en W.H. van Hemel

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt vernietiging ontslag op staande voet, maar maakt vergissing in partijsaanduiding. Vergissing kan door rectificatie worden hersteld. Juiste partij krijgt gelegenheid verweerschrift in te dienen.*Feiten*

Werknemer is sinds 14 mei 2018 in dienst bij Gourmet Trading B.V. in de functie van kwaliteitsmedewerker. Op 9 januari 2026 is werknemer door Gourmet Trading op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en veroordeling van Gourmet B.V. tot betaling van loon. Gourmet voert voor alle werven aan dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard, omdat de verzoeken zijn gericht aan Gourmet terwijl werknemer niet bij deze vennootschap maar bij Gourmet Trading in dienst was. In reactie daarop heeft werknemer verzocht om te verstaan dat het verzoekschrift wordt geacht te zijn ingesteld tegen Gourmet Trading en te bepalen dat Gourmet Trading als verweerster wordt aangemerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil de vraag of er sprake is van een vergissing in de partijsaanduiding en of deze vergissing door een rectificatie kan worden hersteld. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer evident een vergissing heeft gemaakt door het verzoekschrift tegen de verkeerde rechtspersoon (Gourmet) te richten. Uit de stukken die bij het verzoekschrift over zijn gelegd ter onderbouwing van het verzoek blijkt immers dat Gourmet Trading de werkgever van werknemer is en het ontslag is gegeven door Gourmet Trading, terwijl werknemer een verzoekschrift heeft ingediend om dat ontslag te vernietigen. Gelet op de bijgevoegde stukken is aannemelijk dat het gaat om een vergissing. Deze fout was ook kenbaar voor zowel Gourmet als de juiste rechtspersoon Gourmet Trading. Daarbij wordt betrokken dat Gourmet en Gourmet Trading zijn gevestigd op hetzelfde adres en behoren tot hetzelfde concern met dezelfde bestuurders. Verder is de kantonrechter van oordeel dat Gourmet Trading door de vergissing en de rectificatie daarvan niet is benadeeld of in haar verdediging is geschaad. Gelet op het voorgaande wordt het verzoek tot niet-ontvankelijkverklaring afgewezen en wordt het verzoek tot rectificatie in die zin dat als verwerende partij geldt Gourmet Trading, toegewezen. Gourmet Trading krijgt gelegenheid een verweerschrift in te dienen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4731

Zaaknummer: K/4101/12137270

Rechters: H. de Jong

Advocaten: J. Dewor en M.H.A. Gobes

Wetsartikelen: 283 Rv

RECHTSPRAAK

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

Werkneemster is van 1 augustus 2025 tot en met 28 februari 2026 in dienst geweest van Verduurzaming Centrum Nederland B.V. (hierna: VCN). Op grond van deze arbeidsovereenkomst heeft werkneemster voor 32 uur per week werkzaamheden verricht voor VCN als buitendienstmedewerkster, tegen een brutoloon van € 3.000 exclusief 8% vakantietoeslag. Buiten haar contracturen om heeft zij extra gewerkt op 15, 22, 29 en 30 juli en 22 oktober 2025. Werkneemster vordert betaling van achterstallig salaris. VCN is niet verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de vordering betrekking heeft op achterstallig loon heeft werkneemster spoedeisend belang bij de gevorderde voorlopige voorziening. De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en het is daarom aannemelijk dat deze in een bodemprocedure eveneens voor toewijzing in aanmerking komen. De vorderingen worden grotendeels toegewezen. VCN wordt veroordeeld te betalen (1) een bedrag van € 861,20 bruto aan achterstallig loon over de dagen 15, 22, 29 en 30 juli en 22 oktober 2025, (2) een bedrag van € 861,24 bruto over de maand november 2025, met dien verstande dat een reeds betaald bedrag van € 545,24 netto hierop in mindering strekt, en (3) zowel (1) als (2) te vermeerderen met 8% vakantietoeslag, de maximale wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:2974

Zaaknummer: 12126475

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.C. Koster

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling aan werknemster van € 1.594,06 bruto aan achterstallig loon, € 111,24 aan vakantietoeslag, alsmede wettelijke verhoging en rente.*Feiten*

Werkneemster is van 1 januari 2024 tot en met 31 mei 2025 in dienst geweest bij Effix Engineering B.V. (hierna: Effix) op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidsomvang van 28 uur per week. Het laatstgenoten salaris bedroeg € 2.005,08 bruto per maand, te vermeerderen met emolumenten. Werkneemster werd gedetacheerd bij Siemens Nederland N.V., waar zij op de meldkamer werkte. Werkneemster vordert veroordeling van Effix tot betaling van onterecht ingehouden loon ten bedrage van € 1.390,50 bruto, 8% vakantietoeslag over voornoemd bedrag en € 203,56 bruto aan achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De uitgangspunten op basis waarvan werknemster uitbetaald diende te worden zijn tussen partijen niet in geschil. Evenmin is in geschil dat het programma Fieldglass de basis vormt voor het bepalen van het aantal daadwerkelijk gewerkte uren. Zowel werknemster als Effix heeft ter onderbouwing van hun standpunten immers een berekening aan de hand van de in Fieldglass geregistreerde uren overgelegd. Partijen komen echter ondanks dat op andere totaalsaldo's uit. Effix is niet ter zitting verschenen en heeft de stellingen van werknemster niet weersproken. De kantonrechter gaat daarom uit van de juistheid daarvan, nu de toelichting haar ook duidelijk en overtuigend voorkomt. De berekening van werknemster wordt door de kantonrechter als uitgangspunt genomen. Nu daaruit volgt dat Effix nog een bedrag van € 1.390,50 en van € 203,56 aan brutoloon aan werknemster verschuldigd is, zal de vordering tot betaling daarvan worden toegewezen. Effix heeft tegen de gevorderde vakantietoeslag, de wettelijke verhoging en de wettelijke rente geen zelfstandig verweer gevoerd. Die vorderingen zullen daarom als niet weersproken en op de wet gegrond integraal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10487

Zaaknummer: 11956284 \ RL EXPL 25-21052

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: G.L. Gijsberts

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster bij verstek veroordeeld tot betaling € 460,08 aan achterstallig loon.*Feiten*

Werkneemster heeft gewerkt bij Woonzorggroep Het Witte Huis B.V. (hierna: Het Witte Huis). Volgens werkneemster heeft zij over de maanden juni en juli 2025 te weinig salaris gekregen. Het gaat om een bedrag van € 460,08 in totaal. Dit is het verschil tussen het bedrag dat op haar loonstroken staat en de bedragen die op haar bankrekening zijn bijgeschreven. Werkneemster vordert betaling van voornoemd bedrag. Het Witte Huis is niet in het geding verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de eis toe, omdat die niet onrechtmatig of ongegrond lijkt. Het Witte Huis wordt veroordeeld om aan werkneemster € 460,08 aan achterstallig loon te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5121

Zaaknummer: 11917629 RR FORM 25-19

Rechters: R.R. Roukema

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Werkgever had 8,33% in plaats van 8% vakantietoeslag aan werknemer moeten uitkeren. Werkgever veroordeeld tot betaling van 0,33% aan achterstallige vakantietoeslag.*Feiten*

Werknemer is op 10 oktober 2022 in dienst getreden bij uitzendbureau Covebo Techniek B.V. (hierna: werkgeefster). Vanaf 30 december 2024 geldt een fase C-arbeidsovereenkomst. Daarop is de ABU-cao van toepassing. Vanaf 22 augustus 2025 heeft werkgeefster de loonbetaling aan werknemer gestaakt. Werknemer is van 15 september 2025 tot 21 oktober 2025 opgenomen geweest in een instelling voor geestelijke gezondheidszorg. Werknemer heeft werkgeefster op 10 november 2025 te kennen gegeven dat er geen sprake is geweest van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dat de overeenkomst onverminderd door is blijven lopen en dat werkgeefster daarom het loon aan werknemer moet doorbetalen. Werkgeefster heeft op 15 november 2025 aan werknemer laten weten dat werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd op 22 augustus 2025 en daartoe een opzeggingsverklaring heeft ondertekend. Werknemer heeft dit vervolgens betwist. Werknemer heeft aanvankelijk verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Na indiening van het verzoekschrift heeft werkgeefster werknemer weer in dienst genomen en met terugwerkende kracht ziekgemeld per 23 augustus 2025. Op 19 maart 2025 heeft zij een bedrag van € 14.194,16 netto aan achterstallig salaris aan werknemer voldaan. Werknemer verzoekt thans alleen nog betaling van € 3558,75 netto aan achterstallig salaris, te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De onderhavige procedure had niet met een verzoekschrift maar met een dagvaarding moeten worden ingeleid. De kantonrechter doet met toepassing van artikel 69 Rv bij vonnis uitspraak. De kantonrechter overweegt dat werknemer op basis van artikel 4.4 van de arbeidsovereenkomst en in overeenstemming met de ABU-cao recht heeft op 8,33% vakantietoeslag. Voor zover werkgeefster bij het uitbetalen van het achterstallig salaris heeft gerekend met 8% vakantietoeslag, hetgeen uit de door werkgeefster overgelegde salarisspecificaties valt af te leiden, klopt dat dus niet. De gemachtigde van werkgeefster heeft aangevoerd dat de vakantietoeslag en vakantiedagen op basis van de cao worden gereserveerd en niet periodiek worden uitbetaald. Artikel 4.6. van de arbeidsovereenkomst bepaalt echter dat de reserveringen voor vakantiebijslag en bovenwettelijke vakantiedagen periodiek (wekelijks) worden uitgekeerd. De cao maakt dit

ook mogelijk. Dit betekent dat werkgeefster wel degelijk de vakantietoeslag (van 8,33%) had moeten uitbetalen. De kantonrechter veroordeelt haar daarom dit alsnog te doen. Wat betreft de vakantiedagen overweegt de kantonrechter dat op basis van voormeld artikel uit de arbeidsovereenkomst de bovenwettelijke vakantiedagen ook wekelijks moeten worden uitbetaald. Op basis van de nu voorhanden zijnde stukken kan de kantonrechter echter niet vaststellen of dat is gebeurd. Werknemer heeft ook niet duidelijk gemaakt om hoeveel vakantiedagen het zou gaan. Gelet op het voorgaande zal de kantonrechter het deel van de loonvordering van werknemer dat ziet op achterstallige vakantietoeslag met wettelijke verhoging en rente toewijzen. Het overige deel van de loonvordering wordt als onvoldoende onderbouwd afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:4001

Zaaknummer: 12204045 \ CV EXPL 26-3752

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: P.D. Zalucha en N.M. van der Slot

Wetsartikelen: ABU-cao

RECHTSPRAAK

Werkgever vordert € 291.492,45 aan schadevergoeding nadat werknemer in 2017 terecht op staande voet is ontslagen wegens verduistering, diefstal, oplichting en/of fraude. Vordering is verjaard; verjaring niet tijdig gestuit. Beroep op verjaring niet onaanvaardbaar.*Feiten*

Werknemer was tot 2017 in dienst bij werkgever als projectleider. Medio juli 2017 zijn er onregelmatigheden gesignaleerd door werkgever waarbij werknemer betrokken is geweest. Dat heeft tot een nader onderzoek geleid door een recherchebureau. Op 12 december 2017 is het onderzoek beëindigd en zijn de bevindingen aan werkgever medegedeeld. Naar aanleiding van deze bevindingen heeft werkgever werknemer op 13 december 2017 op staande voet ontslagen vanwege verduistering, diefstal, oplichting en/of fraude. Verder is werknemer in die brief aansprakelijk gesteld voor de in dat verband door werkgever geleden en te lijden schade. In een beschikking van 28 juni 2018 heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter op 2 mei 2023 bekrachtigd. Werkgever vordert in de onderhavige procedure een verklaring voor recht dat werknemer schadeplichtig is. Verder vordert hij veroordeling van werknemer tot betaling van € 291.492,45 aan schadevergoeding. Werkgever stelt samengevat dat na de beschikking van het hof vaststaat dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld jegens werkgever en de daardoor geleden schade moet vergoeden. Daarbij heeft werkgever gesteld dat werknemer materialen op rekening van werkgever heeft besteld en deze materialen, buiten medeweten van werkgever, aan derden heeft verkocht en de opbrengst daarvan in eigen zak heeft gestoken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep van werknemer op verjaring slaagt. De kantonrechter overweegt dat de verjaringstermijn op grond van artikel 3:310 lid 1 BW aanvangt op de dag na die waarop de benadeelde daadwerkelijk in staat is een rechtsvordering tot vergoeding van de door hem geleden schade in te stellen. In dit geval is de verjaringstermijn aangevangen op 14 december 2017 (de dag volgend op het ontslag op staande voet) dan wel op 29 juni 2018 (de dag volgend op de beschikking van de kantonrechter). Er geldt een verjaringstermijn van vijf jaren, zodat de vordering in 2022 of 2023 is verjaard. Er is onvoldoende gesteld om te oordelen dat het beroep op verjaring naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Daarnaast is de verjaring niet tijdig door werkgever gestuit. De kantonrechter komt tot de slotsom dat de vorderingen van werkgever

zijn verjaard en wijst deze daarom af. De proceskosten komen voor rekening van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4202

Zaaknummer: 1215710 / CV EXPL 26-1290

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: F.R. Duijn en D.F.W. Schalkwijk

Wetsartikelen: 3:310 BW

RECHTSPRAAK

Lasser weigert tijdens re-integratie laswerkzaamheden te verrichten. Werkgever zet zijn loon stop op grond van artikel 7:629 lid 3 sub c BW. Werknemer vordert betaling van loon, maar legt geen deskundigenverklaring over. Afwijzing loonvordering op grond van artikel 7:629a lid 1 BW.

Feiten

Werknemer (geboren in 1986) is met ingang van 24 juni 2019 voor 40 uur per week als lasser in dienst getreden bij werkgeefster. Sinds begin 2020 vervult werknemer de functie van lasser niveau D; dit is het hoogste niveau binnen die functie. Op 8 augustus 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de probleemanalyse van 22 augustus 2022 heeft de bedrijfsarts opgemerkt dat een werkgerelateerde factor (door werknemer ervaren hoge werkdruk) een rol speelt bij het ziekteverzuim. In de daaropvolgende periode is werknemer regelmatig gezien door de bedrijfsarts. De terugkoppelingen van de bedrijfsarts aan werkgeefster komen er telkens op neer dat werknemer niet in staat is zijn werkzaamheden te hervatten. In het rapport eerstejaarsevaluatie van 10 juli 2023 concludeert de bedrijfsarts dat werknemer in staat is te starten met werkhervatting in aangepast (eigen) werk. Werknemer heeft vervolgens hervat in aangepaste werkzaamheden. Op 30 oktober 2023 heeft de bedrijfsarts aan werkgeefster teruggekoppeld dat de beperkingen in enige mate zijn toegenomen en dat daarbij een werkgerelateerde factor een rol speelt, namelijk een verschil van inzicht over de invulling van de functie van lasser D. Op 2 november 2023 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat een lasser van zijn niveau 'ook veel moet lassen' en dat hij daarom als onderdeel van zijn re-integratie in de werkplaats zonder tempo, druk en deadlines, rekening houdend met zijn beperkingen ook weer moet gaan lassen. Op 9 november 2023 heeft werknemer re-integratiewerkzaamheden voor werkgeefster verricht. Hij heeft toen geweigerd laswerkzaamheden te verrichten. Werkgeefster heeft per diezelfde datum de loonbetaling stopgezet. Na verkregen toestemming van het UWV heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 4 december 2024. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot onder meer betaling van loon over de periode 15 november 2023 tot en met 4 december 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het heeft er weliswaar alle schijn van dat het aangeboden laswerk moet worden aangemerkt als passende arbeid voor werknemer, maar een oordeel daarover kan de kantonrechter echter niet geven. Werkgeefster heeft namelijk gelijk met haar

verweer dat de loonvordering van werknemer hoe dan ook afgewezen moet worden op grond van artikel 7:629a lid 1 BW. Daarin is immers bepaald dat de rechter een vordering tot betaling van loon tijdens ziekte afwijst indien bij de eis niet een deskundigenverklaring is gevoegd omtrent de verhinderings van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten. Werknemer heeft een dergelijke verklaring niet overgelegd. Hij stelt in dat verband dat het overleggen van die verklaring in redelijkheid niet van hem kan worden verlangd. De argumenten die hij daarvoor aanvoert, overtuigen echter niet. Zo stelt hij dat zijn dienstverband is beëindigd en op hem geen re-integratieverplichtingen meer rusten, waarmee volgens hem het nut en de functie aan een deskundigenoordeel is komen te ontvallen, namelijk zonder rechterlijke tussenkomst een oplossing bieden voor een conflict. Naar het oordeel van de kantonrechter valt niet in te zien waarom op grond hiervan van werknemer in redelijkheid niet verlangd kan worden een deskundigenoordeel van het UWV over te leggen. Het deskundigenbericht in deze vorm is juist bedoeld om in te brengen in een gerechtelijke procedure. De kantonrechter overweegt voorts dat het doel van het deskundigenbericht is een (onafhankelijk) oordeel over de vraag of werknemer met het laswerk passende arbeid aangeboden is. Niet valt in te zien waarom werknemer die vraag niet aan het UWV voorgelegd heeft. Uit het voorgaande volgt dat het door werknemer gevorderde loon moet worden afgewezen op grond van artikel 7:629a lid 1 BW.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:2681

Zaaknummer: 11871317 CV EXPL 25-3622

Rechters: Piëtte

Advocaten: M.J.E. Spee en M.C.V. Dornstedt

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

RECHTSPRAAK

Scheidsrechter (professionele) tennistoernooien niet werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst. Belangrijkste overeengekomen afspraak, namelijk dat het aan scheidsrechter zelf was zich wel, niet of niet meer beschikbaar te stellen, maakt dat sprake is van vrijwilligersovereenkomst.*Feiten*

De heer X (hierna: de scheidsrechter) werd door de Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond (hierna: KNLTB) jarenlang ingezet als scheidsrechter bij (professionele) tenniswedstrijden. Daarnaast heeft hij ook op internationale toernooien werkzaamheden verricht, waarvoor hij door KNLTB werd voorgedragen. Sinds 2017 is hij ingezet op basis van een vrijwilligersovereenkomst. Op 4 december 2024 heeft KNLTB per brief de vrijwilligersovereenkomst beëindigd, nadat zij diverse gesprekken heeft gevoerd met de scheidsrechter alsmede hem heeft berispt vanwege zijn houding en wijze van communiceren. De scheidsrechter stelt zich op het standpunt dat tussen partijen sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst. Hij heeft de kantonrechter verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. De kantonrechter heeft de verzoeken van de scheidsrechter afgewezen en geoordeeld dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (zie AR 2025-0865). De scheidsrechter heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Rechtsvermoeden artikel 7:610a BW

De scheidsrechter doet een geslaagd beroep op artikel 7:610a BW. Er is voldaan aan het uren criterium van voornoemd artikel; dit blijkt uit de door de scheidsrechter in hoger beroep overgelegde nadere overzichten. Daarnaast heeft de scheidsrechter een beloning (een dagvergoeding) van de KNLTB ontvangen voor de door hem verrichte arbeid. De scheidsrechter komt met terugwerkende kracht een beroep toe op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. Zoals hierna blijkt, heeft dat rechtsvermoeden echter geen invloed op het eindoordeel van het hof.

Overeengekomen rechten en plichten

Ten aanzien van de overeengekomen rechten en plichten overweegt het hof dat voor de

scheidsrechters die worden ingezet door de KNLTB het Reglement Arbitrage, de gedragscode en het Reglement Fair Play gelden. De scheidsrechter had geen verplichting een minimale beschikbaarheid op te geven en gaf tijdig zijn beschikbaarheid aan voor een hele wedstrijddag. Een eenmaal opgegeven beschikbaarheid kon hij wijzigen of intrekken. De scheidsrechter diende de werkzaamheden persoonlijk te verrichten. Wanneer de scheidsrechter werkzaamheden voor de KNLTB verrichtte, diende hij een declaratie in. Hij kon een reis- en onkostenvergoeding en een dagvergoeding (deze was niet afhankelijk van het aantal uren of wedstrijden van die dag) declareren.

Kwalificatie overeenkomst

In het licht van alle feiten en omstandigheden overweegt het hof dat de overeenkomst niet kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. In de kern onderscheidt een vrijwilligersovereenkomst zich ten opzichte van een arbeidsovereenkomst in de omstandigheid dat de vrijwilliger niet verplicht kan worden tot het verrichten van de arbeid. Dat is ook hier het geval. Het hof acht van doorslaggevend belang dat op de scheidsrechter geen verplichting rustte zich beschikbaar te stellen. De KNLTB kon niet afdwingen dat de scheidsrechter op toernooien zou optreden, hetgeen niet past bij een arbeidsovereenkomst. Ook uit het afmeldbeleid blijkt een grote vrijheid voor de betrokken scheidsrechters. Het ontvangen van algemene instructies voor het uitvoeren van de werkzaamheden is in dit geval duidelijk gekoppeld aan het behoud van de kwaliteit van de arbitrage in het algemeen. Het hof acht verder van belang dat de scheidsrechter slechts een beperkte beloning van de KNLTB voor zijn werkzaamheden als scheidsrechter (op hoog niveau) ontving. De omstandigheid dat het werk van scheidsrechter is ingebed in de organisatie en dat vast is komen te staan dat op de scheidsrechter de verplichting rustte om de arbeid persoonlijk te verrichten, wegen niet op tegen de belangrijkste overeengekomen afspraak, namelijk dat het aan de scheidsrechter was om zich wel, niet of niet meer als scheidsrechter beschikbaar te stellen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de KNLTB het aangenomen rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voldoende heeft weerlegd. De scheidsrechter heeft daartegenover onvoldoende gesteld om een arbeidsovereenkomst aan te nemen. Het hof oordeelt dat tussen partijen een vrijwilligersovereenkomst bestond. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2026

Zaaknummer: 200.359.809/01

RECHTSPRAAK

In arbeidsovereenkomst mocht niet worden afgeweken van artikel 15 lid 1 Wml, waarin recht op vakantietoeslag is geregeld. Nietigheid bepaling wordt niet ongedaan gemaakt in jaren dat werknemer meer verdiende dan drie keer minimumloon. ‘Flexibele nietigheid’ in strijd met bedoeling wetgever.

Feiten

Werknemer is van 1 januari 2018 tot en met 30 september 2023 bij EnergieWonen B.V. in dienst geweest. Zijn salaris was opgebouwd uit een basissalaris van € 2000 per maand met daarbovenop een bonus. De bonus was gerelateerd aan de verkopen die hij in een kwartaal realiseerde. In artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst staat dat werknemer recht heeft op 8% vakantietoeslag over het brutobasissalaris. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd dat EnergieWonen hem achterstallig salaris betaalt, de kwartaalbonus uit 2022 en vakantietoeslag over het variabel salaris over de periode 1 juni 2021 tot en met 31 mei 2023. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. In hoger beroep gaat het om de vraag of artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst in strijd is met de Wet op het minimumloon (Wml). Volgens werknemer is dat het geval en is de bepaling daarom nietig. EnergieWonen meent dat de bepaling geldig is, in elk geval in de jaren dat werknemer meer verdiende dan drie keer het minimumloon.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het wettelijk kader dat hier van toepassing is, staat in artikel 15 lid 1, artikel 16 lid 5 en artikel 19 Wml. Aanvankelijk gingen beide partijen ervan uit dat werknemer slechts recht had op vakantietoeslag over het basissalaris. EnergieWonen is na het inwinnen van juridisch advies tot de conclusie gekomen dat zij gehouden was vakantiebijslag te betalen over het basissalaris maar ook over de bonus, in de jaren dat werknemer niet meer dan drie keer het minimumloon verdiende. Op grond daarvan heeft zij een nabetaling gedaan aan werknemer. Voor de jaren dat werknemer meer bleek te hebben verdiend dan drie keer het minimumloon, houdt artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst volgens EnergieWonen een rechtsgeldig overeengekomen afwijking in van de verplichting om vakantiebijslag te betalen over het deel van het salaris *boven* het basissalaris. Werknemer verdiende meer dan het drievoudige van het minimumloon van 1 juni 2021 tot en met 30 mei 2023. Over die jaren heeft EnergieWonen geen vakantietoeslag betaald en de vordering van werknemer ziet dan ook op de vakantietoeslag over de bonus in die tijdvakken. Het hof overweegt dat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich niet de situatie voordeed als bedoeld in artikel 16 lid 5 Wml –

werknemer verdiende toen niet drie keer het minimumloon – en dat betekent dat niet mocht worden afgeweken van artikel 15 lid 1 Wml waarin het recht op vakantietoeslag is geregeld. Aangezien met artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst daarvan wel wordt afgeweken, was die bepaling bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst nietig op grond van artikel 19 Wml. Anders dan waar de kantonrechter kennelijk van uitgaat, is het hof niet van oordeel dat die nietigheid als het ware ongedaan gemaakt wordt, althans dat van nietigheid geen sprake zou zijn, in de jaren dat werknemer wel meer verdiende dan drie keer het minimumloon. Nog afgezien van de vraag of een nietige bepaling kan herrijzen, zou het in strijd zijn met de rechtszekerheid van de werknemer als hij steeds achteraf, aan het einde van een tijdvak, pas weet of een bepaling in zijn arbeidsovereenkomst geldig is of nietig. Een dergelijke flexibele nietigheid past ook niet bij het uitgangspunt dat de wetgever heeft gehanteerd. Uit de parlementaire geschiedenis bij de totstandkoming van artikel 16 lid 5 Wml blijkt immers dat de relatief sterkere onderhandelingspositie van beter betaalde werknemers een rol speelde bij de totstandkoming van deze bepaling. Het gaat dus niet alleen om het vaststellen of sprake is van de situatie dat de werknemer op enig moment meer dan drie keer het minimumloon verdient, het gaat er ook om dat (alleen) met *die* werknemer kan worden afgesproken om af te wijken van de verplichting om over het loon vakantietoeslag te voldoen. De slotsom is dat artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst nietig is. Dan geldt onverminderd het wettelijk regime en heeft werknemer recht op vakantietoeslag over zijn gehele loon, met dien verstande dat het bedrag waarmee dit loon het drievoud van het minimumloon overschrijdt buiten beschouwing blijft (art. 15 lid 1 laatste gedeelte Wml). EnergieWonen wordt veroordeeld een bedrag van € 6.348,01 aan werknemer te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-04-2026

Zaaknummer: 200.356.874

RECHTSPRAAK

Zieke lerares is onterecht op staande voet ontslagen vanwege het niet meewerken aan de re-integratie.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1999 bij de school in dienst als lerares. Tussen partijen zijn geschillen ontstaan, met name over de re-integratie van werkneemster na haar ziekmelding. Aan werkneemster is met ingang van 25 november 2024 een IVA-uitkering toegekend, die in eerste instantie in voorschotten aan haar is uitbetaald. Werkneemster is herhaaldelijk opgeroepen door de school en de bedrijfsarts in het kader van re-integratie (2e spoor) en medische beoordeling, maar is meerdere keren niet verschenen of heeft afspraken afgezegd vanwege gestelde medische belasting en het ontbreken van medische informatie. De school heeft haar steeds gewaarschuwd dat niet-meewerken zou leiden tot loonstop en mogelijk ontslag. Ondanks deze waarschuwingen en een laatste sommatie heeft werkneemster niet volledig meegewerkt aan oproepen en het verstrekken van medische gegevens. De bedrijfsarts kon daardoor geen actueel oordeel opstellen. De school heeft werkneemster op 7 maart 2025 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet als rechtsgeldig beoordeeld, wegens het bestaan van een dringende reden (niet nakomen van re-integratieverplichtingen en controlevoorschriften). De bedoeling van het hoger beroep van werkneemster is dat haar bij de kantonrechter ingediende verzoeken alsnog worden toegewezen en die van de school alsnog worden afgewezen.

Oordeel

Hiervoor is uiteengezet dat het hof de afhoudende en onwelwillende ('ongrijpbare') houding van werkneemster in de gegeven omstandigheden als onjuist heeft aangemerkt. Dat inmiddels bij de school een (oplopend en sterk) gevoel van frustratie was ontstaan over de ontstane situatie en met name het gebrek aan voortgang daarin, is dan ook invoelbaar, temeer omdat de school alsook de bedrijfsarts veel moeite hebben gedaan om werkneemster de benodigde medische (contact)gegevens te laten geven. Het hof is echter van oordeel dat de school vervolgens een te grote stap heeft genomen door werkneemster nog dezelfde dag op staande voet te ontslaan. Uit de UWV-rapportage van 14 oktober 2024 volgt dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster, gegeven haar medische situatie en haar (on)mogelijkheden, als voldoende zijn beoordeeld. Vanaf eind november 2024 zijn vervolgens aan werkneemster voorschotten op een IVA-uitkering uitbetaald, waarmee de school bekend is geworden omdat zij (als eigenrisicodragster) in januari 2025 in verband daarmee te veel betaald loon is gaan verrekenen. Het gegeven dat aan werkneemster zo'n voorschot is toegekend, is een

nadrukkelijke aanwijzing dat werknemster als volledig arbeidsongeschikt werd gezien, met de verwachting dat dat blijvend zal zijn. Over de oproep om op 7 maart 2025 (digitaal) te verschijnen, heeft de school gemengde en onduidelijke signalen afgegeven. Bij het eerdere consult van de bedrijfsarts van 13 januari 2025 heeft werknemster ook gemotiveerd om uitstel gevraagd, in welk verband de school werknemster heeft gewaarschuwd voor loonstopzetting en/of een ontslag op staande voet. Het staat vast dat de school toen niet tot enige maatregel is overgegaan, zodat in dat opzicht een situatie was ontstaan dat de school wel dreigde maar steeds niet doorpakte. Het financieel belang van het voortduren van de arbeidsovereenkomst was na de IVA-bevoorschotting voor de school beperkt geworden tot zo'n € 70 bruto per maand aan loon. Ondanks dat relatief bescheiden verschil tussen loon en IVA-voorschot had de school daarmee als alternatief de betaling van het meerdere aan loon kunnen stopzetten, waarvoor zij werknemster ook had gewaarschuwd maar wat zij nog niet had toegepast. Ook dat relatief bescheiden verschil per maand maakt, samen met de door haarzelf gelaten onduidelijkheid/ruimte met betrekking tot de oproep voor het consult bij de bedrijfsarts, dat van de school als goed werkgeefster, ondanks de te begrijpen frustratie bij haar als hiervoor beschreven, nog kon worden gevergd dat zij eerst dat alternatief had toegepast en een duidelijke oproep voor de bedrijfsarts had gedaan, met de expliciete mededeling dat annulering of uitstel niet zou worden toegestaan. Dit betekent dat daarmee ook van de school kon worden gevraagd dat zij eerst nog de arbeidsovereenkomst had laten voortduren. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, zijn de door werknemster verzochte verklaringen voor recht dat zij onterecht op staande voet is ontslagen en dat haar arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd toewijsbaar. De school is aan werknemster de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding verschuldigd. Alle omstandigheden in aanmerking nemende acht het hof een billijke vergoeding van € 2.500 recht doen aan die omstandigheden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2902

Zaaknummer: 200.360.521

Rechters: W.F. Boele, M. Willemse en A. Elgersma

Advocaten: J.W. Kastelein en D. Kneppel

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft verkeerde partij gedagvaard en is daarom niet-ontvankelijk in vordering.*Feiten*

Werknemer is in dienst van Y B.V. Werknemer is een kort geding gestart tegen X B.V., omdat hij van mening is dat hij in maart 2026 te weinig loon heeft ontvangen. Hij vordert betaling van hetgehouden bedrag met wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter komt niet toe aan een inhoudelijke beoordeling van de zaak. Tijdens de zitting heeft X erop gewezen dat werknemer niet bij haar, maar bij Y in dienst is. Dit blijkt zowel uit de arbeidsovereenkomst als uit de loonstroken en is door werknemer niet weersproken. Dat betekent dat werknemer de verkeerde partij heeft gedagvaard. Hij is daarom niet-ontvankelijk in zijn eis.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5126

Zaaknummer: 12171548 VV EXPL 26-189

Advocaten: J.E. Misaar en S.C. Boswinkel-van Duijn

Wetsartikelen: 29a Rv en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer neemt ontslag op staande voet, omdat werkgever salaris niet betaalt. Werkgever verschijnt niet in de procedure en dient gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, achterstallig loon en vakantietoeslag aan werknemer te betalen.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgever. Het laatstgenoten salaris bedroeg € 8.500 per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op 8 januari 2026 heeft werknemer ontslag op staande voet genomen, omdat hij sinds oktober 2025 geen loon meer had ontvangen. Werknemer verzoekt nu onder andere betaling van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding, achterstallig salaris en vakantietoeslag. Werkgever is niet op de mondelinge behandeling verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verzoeken van werknemer komen de kantonrechter niet ongegrond of onrechtmatig voor en zullen daarom worden toegewezen zoals verzocht. Werkgever dient te betalen (1) een gefixeerde schadevergoeding van € 16.273,63, (2) de transitievergoeding van € 16.120 bruto, (3) achterstallig loon van € 10.431,82 bruto en (4) vakantietoeslag van € 4.914,55 bruto.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2416

Zaaknummer: 12096281 \ UE VERZ 26-59

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen vanwege het niet melden van schuldenproblematiek en chronisch hartfalen bij het sollicitatiegesprek, terwijl werkgever daar uitdrukkelijk naar heeft gevraagd.*Feiten*

Werknemer (geboren in 1980) is sinds 1 september 2025 in dienst bij werkgeefster als inspecteur/FCM-analist. De arbeidsovereenkomst is gesloten voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. Werkgeefster heeft werknemer naar zowel zijn gezondheidssituatie als zijn financiële situatie gevraagd tijdens het sollicitatiegesprek. Werknemer heeft toen aangegeven gezond te zijn en geen schulden te hebben. Na anderhalve maand meldt werknemer zich ziek vanwege chronisch hartfalen. Werkgeefster komt er een maand later achter dat werknemer tijdens het sollicitatiegesprek wist dat hij deze aandoening had. Daarnaast blijkt werknemer ook schulden te hebben. Omdat werkgeefster vindt dat werknemer haar verkeerd heeft ingelicht, heeft zij werknemer op 8 december 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft voldoende voortvarend gehandeld met het verlenen van het ontslag. Tussen het moment waarop zij met zekerheid de gezondheidssituatie van werknemer kon vaststellen en wist dat werknemer hierover onjuiste informatie heeft gegeven (4 december) en het ontslag op staande voet (8 december) zitten vier dagen (twee werkdagen). Dat is niet onredelijk lang. Werkgeefster heeft die tijd gebruikt om onderzoek te verrichten, overleg te voeren en juridisch advies in te winnen. Voorts is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Een van de voorbeelden van een dringende reden uit de wet is het onjuist inlichten of misleiden van de werkgever bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst (vgl. art. 7:678 lid 2 onder a BW). Werknemer heeft werkgeefster in het sollicitatiegesprek op meerdere manieren onjuist ingelicht. Zo heeft hij zijn chronische hartfalen niet gemeld tijdens het sollicitatiegesprek en heeft hij op een expliciete vraag van werkgeefster over zijn fysieke toestand geantwoord gezond genoeg te zijn om de werkzaamheden uit de arbeidsovereenkomst uit te voeren. Het staat echter vast dat werknemer al ruim voor het sollicitatiegesprek last had van chronisch hartfalen. Symptomen van chronisch hartfalen kunnen onder andere kortademigheid (bij inspanning), duizeligheid en vermoeidheid zijn. Deze symptomen maken iemand met hartfalen (waarschijnlijk) niet geschikt voor de

werkzaamheden als FCM-analist. Werkgeefster heeft namelijk uitgelegd dat FCM-analisten in veiligheidspakken en met maskers op kleine ruimtes moeten onderzoeken op de aanwezigheid van asbest en daarbij ook vaak in een benauwd veiligheidspak trappen en ladders moeten beklimmen. Dit is ook de reden waarom werkgeefster tijdens sollicitatiegesprekken informeert naar de fitheid van kandidaten. Het is onbegrijpelijk dat werknemer op dit punt niet aan werkgeefster heeft aangegeven dat hij last heeft van chronisch hartfalen en bovendien ook een hartimplantaat heeft, maar dat hij alleen heeft gezegd dat hij gezond genoeg is. Dat werknemer, zoals hij zelf beweert, al enige tijd geen last heeft gehad van het hartfalen en zijn implantaat niet heeft hoeven te gebruiken, maakt het voorgaande niet anders. Hij had het in ieder geval aan werkgeefster moeten melden. Ook heeft werknemer werkgeefster verkeerd ingelicht over zijn schulden. Werkgeefster heeft tijdens het sollicitatiegesprek gevraagd aan werknemer of hij schulden heeft. Zij heeft uitgelegd dat er veel geld omgaat in de branche waarin de FCM-analisten werkzaam zijn en dat omkoping een reëel gevaar is. Schulden vormen daarom een integriteitsrisico. Werknemer had werkgeefster, gezien haar belangen om dit te weten en haar expliciete vraag naar de schulden, wel moeten inlichten. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2453

Zaaknummer: 12090283 \ UE VERZ 26-52

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: mr. G. Konus en M. Boks

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

RECHTSPRAAK

Inzageverzoek ex artikel 194 Rv toegewezen. Werkneemster heeft verslagen die ten grondslag liggen aan rapport met betrekking tot vermeend grensoverschrijdend gedrag van werkneemster nodig om zich te kunnen verweren in ontbindingsprocedure.*Feiten*

Werkneemster is sinds 16 augustus 2021 werkzaam bij Samsung Electronics Benelux B.V. als Director People & Workplace. Op 2 juni 2025 heeft Samsung een anonieme melding ontvangen van twee ‘anonymous concerned employees’, waarin ten aanzien van werkneemster beschuldigingen zijn geuit over (onder meer) een belangenconflict en niet-integer handelen met betrekking tot de stage van haar dochter bij Samsung, herhaaldelijk grensoverschrijdend gedrag (intimidatie en pesten) jegens collega’s, en het manipuleren van feedback en confronteren van ondergeschikten die negatieve feedback hadden gegeven over haar leiderschapstijl. Samsung heeft besloten haar klokkenluidersregeling toe te passen en onderzoek te laten uitvoeren door Hoffmann Bedrijfsrecherche B.V. (hierna: Hoffmann). Werkneemster is in verband met het vervolgonderzoek op 30 september 2025 op non-actief gesteld. Hoffmann heeft zeven oud-werknemers (onder wie de anonieme melders) en dertien huidige werknemers van Samsung geïnterviewd. Op 20 november 2025 heeft Hoffmann een conceptrapport aan werkneemster gestuurd, waarop zij schriftelijk heeft gereageerd. Bij (kortgeding)vonnis van 28 november 2025 heeft de kantonrechter Samsung veroordeeld om aan werkneemster een afschrift te verstrekken van de feitelijke documentatie waarnaar Hoffmann in haar conceptrapport verwijst. De vordering om ook andere stukken – waaronder gespreksverslagen van interviews – te verstrekken, is afgewezen. Samsung verzoekt in de hoofdzaak de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g-, i- dan wel enige andere grond, zonder toekenning van de transitievergoeding. Ook verzoekt Samsung om werkneemster te veroordelen tot vergoeding van onderzoekskosten (€ 67.020,55 met btw en rente). Samsung legt onder meer aan het ontbindingsverzoek ten grondslag dat werkneemster stelselmatig grensoverschrijdend gedrag vertoont, niet integer handelt en dat verschillende externe partijen niet meer met Samsung willen samenwerken zolang werkneemster daar in haar functie zit. In het incident verzoekt werkneemster Samsung te bevelen een afschrift over te leggen van alle verslagen van alle interviews die Hoffmann heeft afgenomen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster voldoende belang heeft bij inzage in de

gespreksverslagen om haar verweer tegen het ontbindingsverzoek van Samsung te kunnen onderbouwen. Het valt de kantonrechter op dat de bevindingen uit het rapport voornamelijk een weergave (lijken te) zijn van algemene waardeoordelen, kwalificaties en belevingen van de geïnterviewden zelf, zonder dat daarbij (voorbeelden van) concrete gedragingen en/of uitlatingen van werkneemster zijn vermeld waarop die oordelen, kwalificaties of belevingen zijn gebaseerd. Uit het rapport kan worden afgeleid dat in de interviews wel concrete voorbeelden zijn gegeven, maar dat die door Hoffmann bewust niet met werkneemster zijn gedeeld om de anonimiteit van de geïnterviewden te beschermen. Het belang van werkneemster is erin gelegen inzicht te krijgen in de feiten en omstandigheden waarop de bevindingen in het rapport (die weer zijn gebaseerd op de interviews) zijn gebaseerd. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster zich terecht op het standpunt stelt dat zij, zonder inzicht daarin, niet in staat is zich voldoende tegen het ontbindingsverzoek van Samsung te verweren en/of haar eventuele verzoek om toekenning van een billijke vergoeding te onderbouwen. Hierdoor ontstaat een ongelijkheid tussen partijen, wat een eerlijk proces in gevaar brengt en strijd oplevert met het *equality of arms*-beginsel en de goede procesorde. Daaraan doet niet af dat Samsung zelf ook niet over de verslagen beschikt. Waar het om gaat, is dat Hoffmann haar bevindingen wél op de verslagen heeft gebaseerd, terwijl werkneemster de inhoud van die verslagen daarvan niet kent en zich daartegen dus niet deugdelijk kan verweren. De huidige situatie is anders dan ten tijde van het kort geding, omdat destijds het (concept)rapport van Hoffman nog niet was opgeleverd en nog niet bekend was of Samsung arbeidsrechtelijke maatregelen jegens werkneemster zou treffen. De conclusie is dat er voldoende belang bestaat bij inzage in de gespreksverslagen. Het belang van werkneemster bij kennisname van de verslagen weegt zwaarder dan het belang van Samsung bij sociale veiligheid in de organisatie en de veiligheid en het welzijn van (oud-)werknemers. Het is begrijpelijk dat Samsung geïnterviewden wil beschermen tegen mogelijke repercussies, maar op basis van de thans beschikbare informatie kan de kantonrechter niet vaststellen of de vrees daarvoor gegrond is. Het verzoek van werkneemster wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4844

Zaaknummer: 12140997

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: W.M. Engelsman, T. van Nieuwstadt en J.W. Janssens

Wetsartikelen: 194 Rv

RECHTSPRAAK

Kantonrechter ziet in gegeven omstandigheden, waaronder de omstandigheid dat werknemer in strijd met zijn verplichting zich als goed werknemer te gedragen de dubbele bonusbetaling niet bij werkgever heeft gemeld, aanleiding te bepalen dat iedere partij de eigen (proces)kosten draagt.

Feiten

Vervolg op AR 2026-0298. Koninklijke Vopak N.V. (hierna: Vopak) is in het tussenvonniss van 6 februari 2026 in de gelegenheid gesteld om in een akte in te gaan op de vraag welk bedrag zij nog aan werknemer moet betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In haar akte geeft Vopak aan dat dit om € 15.144 netto gaat en in zijn akte zegt werknemer dat dit juist is. Vopak wordt daarom veroordeeld om aan werknemer voornoemd bedrag te betalen. De kantonrechter ziet in de gegeven omstandigheden, waaronder de omstandigheid dat werknemer in strijd met zijn verplichting zich als goed werknemer te gedragen de dubbele bonusbetaling niet bij Vopak heeft gemeld, aanleiding te bepalen dat iedere partij de eigen (proces)kosten draagt, waaronder de incassokosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5112

Zaaknummer: 11774798 CV EXPL 25-14707

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A.P.J.M. Verbeek en A. van Toledo

Wetsartikelen: 237 Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair directeur rechtsgeldig opgezegd. Werknemer lijdt schade door niet verkregen aandelen(opties) en heeft recht op schadevergoeding. Hoogte schade moet in schadestaatprocedure nader worden bepaald.

Feiten

Werknemer heeft gewerkt bij Transcend Packaging B.V. (hierna: Transcend) en is benoemd tot statutair directeur. Transcend heeft werknemer op 25 april 2024 laten weten dat zijn dienstverband, vanwege een herstructurering, per 26 juli 2024 zal eindigen. De AVA heeft vervolgens besloten werknemer op 30 juli 2024 per direct te ontslaan en de arbeidsovereenkomst te beëindigen per 1 november 2024. Werknemer is op 19 juli 2024 uitgenodigd voor de AVA, maar is niet verschenen. Werknemer voert aan een gewone werknemer te zijn geweest en minimale taken en werkzaamheden als directeur van Transcend te hebben gehad. Er is geen geldige benoeming als directeur geweest, waardoor de uitzondering van artikel 7:671 lid 1 aanhef en onder e BW zich niet voordoet, aldus werknemer. Overigens betwist werknemer ook de gestelde bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer berust in het ontslag, maar heeft in eerste aanleg toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding, achterstallige bonus en een schadevergoeding voor niet verkregen aandelen(opties) verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer tot statutair directeur is benoemd en dat het ontslag als statutair bestuurder rechtsgeldig tot stand is gekomen. Gelet op de 15 april-uitspraken is met het besluit van de AVA ook een eind gekomen aan de arbeidsrechtelijke relatie tussen partijen. Transcend heeft de bedrijfseconomische omstandigheden voldoende onderbouwd en niet is gebleken dat herplaatsing mogelijk was. De billijke vergoeding is afgewezen. De transitievergoeding is wel toegewezen. De kantonrechter heeft voorts geoordeeld dat werknemer geen recht heeft op een deel van zijn bonus, nu vaststaat dat hij niet alle doelen heeft behaald. Het verzoek om schadevergoeding wegens niet verkregen aandelen(opties) is afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft in de tussenbeschikking geoordeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is en dat Transcend werknemer een billijke vergoeding moet betalen. Het hof heeft verder beslist dat werknemer aanspraak heeft op het tweede deel van de overeengekomen bonus. Het hof heeft het oordeel over de door werknemer verzochte verklaring voor recht over geleden schade door niet verkregen aandelen(opties) aangehouden en om nadere informatie verzocht in verband met de uitleg van artikel 34 in de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben zich bij akte uitgelaten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 34 van de arbeidsovereenkomst, met de aanhef “Employee Benefits” luidt: “The Employee shall be a participant in the Company’s Enterprise Management Incentive Scheme or such other share option scheme as approved by the Board of Directors (a Share Option programme). The Employee shall receive shares to the equivalent value of £ 160.000 over a three year period at an option price of £ 5.50 per share subject to the achievement of KPI’s that have been determined to measure his success.” Partijen verschillen van mening over de uitleg van artikel 34. Het hof heeft na de verkregen informatie geen aanleiding om anders te denken over de uitleg van artikel 34 en handhaaft dus de uitleg zoals verwoord onder 3.17 van de tussenbeschikking. De overeengekomen regeling houdt in dat werknemer het recht krijgt om over een periode van drie jaar aandelen te kopen tegen de overeengekomen prijs van £ 5,50 per aandeel tot een totale waarde van £ 160.000. Het hof verwijst naar wat het in de tussenbeschikking hierover heeft overwogen, en in het bijzonder naar de aan de arbeidsovereenkomst voorafgaande correspondentie. Werknemer vraagt daarin om “shares”, maar Transcend maakt in reactie duidelijk dat het gaat om “Stock Options”. Het begrip *options* komt ook tweemaal terug in de tekst van artikel 34, waarmee werknemer door ondertekening van de arbeidsovereenkomst akkoord is gegaan. In dat artikel staat weliswaar ook “shall receive shares”, maar omdat het gaat om een voorwaardelijke regeling over een periode van drie jaar (de regeling is immers afhankelijk gesteld van het behalen van KPI’s), is niet aannemelijk dat met het vervolg van de zin is bedoeld voor werknemer een verplichting tot aankoop van aandelen in het leven te roepen, ook als de aandelenprijs lager zou zijn dan het overeengekomen bedrag van £ 5,50, zoals de uitleg van werknemer zou meebrengen. Anders dan werknemer stelt, vindt het hof ook niet dat het feit dat partijen overeenstemming hebben bereikt over een totaalbedrag van £ 160.000, zoals opgenomen in artikel 34, erop duidt dat bedoeld is dat werknemer aandelen kosteloos voor dat bedrag zou verkrijgen. Ook bij een optieregeling kunnen partijen immers overeenkomen dat tot een bepaald bedrag het recht ontstaat om aandelen tegen een vaste prijs te kopen. Het aantal daarvan wordt dan begrensd door het overeengekomen bedrag. Vaststaat dat werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om gebruik te maken van zijn optierechten. Dat betekent dat Transcend de overeenkomst in zoverre niet is nagekomen en de verklaring voor recht toewijsbaar is. Aannemelijk is dat werknemer hierdoor schade lijdt. De hoogte van de schade moet in een schadestaatprocedure nader worden bepaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2904

Zaaknummer: 200.352.306

Rechters: A.E.F. Hillen, C. Hoogland en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: M.C. de Jong en S.A.M. van Steekelenburg

Wetsartikelen: 3:296 BW

RECHTSPRAAK

Deelgeschil werkgeversaansprakelijkheid. Onvoldoende duidelijk of werkgever zorgplicht heeft geschonden.*Feiten*

Werkneemster is sinds 4 januari 2021 werkzaam als leerkracht op een school van Stichting Christelijk Primair Onderwijs Betuwe (hierna: werkgeefster). Eerst werkte zij als leerkracht van groep 5 en later als remedial teacher. Werkneemster is gedeeltelijk gehandicapt als gevolg van kinderpolio. Haar linkerbeen en rechterbovenbeen zijn verlamd en zij loopt sinds haar jeugd met krukken. Op 2 september 2021, haar eerste werkdag na de zomervakantie, is werkneemster in de aula van de school ten val gekomen. Zij heeft haar werkzaamheden aanvankelijk voortgezet, maar maakte vanwege schouderklachten gebruik van een rolstoel in plaats van krukken. Op 26 oktober 2021 heeft zij zich ziekgemeld. Op 8 november 2021 is vastgesteld dat een pees in haar rechterarm was gescheurd, waarna zij alleen nog beperkt vanuit huis werkte. Werkneemster is op 7 januari 2022 geopereerd aan haar arm. Haar schouder is niet volledig hersteld en zij is blijvend afhankelijk van een rolstoel. Werkneemster heeft werkgeefster op 7 december 2021 aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 BW. Werkgeefster heeft aansprakelijkheid afgewezen. Collega's van werkneemster hebben schriftelijk verklaard dat de vloer glad aanvoelde en dat werkneemster mogelijk daardoor is uitgleden. In opdracht van de aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgeefster heeft TechnoConsult in 2022 onderzoek gedaan naar de vloer. Volgens het rapport voldeed de vloer in droge omstandigheden aan de norm NEN 7909. Werkneemster heeft op 10 maart 2025 alsnog melding gedaan van het ongeval bij de Arbeidsinspectie. In het arbeidsdeskundig rapport van 17 juli 2025 is geconcludeerd dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt is. Werkneemster verzoekt in deze deelgeschilprocedure een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de schade die zij heeft geleden als gevolg van het arbeidsongeval. Daarnaast verzoekt zij veroordeling van de verzekeraar tot betaling onder de aansprakelijkheidsverzekering en vergoeding van de kosten van het deelgeschil.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat vaststaat dat werkneemster tijdens de uitoefening van haar werkzaamheden op school ten val is gekomen en daardoor schade heeft geleden. In beginsel is werkgeefster daarom aansprakelijk op grond van artikel 7:658 BW, tenzij zij aantoont dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. De kantonrechter overweegt dat op werkgeefster een verzwaarde bewijslast rust. Daarbij is van belang dat werkgeefster heeft nagelaten het arbeidsongeval tijdig te melden bij de

Arbeidsinspectie, terwijl zij gelet op de omstandigheden aanleiding had moeten zien dit wel te doen. Daarnaast geldt vanwege de lichamelijke beperking van werkneemster een verzwaarde zorgplicht. Tussen partijen bestaat echter discussie over de precieze toedracht van het ongeval. Niet kan worden vastgesteld dat werkneemster daadwerkelijk is uitgegleden door een te gladde vloer. De verklaringen van getuigen en de beschikbare stukken geven daarover onvoldoende duidelijkheid. Ook staat niet vast welke aanvullende maatregelen werkgeefster redelijkerwijs had moeten nemen om het ongeval te voorkomen. De kantonrechter oordeelt daarom dat nader bewijs en mogelijk deskundigenonderzoek noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen of werkgeefster haar zorgplicht heeft geschonden. Een dergelijk onderzoek past niet binnen het kader van een deelgeschilprocedure. De zaak leent zich volgens de kantonrechter beter voor behandeling in een bodemprocedure. Het verzoek van werkneemster wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:4003

Zaaknummer: 11942569 \ AZ VERZ 25-51

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: S.A. van Snippenburg en L.J. Bergshoeff-Sonneveld

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ondertekende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werknemer slaagt niet in het leveren van tegenbewijs; concurrentiebeding in tijdelijk contract is nietig.*Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgeefster als 'director'. Volgens werknemer is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster stelt echter dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar zijn overeengekomen. Op 26 november 2025 heeft werkgeefster aangezegd dat zij de arbeidsovereenkomst niet wil verlengen en dat deze per 31 december 2025 eindigt. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ter onderbouwing voert werknemer onder meer aan dat hij voorafgaand aan het sluiten van de overeenkomst een conceptovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft ontvangen, dat tijdens gesprekken zou zijn gezegd dat hij voor onbepaalde tijd in dienst zou komen, dat in het personeelssysteem geen einddatum stond vermeld, dat hij mocht deelnemen aan een bonusregeling die volgens hem alleen gold voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en dat hij ook na de aanzegging nog werd meegenomen in plannen voor 2026. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat hij op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst is getreden. Daarnaast verzoekt hij wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. Voorwaardelijk verzoekt werknemer vernietiging dan wel nietigverklaring van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar zijn overeengekomen. Daarbij is van belang dat de door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst expliciet vermeldt dat het contract wordt aangegaan voor één jaar vanaf 1 januari 2025. Deze overeenkomst geldt als onderhandse akte en levert dwingend bewijs op van hetgeen daarin is opgenomen. Volgens de kantonrechter slaagt werknemer niet in het leveren van tegenbewijs. Het eerder toegestuurde conceptcontract voor onbepaalde tijd maakt dit niet anders, omdat daarin essentiële onderdelen ontbraken en werkgeefster voldoende heeft toegelicht dat dit enkel bedoeld was om werknemer kennis te laten nemen van de arbeidsvoorwaarden. Ook de stelling dat tijdens een telefoongesprek zou zijn gezegd dat werknemer voor onbepaalde tijd in dienst zou komen, leidt niet tot een ander oordeel. Niet is komen vast te staan dat deze

mededeling daadwerkelijk is gedaan of dat werknemer daaruit mocht afleiden dat het getekende contract voor bepaalde tijd feitelijk een contract voor onbepaalde tijd was.

Verder volgt uit het ontbreken van een einddatum in het personeelssysteem ADP, deelname aan de bonusregeling met 'Stock Appreciation Rights' en betrokkenheid bij plannen voor 2026 niet dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgeefster heeft hiervoor plausibele verklaringen gegeven. De kantonrechter concludeert daarom dat de mededeling van werkgeefster van 26 november 2025 moet worden aangemerkt als een aanzegging van het einde van de arbeidsovereenkomst en niet als een opzegging. De arbeidsovereenkomst is per 31 december 2025 geëindigd. De verzoeken tot wedertewerkstelling en loonbetaling worden afgewezen.

De kantonrechter verklaart het concurrentie- en relatiebeding nietig. Werkgeefster heeft zich daarbij neergelegd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2441

Zaaknummer: 12104459 \ UE VERZ 26-71

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M. Westhoeve

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet meewerken aan beëindiging slapend dienstverband en betaling van de transitievergoeding. Onjuiste mededeling over einde dienstverband geldt niet als opzegging.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 februari 2021 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 23 oktober 2023 is werknemer arbeidsongeschikt. Sinds 26 maart 2025 ontvangt werknemer een vervroegde IVA-uitkering. De loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster eindigt op 21 oktober 2025. Werknemer kan zijn werkzaamheden niet meer verrichten. Werknemer heeft werkgeefster verzocht mee te werken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding. Werkgeefster heeft in een e-mail van 20 januari 2026 aan werknemer meegedeeld dat zij ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst al per 21 oktober 2025 is geëindigd. Werknemer verzoekt primair om toekenning van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding wegens een volgens hem onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De e-mail van werkgeefster van 20 januari 2026 kan niet worden aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter acht van belang dat de CEO van werkgeefster in de veronderstelling verkeerde dat de arbeidsovereenkomst automatisch was geëindigd na afloop van de loondoorbetalingsverplichting. Volgens de kantonrechter is de mededeling voortgekomen uit onwetendheid en niet bedoeld als beëindiging van een nog bestaande arbeidsovereenkomst. Daarbij weegt mee dat werkgeefster een kleine organisatie is zonder HR-functionaris of andere professionals op dit gebied. De primaire verzoeken van werknemer worden daarom afgewezen.

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster moet meewerken aan beëindiging van het slapende dienstverband door ondertekening van de door werknemer opgestelde vaststellingsovereenkomst. Vaststaat dat werknemer langdurig arbeidsongeschikt is, de 104-wekenperiode is verstreken en werknemer zijn werkzaamheden niet meer kan verrichten. Werkgeefster heeft bovendien erkend dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen en dat zij de transitievergoeding en openstaande vakantiedagen verschuldigd is. Dat werkgeefster financieel in zwaar weer verkeert, komt volgens de kantonrechter voor haar rekening en risico.

Transitievergoeding en vakantiedagen

De kantonrechter kent werknemer een transitievergoeding toe van € 5.057,75 bruto. Daarbij wordt aangesloten bij het *Xella*-arrest, zodat voor de berekening wordt uitgegaan van het einde van de wachttijd op 21 oktober 2025. Daarnaast wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van € 10.562,56 bruto aan openstaande vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2705

Zaaknummer: 12081691 \ ME VERZ 26-16 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege onjuiste en onvolledige mededelingen over beperkingen en arbeidsmogelijkheden tijdens ziekte en bevindingen bedrijfsrecherche vernietigd.*Feiten*

Werknemer, onder bewind gesteld, is sinds 1 mei 2024 in dienst van Renes Recycling B.V. (hierna: Renes) als chauffeur CE. Op 4 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 21 juni 2024 is hij gezien door de bedrijfsarts. Op 27 juni 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij onjuiste en onvolledige mededelingen heeft gedaan over de ernst van zijn beperkingen en over zijn arbeidsmogelijkheden tijdens ziekte. Uit onderzoek door bedrijfsrecherche is gebleken dat werknemer allerhande activiteiten te voet verricht. Werknemer heeft een verklaring voor recht verzocht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend. Door de gebruikmaking van bedrijfsrecherche heeft weliswaar een inbreuk op de privacy van werknemer plaatsgevonden, maar dat was gelet op de verdenkingen zijdens Renes gerechtvaardigd. Het hoger beroep strekt ertoe dat de beschikking waarin het ontslag op staande voet rechtsgeldig is geacht, wordt vernietigd. Werknemer verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat de observaties (van zowel Renes zelf als van het door haar ingeschakelde onderzoeksbureau) niet zodanig zijn geweest dat Renes reeds op basis daarvan, zonder opnieuw de arboverpleegkundige of bedrijfsarts in te schakelen, tot ontslag op staande voet mocht overgaan. De arboverpleegkundige heeft geschreven dat zich strikt genomen geen volledige arbeidsongeschiktheid voordeed en dat ter bevordering van een zo goed mogelijk herstel werkhervatting op korte termijn werd ontraden. Het hof verbindt hieraan de conclusie dat in de betrokken periode behoedzaamheid was geboden bij de interpretatie van de handel en wandel van werknemer in relatie tot (de mate van) zijn arbeidsongeschiktheid. De arbeidsdeskundige heeft geschreven dat de beoordeling door de arboverpleegkundige niet uitsluitend was gebaseerd op uitlatingen van werknemer. Het hof concludeert dat de bevindingen van de arboverpleegkundige niet onverenigbaar zijn met de waarnemingen van Renes en de waarnemingen van de bedrijfsrecherche dat werknemer met zijn auto had gereden. Deze waarnemingen waren in elk geval ontoereikend om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Bovendien heeft Renes de tegenwerpingen van werknemer, dat hij soms wel op krukken liep en dat hij onder zijn broek een kniebrace

droeg en dat hij wel genoodzaakt was soms een boodschap te doen en zijn honden uit te laten, onvoldoende betwist. Dat werknemer op één punt niet de waarheid heeft gesproken, draagt onvoldoende bij aan het betoog van Renes dat er sprake is geweest van het geen volledige inlichtingen geven over de mate van arbeidsongeschiktheid. De uiting van werknemer dat hij op krukken liep, moet worden gezien in de context van onvrede zijdens werknemer over de ten onrechte niet aan hem betaalde overuren. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Er wordt een billijke vergoeding van € 3.456 toegekend, namelijk het loon van werknemer verhoogd met vakantiebijslag omdat werknemer door het ontslag enkele maanden zonder werk heeft gezeten en moest rondkomen van het minimum. Renes wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1558

Zaaknummer: 200.357.923/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en A.C.M. Kuypers

Advocaten: P.A. van Lange en mr. A.L. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Directeur van een in Nigeria gevestigde vennootschap heeft zich naar Nigeriaans recht jegens twee voormalige werknemers privé verbonden om aan hen een loyaliteits-/pensioenbonus uit te betalen.*Feiten*

In onderhavige procedure is de vraag in geschil of de directeur/enig aandeelhouder van een in Nigeria gevestigde vennootschap zich jegens twee voormalige werknemers privé heeft verbonden om aan hen een loyaliteits-/pensioenbonus uit te betalen, zulks in verband met het werknemerschap en de dienstjaren van die werknemers bij een tweetal in Nederland gevestigde vennootschappen die gelieerd zijn aan de in Nigeria gevestigde vennootschap. De rechtbank heeft deze vraag met inachtneming van een deskundigenoordeel van het Internationaal Juridisch Instituut (IJI) bevestigend beantwoord, voor recht verklaard dat tussen partijen overeenkomsten tot stand zijn gekomen en de directeur veroordeeld om aan de ene voormalig werknemer (hierna: werknemer 1) een bedrag van € 158.911,80 te betalen en aan de andere voormalig werknemer (hierna: werknemer 2) een bedrag van € 45.525 te betalen (hierna tezamen: werknemers). Omdat de directeur het niet eens was met het oordeel van de rechtbank heeft hij hoger beroep ingesteld. Bij het tussenarrest van 21 november 2023 is de zaak naar de rol verwezen voor memorie aan de zijde van beide partijen. Ingevolge het tussenarrest van 21 november 2023 dienden partijen zich in hun memories uit te laten over de betekenis van het deskundigenbericht van het IJI voor de vraag of de Nederlandse rechter bevoegd is en voor de vraag naar de toewijsbaarheid van de vorderingen van de voormalig werknemers.

Oordeel

Het hof oordeelt in deze eindbeschikking als volgt.

Bevoegde rechter

Met grief 1 betoogt de directeur dat de rechtbank ten onrechte tot het oordeel is gekomen dat de Nederlandse rechter bevoegd is om van het geschil kennis te nemen. Volgens de directeur is duidelijk dat Nigeria als plaats van nakoming is overeengekomen. Hij verwijst daarvoor naar de e-mail van werknemer 2 aan de directeur van 1 augustus 2014 en de e-mail van een in Nederland gevestigde vennootschap van de directeur aan werknemer 1 van 22 juni 2016. Het hof verwerpt het standpunt van de directeur dat op grond van de twee bedoelde e-mails moet worden geconcludeerd dat tussen partijen Nigeria als plaats van nakoming is overeengekomen. De betalingen aan werknemers dienden verder te worden voldaan aan de

woonplaats van werknemers in Nederland als plaats van nakoming van de verbintenis tot betaling. Feitelijk zijn ook alle betalingen verricht van de Nederlandse bankrekening van de Nigeriaanse vennootschap van de directeur bij de Rabobank, op de bankrekening van werknemers. Uit artikel 6 Rv volgt derhalve, zoals de rechtbank terecht heeft beslist, dat de Nederlandse rechter bevoegd is van het geschil kennis te nemen.

Uitleg overeenkomsten naar Nigeriaans recht

Grief 2 is gericht tegen het oordeel van de rechtbank dat naar Nigeriaans recht de directeur als de contractspartij van werknemers heeft te gelden en persoonlijk aansprakelijk is voor de betaling van het aan hen toegekende pensioen/de loyaliteitsbonus. De rechtbank heeft zich bij dit oordeel gebaseerd op een deskundigenbericht van het IJI van 16 oktober 2020. Het hof stelt vast dat tussen partijen niet in geschil is dat de vraag of de directeur al dan niet de contractspartij is van werknemers ten aanzien van de overeengekomen betalingen, moet worden beantwoord naar Nigeriaans recht. Volgens de directeur heeft de rechtbank haar oordeel echter niet mogen baseren op het deskundigenbericht, omdat partijen niet zijn gekend in (de totstandkoming van) het deskundigenbericht, partijen geen commentaar hebben kunnen geven op de door de rechtbank aan het IJI te stellen vragen, de rechtbank partijen niet in de gelegenheid heeft gesteld te reageren op het deskundigenbericht en het bericht geen deel uitmaakt van het procesdossier. Het hof gaat hieraan voorbij. Het hof heeft het deskundigenbericht van het IJI namelijk (alsnog) aan partijen gezonden, waarna partijen zich daarover in hun respectieve memories en antwoordmemories na het tussenarrest hebben uitgelaten. Daarmee is naar het oordeel van het hof in voldoende mate tegemoetgekomen aan de bezwaren van de directeur. In het deskundigenbericht van het IJI is als uitgangspunt verwoord dat in Nigeria (een voormalige Britse kolonie) als rechtstraditie de Engelse *common law* geldt. De directeur heeft dat uitgangspunt als zodanig niet, althans onvoldoende gemotiveerd bestreden. Er kan derhalve van worden uitgegaan dat naar Nigeriaans recht, evenals volgens de Engelse *common law*, een objectieve uitleg geldt waarbij strikte en tekstueel georiënteerde uitlegmethoden een grote rol spelen. Met de rechtbank is het hof van oordeel dat het deskundigenbericht van het IJI, mede gelet op de daarin gebezigde motivering, overtuigend voorkomt. Daarbij neemt het hof de bijzondere expertise van het IJI in aanmerking als onafhankelijk kennisinstituut ten behoeve van de advisering over internationaal privaatrecht en buitenlands recht. Uit het deskundigenbericht van het IJI volgt bovendien, met verwijzing naar diverse uitspraken van Nigeriaanse (appèl)rechters, dat wanneer een bestuurder een contract ondertekent in zijn naam zonder de naam of het bestaan van een principaal te vermelden, hij persoonlijk aansprakelijk wordt gehouden. Het hof verenigt zich geheel met het oordeel van de rechtbank dat de directeur bij de ondertekening van de overeenkomsten geen enkele keer een rechtspersoon of opdrachtgever heeft vermeld namens wie er werd ondertekend. Uit het Nigeriaanse recht volgt derhalve de conclusie dat de directeur daarom heeft te gelden als de contractspartij van werknemers en hij persoonlijk aansprakelijk is voor de betaling van de toegekende pensioen/loyaliteitsbonus. Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 10-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:355

Zaaknummer: 200.292.972_01

Rechters: J.W. van Rijkom, M. van Ham en N. Zekić

Advocaten: T. Bezmalinovic en P.W.H. Stassen

Wetsartikelen: 6 Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemster die tijdens haar werk ook werkzaam was voor haar eigen bedrijf, hierover loog en niet bereid was tot een werkbare oplossing te komen, houdt stand.*Feiten*

Werknemster is op 1 september 2025 in dienst getreden bij werkgeefster als allround medewerkster, leidinggevende en assistent-bedrijfsleidster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 31 augustus 2026. Op 19 januari 2026 heeft een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werknemster waarin is aangegeven dat werknemster tijdens haar werk te veel bezig is met haar eigen zaak. In het gesprek hield werkgeefster werknemster ook voor dat zij een account van werkgeefster gebruikt om producten voor haar eigen zaak te zoeken en dat zij onvoldoende beschikbaar is voor weekenddiensten bij werkgeefster. De dag na het gesprek heeft werknemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geadviseerd op zo kort mogelijke termijn een gesprek met elkaar te hebben; nadat dit gesprek heeft plaatsgevonden zou werknemster weer voltijds haar eigen werk kunnen oppakken. Op 30 januari 2026 heeft weer een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek is werknemster op staande voet ontslagen, omdat zij onvoldoende medewerking zou verlenen om weer aan de slag te gaan en bewust en opzettelijk herhaaldelijk onjuiste informatie zou hebben gegeven. In onderhavige procedure verzoekt werknemster om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter laat het ontslag in stand en oordeelt als volgt. Er is een dringende reden voor ontslag op staande voet. Allereerst staat vast dat werknemster en haar partner in het handelsregister van de Kamer van Koophandel staan ingeschreven als een man-vrouwfirma. Deze samenwerkingsvorm kan fiscale voordelen opleveren, maar brengt ook een aantal verplichtingen met zich mee waaronder dat beide vennoten een substantieel aantal uren per week voor het bedrijf moeten werken. Werknemster blijft bij haar stelling dat haar partner meer dan fulltime voor het bedrijf werkt en zij slechts incidenteel ondersteunende en administratieve werkzaamheden verricht, maar dat strookt niet met het bestaan van een man-vrouwfirma en de criteria en (fiscale) regels die voor dergelijke samenwerkingsvormen gelden. Daarnaast heeft werkgeefster verklaringen overgelegd van diverse personen, dat werknemster tijdens haar werk voor werkgeefster voor haar eigen bedrijf bezig was en ook dat ze werknemster in haar eigen bedrijf hebben zien werken. Alleen het werken voor haar eigen zaak levert echter geen dringende reden op om werknemster te ontslaan. Wat wel een

dringende reden oplevert, is dat zij hierover niet de waarheid vertelt. Haar aanhoudende ongelooftwaardige en ook onjuiste verklaringen over haar bedrijf en werkzaamheden, ook na confrontatie, verzwaren de aard en de ernst hiervan. Werkneemster heeft zich ziek gemeld na het eerste gesprek hierover en lijkt een dubbele houding aan te nemen over de reden van haar ziekte en de mogelijkheden tot werkhervatting. De bedrijfsarts gaf aan dat werkneemster na een gesprek tussen de partijen weer aan de slag zou kunnen, maar de leugenachtige houding van werkneemster staat aan een constructief gesprek, en dus ook aan werkhervatting, in de weg. Waar werkgeefster oplossingen zocht om de arbeidsverhouding voort te kunnen zetten, zowel voor de combinatie van werkzaamheden voor werkgeefster als het eigen bedrijf van werkneemster en voor de door de bedrijfsarts genoemde lichamelijke beperkingen, toonde werkneemster geen enkele bereidheid om tot een werkbare oplossing te komen. Werkgeefster had daarom een dringende reden om werkneemster op staande voet te ontslaan.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5117

Zaaknummer: 12105693 HA VERZ 26-13

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: A.H.F. Kluwen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig vakantiegeld en niet genoten LFB-uren wegens gebrekkige administratie, terwijl zijn tegenvordering tot schadevergoeding op grond van onrechtmatige daad wordt afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 21 juni 2023 bij Evergreen in dienst getreden in de functie van psycholoog. Werknemer heeft zich op 14 februari 2025 ziek gemeld. In verband met een door Evergreen toegepaste loonopschorting wegens het beweerdelijk niet naleven van de re-integratieverplichtingen door werknemer is werknemer in het najaar van 2025 een kortgedingprocedure begonnen tegen Evergreen. Tijdens de mondelinge behandeling hebben partijen een schikking getroffen. Op grond daarvan heeft Evergreen een nabetaling gedaan aan werknemer. Op 9 december 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen partijen waarbij Evergreen heeft aangegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer niet te zullen verlengen. Bij brief van diezelfde datum heeft Evergreen aangegeven de aanzegvergoeding te zullen betalen. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is van rechtswege geëindigd op 31 december 2025. Bij brief van 12 februari 2026 heeft de gemachtigde van werknemer Evergreen aangeschreven en haar gesommeerd om een bedrag van € 9.792,73 uit te betalen in het kader van de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst, bestaande uit de aanzegvergoeding, de transitievergoeding, het vakantiegeld en openstaande LFB-uren. Op 6 maart 2026 heeft Evergreen een bedrag van € 1.560 aan werknemer overgemaakt onder de vermelding “november 2023”. Werknemer verzoekt uitbetaling van de aanzegvergoeding, pro rata-vakantiegeld, openstaande LFB-uren en de transitievergoeding. Evergreen verzoekt in haar tegenverzoek om veroordeling van werknemer tot vergoeding van door Evergreen geleden schade op grond van onrechtmatige daad. Evergreen legt, kort gezegd, aan haar tegenverzoek ten grondslag dat zij schade heeft geleden door kosten te maken voor onder meer haar gemachtigde doordat werknemer Evergreen tweemaal in een rechterlijke procedure heeft betrokken.

Oordeel

Ter zitting heeft de gemachtigde van werknemer laten weten dat hij bij de berekening van de vergoedingen inderdaad is uitgegaan van een te hoog salaris. In verband met betalingen heeft de gemachtigde van werknemer ter zitting zijn vorderingen ter zake van de transitie- en aanzegvergoeding ingetrokken. Derhalve resteert ter beoordeling het verzoek van werknemer om Evergreen te veroordelen tot betaling van achterstallig vakantiegeld en een bedrag ter zake

van openstaande LFB-uren. Ter zake van het vakantiegeld waren partijen het er ter zitting over eens dat het gaat om een bedrag van € 1.497,18 netto. Dit bedrag is door Evergreen tot op heden onbetaald gebleven. Evergreen zal tot betaling daarvan worden veroordeeld. Voor wat betreft de gevorderde uitbetaling van niet genoten LFB-uren wordt als volgt overwogen. Het ligt op de weg van Evergreen om gemaakte afspraken over verrekening van niet gewerkte uren met verlofuren duidelijk vast te leggen en dan ook tijdig in het verlofsaldo zichtbaar te registreren. Van enige verlofregistratie is niet gebleken. Evenmin heeft Evergreen bewijs geleverd van de beweerdelijke afspraak dat werknemer in 2023 18 uur te weinig heeft gewerkt, dat voor zijn rekening en risico komt en/of dat is afgesproken dat deze niet gewerkte uren in mindering zouden worden gebracht op zijn saldo LFB-uren. Evergreen zal dan ook veroordeeld worden tot betaling van 44 niet genoten LFB-uren. Evergreen heeft bij haar verweerschrift een tegenverzoek ingediend inhoudende dat zij vraagt werknemer te veroordelen tot vergoeding van de door haar geleden schade op grond van onrechtmatige daad, alsmede om werknemer te veroordelen in de proceskosten waaronder begrepen het salaris van de gemachtigde van Evergreen. De kantonrechter overweegt als volgt. Voor vergoeding van enige schade wegens onrechtmatig handelen of een vergoeding ter zake van proceskosten ter begunstiging van Evergreen is in deze zaak geen plaats omdat het Evergreen is die grotendeels in het ongelijk wordt gesteld. Voorts heeft de gemachtigde van werknemer ter zitting gemotiveerd verweer gevoerd tegen de stelling van Evergreen dat hij kosten heeft gemaakt voor inschakeling van een gemachtigde, omdat de naam van de (beweerdelijke) gemachtigde niet op het kantoor dat genoemd is, bekend is. Hoezeer er gelet op de stukken en hetgeen ter zitting is besproken aanwijzingen zijn dat dit laatste verweer dat een niet bestaande gemachtigde is opgevoerd juist is of kan zijn, zal de kantonrechter dat verder onbesproken laten omdat de vorderingen van Evergreen ter zake van schade wegens onrechtmatig handelen en/of proceskosten om andere redenen reeds worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3773

Zaaknummer: 12145829 \ HA VERZ 26-55

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: W. Kok

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van werknemer wegens niet-betaling en het niet meer oproepen van werknemer, maar zonder toekenning van een transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer heeft op 5 juli 2025 een oproeparbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met werkgever. In de maanden juli en augustus 2025 heeft werknemer regelmatig voor werkgever gewerkt. Nadat een discussie ontstond over onbetaald gebleven gewerkte uren is werknemer niet meer opgeroepen. Werknemer maakt in deze procedure aanspraak op achterstallig salaris voor de maand augustus 2025 en de wettelijke verhoging en rente daarover. Verder verzoekt werknemer om de ontbinding van de oproeparbeidsovereenkomst, het verstrekken van loonstroken van de gewerkte maanden en maakt hij aanspraak op een transitievergoeding.

Oordeel

Werknemer maakt in totaal aanspraak op 56 uren aan onbetaald salaris voor de maand augustus 2025. Hierbij gaat het om 54 niet uitbetaalde gewerkte uren en 2 niet gewerkte uren, waar werknemer alsnog aanspraak op meent te kunnen maken in verband met een te late wijziging van het tijdstip van de oproep. Op de zitting heeft werknemer toegelicht dat hij elke keer vóór de aanvang van zijn werkzaamheden op een persoonlijk urenregistratieformulier zijn uren moest noteren. Die uren moest hij ook voor zichzelf met een paraaf aftekenen. Op 18 augustus 2025 is dit niet goed gegaan, doordat werknemer haast had bij het invullen van zijn urenregistratieformulier. Hij heeft zijn in- en uitkloktijden vermeld, maar is vergeten het totaal aan door hem gewerkte uren voor die dag op te tellen. Werkgever is uitgegaan van de opgetelde uren en heeft ook de gewerkte 8 uur op 18 augustus gemist en die dus te weinig uitbetaald. Werkgever heeft niet weersproken dat werknemer de bovengenoemde uren wel heeft gewerkt, maar niet uitbetaald heeft gekregen. De kantonrechter zal werkgever daarom veroordelen tot de uitbetaling van deze uren, wat in totaal neerkomt op € 560 bruto. Op grond van artikel 7:671c BW kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. De kantonrechter zal het ontbindingsverzoek van werknemer toewijzen. Vaststaat dat werkgever het salaris van werknemer in de maand augustus 2025 niet volledig heeft betaald. Verder volgt uit een WhatsAppbericht van 18 september 2025 dat werknemer vanaf september 2025 niet

meer door werkgever is opgeroepen, doordat werknemer uit de Whatsappgroep is verwijderd van waaruit hij werd opgeroepen. Gelet hierop is sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Werknemer heeft verzocht om de toekenning van een transitievergoeding. Toekenning van deze vergoeding is bij een ontbindingsverzoek door de werknemer alleen mogelijk als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Van dergelijk handelen is naar het oordeel van de kantonrechter niet gebleken. De vordering tot het verstrekken van de salarisstroken voor de gewerkte maanden zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:1727

Zaaknummer: 12090345

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M.J.R.L. Lankreijer

Wetsartikelen: 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren en verwijtbaar handelen wordt afgewezen, maar de kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst wel wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding na vergeefse herstelpogingen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2023 in dienst bij Stichting Wageningen Research (hierna: WR), laatstelijk als engineering and application manager 2. Over het beoordelingsjaar 2023 heeft werknemer de eindbeoordeling 'zeer goed' ontvangen. In de loop van 2024 zijn binnen het team RDM Infra samenwerkingsproblemen ontstaan die verband hielden met de communicatiestijl van werknemer en de onderlinge verhoudingen binnen het team. WR heeft naar aanleiding daarvan verschillende interventies ingezet. Deze bestonden onder meer uit de opeenvolgende inzet van drie verschillende *scrum masters*, die tot taak hadden het team te begeleiden en werknemer te coachen op zijn gedrag en communicatiestijl. In het beoordelingsgesprek over 2024 constateert de vakgroepmanager dat werknemers communicatiestijl dominant blijft. Zij biedt hem coaching aan om zijn stijl aan te passen. Op 11 februari 2025 hebben de *scrum master* en de overige teamleden aan de vakgroepmanager verklaard dat zij elk vertrouwen in herstel van de samenwerking met werknemer zijn verloren. Werknemer heeft zich op 17 februari 2025 ziekgemeld. De bedrijfsarts rapporteerde op 26 februari 2025 dat werknemer was uitgevallen door een medische reden, ontstaan door een combinatie van privé- en werkgerelateerde factoren. Op 8 september 2025 heeft mediation plaatsgevonden tussen werknemer en de vakgroepmanager. De mediation is na één gesprek op 16 september 2025 beëindigd, omdat er volgens de mediator onvoldoende gemeenschappelijke basis was voor een voortzetting. Bij brief van 22 oktober 2025 heeft het hoofd IT Services/CTO werknemer gesommeerd tot een gesprek onder aanzegging van een loonstop. Hierin werd werknemer tevens medegedeeld dat terugkeer naar zijn eigen team en vakgroep definitief geen optie meer was vanwege de onoplosbare escalatie met de vakgroepmanager. Voor de voortzetting van zijn re-integratie werd werknemer tijdelijk geplaatst bij het RDM Library-team om hem een neutrale werkomgeving te bieden. Tevens werd aangekondigd dat het einddoel van de re-integratie zou worden gewijzigd naar herplaatsing elders in de organisatie. Bij brief van 25 november 2025 heeft het hoofd IT Services/CTO werknemer een formele waarschuwing gegeven. Hij sommeerde werknemer hierin te stoppen met het sturen van dwingende e-mails, instructies voortaan op te volgen en zich respectvol te gedragen jegens collega's en leidinggevenden. Op 12 januari 2026 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. De bedrijfsarts bevestigde op 14 januari 2026 de

volledige inzetbaarheid, maar adviseerde om eerst de onderliggende spanningen in de werkrelatie op te lossen. Op 21 januari heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij werknemer, het hoofd IT Services/CTO, HR en de vertrouwenspersoon aanwezig waren. Volgens dit verslag stelde werknemer zich agressief op, beschuldigde hij het hoofd IT Services/CTO van machtsmisbruik en vergeleek hij hem met Trump. Bij brief van 12 februari 2026 heeft WR werknemer op non-actief gesteld en aangekondigd dat zij de onderhavige ontbindingsprocedure zou starten, primair wegens disfunctioneren, subsidiair wegens verwijtbaar handelen, meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair op de cumulatiegrond.

Oordeel

WR verzoekt primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van disfunctioneren. De kantonrechter stelt vast dat werknemer over het jaar 2023 de eindbeoordeling “zeer goed” heeft ontvangen. Hoewel in het bijbehorende beoordelingsformulier van 20 maart 2024 werd opgemerkt dat de samenwerking binnen het team niet altijd makkelijk was en dat er ruimte voor verbetering was in het geven van ruimte aan anderen, heeft WR hieraan destijds geen arbeidsrechtelijke consequenties verbonden. Hoewel WR daarna, gedurende 2024, door de inzet van verschillende *scrum masters* en interventies van de leidinggevende weliswaar heeft getracht de toenemende samenwerkingsproblemen aan te pakken, is er geen sprake geweest van een serieus en reëel verbetertraject zoals de wet dit vereist. De kantonrechter overweegt dat het juist tot de zorgplicht en het instructierecht van de werkgever behoort om, zeker wanneer signalen over problematische samenwerking al langer bekend zijn, op een gegeven moment de regie te pakken. WR had op tijd een officieel verbetertraject moeten starten met een helder plan, duidelijke doelen en een duidelijke planning. Omdat WR dit niet heeft gedaan, heeft werknemer niet de kans gekregen om zich op een gestructureerde manier te verbeteren. Hierdoor is niet voldaan aan de wettelijke vereisten van de d-grond. De verzochte ontbinding op deze grond zal daarom worden afgewezen. WR heeft subsidiair verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. De kantonrechter overweegt dat hoewel vaststaat dat de communicatie tussen werknemer en zijn leidinggevenden ernstig onder druk is komen te staan, de door WR gestelde intimidatie feitelijk niet vast is komen te staan. WR heeft gesteld dat werknemer zou hebben gedreigd de reputatie en het leven van leidinggevenden “zuur te maken”, maar zij heeft nagelaten deze stelling te onderbouwen met objectieve bewijsstukken. In het verlengde hiervan overweegt de kantonrechter dat ook het herhaaldelijk aankondigen van klachtprocedures door werknemer onvoldoende gewicht in de schaal legt voor een voldragen e-grond. Hoewel werknemer niet heeft weersproken dat hij deze procedures herhaaldelijk heeft aangekondigd zonder deze direct nader toe te lichten, is de kantonrechter van oordeel dat het aankondigen van juridische stappen in een escalerend conflict op zichzelf niet als verwijtbaar is aan te merken. Werknemer heeft het recht om op te komen voor zijn rechtspositie. De kantonrechter is van oordeel dat het meer subsidiaire verzoek van WR om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding wel toewijsbaar is. De kantonrechter stelt vast dat

partijen al geruime tijd in een patstelling verkeren. Werknemer voert weliswaar terecht aan dat een werkgever instrumenten moet inzetten om een verstoorde verhouding te herstellen, maar de kantonrechter stelt vast dat WR dergelijke pogingen ook daadwerkelijk heeft ondernomen. Zo zijn er achtereenvolgens drie verschillende *scrum masters* ingezet om het team te begeleiden en werknemer te coachen op zijn gedrag en communicatiestijl, hebben er diverse interventies plaatsgevonden door de opeenvolgende leidinggevenden (vakgroepmanager en hoofd IT Services/CTO) en is er mediation beproefd. Ondanks deze inspanningen is de kloof tussen partijen enkel groter geworden. Verdere herstpogingen worden daarom niet langer vruchtbaar geacht, ook niet met de nadere inzet van instrumenten zoals door werknemer is betoogd. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:3855

Zaaknummer: 12113000 \ HA VERZ 26-38

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: N. Stommels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding in kort geding. Werkgever heeft op geen enkele wijze onderbouwd dat werknemer daadwerkelijk beschikt over bijzondere kennis die bescherming via een concurrentiebeding rechtvaardigt.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2023 in dienst getreden bij Fleet Robotica in de functie van Fleet Inspector op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een geheimhoudings-, concurrentie- en boetebeding opgenomen. Blijkens het handelsregister biedt Fleet Robotica aan zee- en binnenvaartschepen gerobotiseerde onderwater inspectie-, duik- en reinigingsdiensten aan, inclusief bijbehorende rapportages, advies en analyses. Partijen hebben op 27 november 2025 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer is bepaald dat de arbeidsovereenkomst van werknemer op 31 december 2025 eindigt. In de vaststellingsovereenkomst is onder meer bepaald dat tussen partijen het concurrentiebeding onverminderd geldt. Op 1 januari 2026 is werknemer in dienst getreden bij PRE-GO DroneDuikinspecties (hierna: 'PRE-GO') in de functie van remote Operated Vehicles-Pilot. Volgens Fleet Robotica handelt werknemer daarmee in strijd met het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die in dit kort geding voorligt, is of werknemer zijn werkzaamheden bij PRE-GO wegens overtreding van het concurrentiebeding moet staken, of dat het concurrentiebeding moet worden geschorst totdat onherroepelijk uitspraak in een bodemprocedure is gedaan. In beginsel verbiedt het concurrentiebeding werknemer om tot 31 december werkzaam te zijn bij een concurrent van Fleet Robotica. Uit de tekst van het concurrentiebeding volgt dat onder een *concurrent* wordt verstaan een onderneming die 'gelijke, gelijksoortige of aanverwante' activiteiten uitvoert. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat PRE-GO een *gelijk* of gelijksoortig bedrijf is. Dit betekent dat voorshands voldoende aannemelijk is dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden door in dienst te treden bij PRE-GO. De kantonrechter kan in kort geding een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk schorsen indien voorshands voldoende aannemelijk is dat de bodemrechter het concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 lid 3 sub b BW zal vernietigen. De kantonrechter overweegt het volgende. Fleet Robotica onderbouwt op geen enkele wijze dat werknemer *daadwerkelijk* beschikt over bijzondere technische knowhow over de drones, de ontwikkelde software en/of databasestructuren. Dat werknemer reparatie- en

onderhoudswerkzaamheden aan de drones uitvoerde waarvoor deze bijzondere kennis nodig is, blijkt vooralsnog nergens uit. De omstandigheid dat werknemer nieuwe software in de praktijk moest testen en daarop feedback moest geven, betekent evenmin dat werknemer zelf bijzondere kennis heeft van de technische innovaties en/of ontwikkelde software en databasestructuren. Bovendien volgt uit het cv van werknemer niet dat hij een technische achtergrond heeft. Het door Fleet Robotica geschetste beeld, dat de Fleet Inspector nauw samenwerkt met de engineers aan technische verbeteringen en uit dien hoofde kennis heeft van de technische knowhow e.d., is dan ook niet aannemelijk. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat tijdens de mondelinge behandeling is aangegeven dat Fleet Robotics een zelfstandige afdeling met zeven softwareontwikkelaars en elf engineers heeft. Er bestaat dan ook geen enkele noodzaak dat de Fleet Inspector uit hoofde van zijn functie, welke functie door slechts vier personen bij Fleet Robotics wordt uitgeoefend, over deze bijzondere kennis beschikt. De kantonrechter zal de vordering in conventie daarom toewijzen en het concurrentiebeding voorlopig schorsen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10801

Zaaknummer: 12120225

Rechters: D. Nobel

Advocaten: M.J. Goethals-van der Kuip en D. van Gerven

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer met een nulurencontract blijvend niet meer oproepen kwalificeert als onregelmatige opzegging. Toepassing rechtsvermoeden, maar werknemer heeft zich niet tot einde dienstverband beschikbaar gehouden.*Feiten*

Werknemer is per 1 oktober 2024 in dienst getreden bij Profi Vision B.V. (hierna: Profi) in de functie van timmerman op basis van een oproepovereenkomst. Werknemer is na augustus 2025 niet meer opgeroepen. In oktober 2025 heeft werknemer Profi aangesproken op een openstaande schuld, bestaande uit achterstallige salarissen en compensatie van brandstofkosten. In november 2025 heeft werknemer verzocht om betaling van salaris, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Profi heeft dit geweigerd, omdat zij stelt dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd maar dat werknemer slechts niet meer wordt opgeroepen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat er sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst met een zekere arbeidsomvang, en verzoekt onder meer loon, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de brief van Profi in november 2025 volgt dat werknemer niet meer zal worden opgeroepen. De kantonrechter is van oordeel dat de brief daarom kan worden aangemerkt als opzegging van de arbeidsovereenkomst. Deze opzegging kwalificeert als onregelmatige opzegging. Aan de hand van artikel 7:610b BW wordt de omvang van de arbeidsovereenkomst vastgesteld. Werknemer heeft aan de hand van werkbriefjes voldoende aannemelijk gemaakt dat hij tijdens zijn dienstverband veel meer uren heeft gewerkt dan de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen uren. Het verweer van Profi dat het beroep op het rechtsvermoeden moet worden afgewezen vanwege het onregelmatige arbeidspatroon, wordt verworpen. De kantonrechter neemt daarbij in aanmerking dat het rechtsvermoeden juist beoogt houvast te bieden in situaties als deze, waarin de arbeidsomvang niet (eenduidig) is overeengekomen, of waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. Aangezien Profi geen urenregistratie over heeft gelegd, worden de werkbriefjes van werknemer tot uitgangspunt genomen. Er wordt uitgegaan van een arbeidsomvang van 43,5 uur per week. De loonvordering wordt op basis van die uren omvang toegewezen. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen. Het gevorderde loon over de periode vanaf september 2025 wordt

afgewezen, omdat werknemer een andere baan heeft aangenomen en zich niet meer expliciet beschikbaar heeft gehouden. De gevorderde vakantiebijslag wordt eveneens toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. De verzochte buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. Profi wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4327

Zaaknummer: K/4102/12097187

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: S.I. Schinkel

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De vordering van werknemer tot betaling van het loon over de periode gelegen vóór het ontslag op staande voet wordt toegewezen omdat er geen sprake was van een situatie waarin van een werknemer kon worden verwacht gewoon weer aan het werk te gaan.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2019 in dienst bij Eurokeg B.V., laatstelijk in de functie van Chief Technical Officer voor een maandloon van € 11.000 bruto exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Werknemer heeft zich ziekgemeld in de periode van 2 mei 2025 tot 25 november 2025 en nogmaals in de periode van 17 januari 2026 tot 26 februari 2026. De bedrijfsarts adviseerde in haar laatste probleemanalyse van 27 februari 2026, voor zover relevant: *“Er zijn op medische grond geen beperkingen ten aanzien van werk. Ik begrijp dat er geen oplossing is gekomen ten aanzien van het langer bestaande conflict. Ik raad aan conflictoplossing te continueren en tot een oplossing te komen.”* Op 11 maart 2026 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden. Eurokeg heeft vervolgens op 13 maart 2026 schriftelijk toegezegd dat zij zou terugkomen op de – reeds door werknemer getekende – vaststellingsovereenkomst. Op 17 maart 2026 heeft Eurokeg aan werknemer het volgende bericht gestuurd: *“Have you done anything on the Seaham line task (how to reconfigure to enable manufacture of full product spectrum?)”*. Op 23 maart 2026 is werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering sinds 10 maart 2026. Eurokeg heeft in de ontslagbrief van 23 maart 2026 bevestigd dat het loon over de hele maand maart 2026 niet zou worden uitbetaald. Ook heeft zij geen eindafrekening opgemaakt dan wel uitbetaald. Werknemer vordert in kort geding onder meer betaling van salaris en overige emolumenten over de periode 1 maart 2026 tot en met de datum van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft in beginsel recht op loon over de periode gelegen vóór de ontslagdatum. Eurokeg stelt zich op het standpunt dat zij geen salaris is verschuldigd, omdat werknemer, ondanks de betermelding en oproepen daartoe van Eurokeg, niet meer heeft gewerkt na zijn betermelding. De kantonrechter oordeelt dat Eurokeg met meer moet komen om onder de loonbetaling uit te komen. Het gesprek op 11 maart 2026 tussen werknemer en Eurokeg was mogelijk een begin van conflictoplossing. Het is niet onbegrijpelijk dat werknemer op de terugkoppeling op de vaststellingsovereenkomst – zoals schriftelijk toegezegd op 13 maart 2026 – heeft gewacht. In het korte bericht van Eurokeg van 17 maart 2026 werd vervolgens niets meer over deze vaststellingsovereenkomst gezegd.

Daarna volgde binnen enkele dagen het ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt dat hier geen sprake was van een normale situatie waarin van een werknemer kon worden verwacht gewoon weer aan het werk te gaan. Het risico van niet werken blijft hierdoor liggen bij Eurokeg. De loonvordering van werknemer wordt om deze reden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:4356

Zaaknummer: K/4102/12157028

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: I.H. Castenmiller

Wetsartikelen: 7:6828 BW

RECHTSPRAAK

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen omdat de door werkgever gestelde omstandigheden zich niet laten abstraheren van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2021 in dienst bij werkgeefster en is werkzaam als teamleider financiële administratie. Werknemer heeft zich op 22 mei 2025 ziekgemeld wegens burn-outklachten. Volgens werkgeefster was er voor de ziekmelding van werknemer sprake van een verstoorde relatie. Werkgeefster heeft de indruk dat werknemer het gesprek met werkgeefster over zijn functioneren uit de weg gaat en gevlucht is in een ziekmelding. Werkgeefster vindt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden moet worden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen als een werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Het verzoek tot ontbinding is ingediend na de ziekmelding, zodat een opzegverbod gold. Dit brengt mee dat artikel 7:671b lid 6 onder a BW vergt dat onderzocht wordt of het ontbindingsverzoek volledig kan worden geabstraheerd van de feiten en omstandigheden waar het betreffende opzegverbod betrekking op heeft. De kantonrechter overweegt dat niet aannemelijk is dat werknemer is 'gevlucht' in ziekte toen werkgeefster op 28 april 2025 kritiek op zijn functioneren uitte. Dat er op dat moment al sprake was van een verstoring van de arbeidsverhouding, zoals werkgeefster stelt, blijkt nergens uit. Enkel kritiek op functioneren betekent immers nog niet dat de relatie meteen is verstoord. Werkgeefster geeft vervolgens aan dat werknemer na zijn ziekmelding niet voldoende aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Aannemelijk is dat de burn-out van werknemer invloed heeft gehad op zijn functioneren en op zijn (uitstel)gedrag na de ziekmelding. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij traag reageert, maar dat is juist wat de bedrijfsarts aangeeft. De communicatie verloopt traag. Dit heeft betrekking op de ziekte van werknemer. Hieruit volgt dat niet kan worden aangenomen dat de door werkgeefster aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegde feiten en omstandigheden geen verband houden met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Ook als het opzegverbod niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg zou staan, kan de arbeidsovereenkomst niet worden ontbonden. Niet is komen vast te staan dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie (g-grond) en niet is gebleken van voldoende overige omstandigheden (h-grond), zodat van een combinatie van deze niet

voldragen gronden (i-grond) geen sprake is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2444

Zaaknummer: 12095048 \ ME VERZ 26-17 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.G.G. de Bruin en H. Aydemir

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt ernstig verwijtbaar door niet serieus toenadering tot werknemer te zoeken, niet met hem in gesprek te gaan en zich van haar kant niet daadwerkelijk in te spannen om de verhoudingen te herstellen. Werkgeefster is daardoor een billijke vergoeding van € 25.000 verschuldigd.

Feiten

Met ingang van 2 september 2021 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten met Calidad B.V, een onderneming die op vier locaties een kleinschalige, beschermde woon-, werk- en leeromgeving aanbiedt voor kwetsbare cliënten. In de nacht van 1 op 2 september 2024 hebben twee minderjarige cliënten overlast veroorzaakt bij Calidad. In de ochtend van 2 september 2024 zijn werknemer en twee andere collega's op eigen initiatief naar Calidad toegegaan. Daar hebben zij tegen de cliënten opgetreden, waarbij is geschreeuwd en vrijheidsbeperkende maatregelen zijn toegepast. In een brief van 4 september 2024 is werknemer op non-actief gesteld. Ook heeft Calidad het incident gemeld bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (hierna: IGJ). Werknemer heeft zich op 21 september 2024 ziekgemeld. Op 23 september 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de directeur van Calidad. Op 26 september 2024 is aan werknemer meegedeeld dat Calidad heeft besloten om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Bij verzoekschrift van 28 november 2024 heeft Calidad een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingesteld. Voorafgaand aan de mondelinge behandeling heeft Calidad haar verzoek ingetrokken. Op 7 februari 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer arbeidsongeschikt is ten gevolge van het werk of de werkomstandigheden. Geadviseerd werd om mediation in te zetten. Er heeft één (inhoudelijk) mediationgesprek plaatsgevonden. De mediator heeft de mediation beëindigd zonder dat partijen tot afspraken zijn gekomen. IGJ heeft in een brief van 25 april 2025 onder meer aan werknemer geschreven: *“Wij zijn het met u eens dat u onprofessioneel, niet pedagogisch verantwoord en potentieel schade heeft gehandeld. Uit uw reflectieverslag ontstaat het beeld dat u geleerd heeft van deze situatie. De inspecties verwachten dat u het onterecht toepassen van vrijheidsbeperking en onpedagogisch handelen in de toekomst nalaat. (...) De inspecties hebben besloten geen nader vervolgtraject met betrekking tot uw professioneel functioneren in te zetten.”* Op 14 mei 2025 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat werknemer nog steeds arbeidsongeschikt is. Volgens de bedrijfsarts hangen de klachten van werknemer volledig samen met het arbeidsconflict. Daaropvolgend heeft op 26 mei 2025 een gesprek plaatsgevonden tussen de directeur, werknemer en zijn gemachtigde. De directeur heeft onder meer aangegeven dat werknemer kan re-integreren onder een andere teamleider op een

andere afdeling, waarop werknemer heeft gereageerd dat eerst het arbeidsconflict moet worden opgelost. Calidad heeft vervolgens in eerste aanleg verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft deze ontbinding toegewezen op de g-grond. Daarbij is Calidad veroordeeld om aan werknemer te betalen de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding voor proceskosten (zie AR 2025-1516). Calidad is het daar niet mee eens en heeft hoger beroep ingesteld. Het doel van haar hoger beroep is dat de billijke vergoeding (toegekend voor een bedrag van € 15.000 bruto) alsnog wordt afgewezen. Ook werknemer is het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter. Hij wil een hogere billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Aan de orde is de vraag of de onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Calidad. Het feit dat Calidad eerder een ontbindingsverzoek heeft ingediend en vervolgens weer heeft ingetrokken rechtvaardigt volgens het hof niet de conclusie dat Calidad alleen daarmee al de arbeidsverhouding zodanig opzettelijk heeft verstoord dat werknemer aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. De arbeidsverhouding was na het incident op 2 september 2024 en de reactie daarop van Calidad immers al verstoord. Wat wel ernstig verwijtbaar is, is de handelswijze van Calidad na de intrekking van het eerste ontbindingsverzoek. Calidad stelt dat zij het eerste ontbindingsverzoek heeft ingetrokken, omdat werknemer arbeidsongeschikt was. Door de intrekking van het verzoek bleef werknemer in dienst en rustte op Calidad de wettelijke verplichting om werknemer te laten re-integreren en de daarvoor geldende adviezen van de bedrijfsarts op te volgen. Gegeven die situatie mag van een goed werkgeefster worden verwacht dat zij de regie neemt, de-escalerend optreedt en serieuze pogingen doet tot herstel van het vertrouwen. Dat heeft Calidad niet gedaan. Hoewel na het eenmalige mediationgesprek nog een gesprek heeft plaatsgevonden tussen de directeur van Calidad en werknemer, blijkt uit het verslag dat daarvan is opgesteld niet dat Calidad serieus toenadering tot werknemer heeft gezocht, met hem in gesprek is gegaan over het incident en zich van haar kant daadwerkelijk heeft ingespannen om de verhoudingen te herstellen. Al met al heeft het hof door de opstelling van Calidad de indruk gekregen dat Calidad hoe dan ook niet daadwerkelijk van plan was werknemer te laten terugkeren. Op grond van het voorgaande oordeelt het hof dat er door deze handelwijze van Calidad een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding is ontstaan. Dit handelen moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Het hof acht een billijke vergoeding van € 25.000 passend. Het hof heeft daarbij rekening gehouden met het gegeven dat de arbeidsovereenkomst naar verwachting nog 24 maanden na intrekking van het eerste ontbindingsverzoek in januari 2025 zou hebben voortgeduurd en werknemer als gevolg van de ontbinding een inkomensverlies heeft van circa 12 maanden. Ook betreft het hof bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding de mate van verwijtbaarheid van Calidad, de psychische en financiële gevolgen voor werknemer en de duur van zijn dienstverband. De conclusie is dat het hoger beroep van Calidad niet slaagt en het hoger beroep van werknemer deels slaagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2903

Zaaknummer: 200.363.065/01

Rechters: M. Willemse, J.H. Kuiper en A. Elgersma

Advocaten: A.E. Doornbos en M.L. Bron

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