

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 22, 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:2026:816](#) 29-05-2026

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:815](#) 29-05-2026

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1418](#) 19-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3053](#) 18-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3092](#) 12-05-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1595](#) 12-05-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:2335](#) 20-04-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:884](#) 03-02-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:105](#) 20-01-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2016:10478](#) 27-12-2016

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:5480](#) 21-05-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:4657](#) 15-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:11621](#) 13-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2833](#) 13-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2844](#) 13-05-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:2775](#) 12-05-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:2778](#) 12-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:10298](#) 12-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:11695](#) 06-05-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:4118](#) 06-05-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5297](#) 06-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:11502](#) 06-05-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5188](#) 01-05-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5277](#) 30-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5186](#) 30-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5276](#) 30-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:5376](#) 29-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2689](#) 29-04-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:5259](#) 28-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:12389](#) 09-02-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:12047](#) 10-12-2025

RECHTSPRAAK

Werkgever mag onterechte uitbetaling vakantiedagen terugvorderen (ook als de fout bij werkgever lag).

(Vervolg op AR 2026-0821) Thans ligt nog voor de vraag of werknemster aanspraak heeft op de tevens door haar verzochte wettelijke rente over een bedrag van € 4.384,51 netto. Dit bedrag heeft InHolland ingehouden op de transitievergoeding van € 30.816,32 bruto, wegens een verrekening van een negatief verlofsaldo. Het hof overweegt het navolgende. InHolland heeft op 29 augustus 2024 (productie 14 bij het beroepschrift) aan werknemster toestemming gegeven om 90 verlofuren te verkopen. Vervolgens heeft InHolland op 5 november 2024 (productie 13 bij beroepschrift) aan werknemster bericht dat uit herbekening was gebleken dat werknemster geen verlofuren meer had, zodat die 90 uur ten onrechte aan haar waren uitbetaald. InHolland heeft aangegeven dat ten tijde van de verkoop van de 90 verlofuren de herberekening van het verlof van werknemster vanwege haar ziekteverzuim nog niet was toegepast en dat er geen bovenwettelijk verlof wordt opgebouwd tijdens ziekte. Deze 90 uur heeft InHolland in het kader van de eindafrekening opgeteld bij het totale negatieve verlofsaldo, waardoor dit saldo uitkwam op 214,74 uur negatieve verlofuren. Dit saldo heeft InHolland in mindering gebracht op de door haar uit te betalen transitievergoeding. Werknemster betwist niet de juistheid van de herberekening, maar voert aan dat het uitkeren van 90 verlofuren een fout was van InHolland. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien dat deze enkele omstandigheid in de weg staat aan het recht van InHolland om de ten onrechte uitbetaalde verlofuren te verrekenen bij de eindafrekening. Dit klemt temeer nu deze fout reeds binnen enkele weken is ontdekt en gecorrigeerd. Werknemster heeft hiervan geen financieel nadeel ondervonden. Het voorgaande leidt ertoe dat werknemster geen aanspraak heeft op de wettelijke rente over dit – aldus terecht – verrekende bedrag en dat het beroep van werknemster ook op dit punt – reeds hierom – faalt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1595

Zaaknummer: 200.350.514/01

Rechters: E.I. Mentink, S.H.M. van der Heiden en A. van Beurden

Advocaten: C.P. Zwaanswijk en L.V. Sloot

Wetsartikelen: 7:634 BW

RECHTSPRAAK

Artikel 7:683 lid 2 BW verzet zich niet tegen verzoek tot terugbetaling transitievergoeding door werkgever.*Feiten*

Werkneemster was vanaf 8 juni 2009 in dienst bij InHolland eerst als onderwijsassistente, daarna een periode als docente, en vanaf 1 februari 2021 als studentdecaan. Haar laatstelijk verdiende salaris bedroeg € 5.345,92 bruto per maand. Werkneemster heeft zich per 17 mei 2023 ziekgemeld. Bij brief van 29 maart 2024 heeft de advocaat van werkneemster aan InHolland bericht dat van werkneemster niet langer kan worden gevegd dat het dienstverband in stand blijft en om financiële compensatie verzocht. Bij brief van 8 mei 2024 heeft InHolland hierop gereageerd. Daarin staat onder meer dat InHolland geen aanleiding ziet om een beëindigingsvoorstel te formuleren omdat werkneemster nog volledig arbeidsongeschikt is. Werkneemster heeft de kantonrechter – na vermeerdere van haar verzoek – verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen van InHolland, onder toekenning van een transitievergoeding van € 30.816,32 bruto, een billijke vergoeding van € 180.902,08 bruto, een immateriële vergoeding van € 10.000 netto en betaling van de nettoadvocatenkosten van € 10.789,28, te vermeederen met de wettelijke rente en met veroordeling van InHolland in de proceskosten. InHolland heeft zich niet verzet tegen de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar wel tegen toekenning van enige vergoeding aan werkneemster, omdat geen sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen van InHolland. Voor het geval werkneemster het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou intrekken, heeft InHolland bij voorwaardelijk tegenverzoek de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 6:669 lid 3 aanhef en sub g BW, zonder toekenning van enige vergoeding aan werkneemster en met veroordeling van werkneemster in de proceskosten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 23 november 2024 onder toewijzing van de transitievergoeding van € 30.816,32 bruto, met afwijzing van de overige verzoeken van werkneemster en met compensatie van de proceskosten.

Werkneemster stelt in hoger beroep dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld zodat haar alsnog een billijke vergoeding toekomt. Samengevat gaat het daarbij volgens werkneemster om het volgende: (a) het consistent overbelasten van werkneemster in haar dagelijkse werkzaamheden en het geen gehoor geven aan de duidelijke signalen hierover door werkneemster in alle gevoerde gesprekken en in haar e-mails; (b) het onderwerpen van werkneemster aan kruisverhoren door de leidinggevenden X en Y en het niet toepassen van

hoor- en wederhoor en het opvoeren van de druk bij de gevoerde gesprekken; (c) het in strijd handelen met de Integriteitscode van InHolland; (d) het zonder redelijk grond overplaatsen van werknemster naar een andere locatie en het opleggen van een verbetertraject.

InHolland is van oordeel dat werknemster geen transitievergoeding toekomt, omdat het een werknemersverzoek betreft en niet is komen vast te staan dat InHolland ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever

Niet kan worden geoordeeld dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door InHolland. De door InHolland genomen maatregelen na moeizame samenwerking tussen werknemster en teamgenoten zijn niet als verwijtbaar te kwalificeren. Het doen van een melding bij een vertrouwenspersoon is strikt vertrouwelijk en het getuigt niet van goed werkgeverschap dat een leidinggevende, zeker niet in een teamoverleg, een werknemer aanspreekt op het doen van een dergelijke melding. Naar het oordeel van het hof haalt dit weliswaar verwijtbare handelen echter niet de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid. Nog daargelaten dat in onvoldoende mate is gebleken dat dit optreden aanleiding was voor werknemster om – ruim een jaar later – de kantonrechter te verzoeken het dienstverband te beëindigen.

Artikel 7:683 lid 2 BW verzet zich niet tegen verzoek tot terugbetaling transitievergoeding door werkgever

Werknemster heeft als verweer gevoerd dat het bepaalde in artikel 7:683 lid 2 BW eraan in de weg staat dat in hoger beroep de transitievergoeding onderwerp is van geschil. Het hof volgt werknemster niet in deze uitleg van voornoemde wetsbepaling en overweegt daartoe het volgende. Op grond van artikel 7:671c lid 1 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. Op grond van artikel 7:671c lid 2 BW kan de kantonrechter, als hij dit verzoek toewijst, aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Vervolgens bevat artikel 7:683 BW een aantal bijzondere bepalingen over het hoger beroep (en beroep in cassatie) in de daarin genoemde specifieke gevallen, in aanvulling op en/of in afwijking van het normale burgerlijke procesrecht. In artikel 7:683 lid 2 BW is bepaald dat hoger beroep tegen een op verzoek van de werknemer toegewezen ontbinding uitsluitend betrekking kan hebben op de vergoeding, bedoeld in artikel 671c, lid 2 of lid 3. Uit de memorie van toelichting bij deze bepaling (*Kamerstukken II 2013/14, 33818, nr. 3*) blijkt dat de strekking van artikel 7:683 lid 2 BW is dat als de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt ontbonden, deze ontbinding vastligt en de werkgever dus niet in hoger beroep om herstel van de arbeidsovereenkomst kan verzoeken. De werknemer wenste immers het einde van de

arbeidsovereenkomst en kan niet gedwongen worden weer bij de werkgever aan de slag te gaan. Dit zou immers op gespannen voet staan met het fundamentele recht op vrijheid van arbeidskeuze. In de genoemde memorie van toelichting is daarover het volgende vermeld: “Tot slot wordt geregeld dat hoger beroep en cassatie tegen een op verzoek van de werknemer toegewezen ontbinding uitsluitend betrekking kunnen hebben op de daarbij eventueel door de rechter in eerste aanleg toegekende billijke vergoeding. In dat geval kan de arbeidsovereenkomst dus niet worden hersteld.” (p. 35) en: In het tweede lid wordt voorgesteld om hoger beroep en cassatie tegen een op verzoek van de werknemer toegewezen ontbinding slechts mogelijk te maken ten aanzien van (de hoogte van) de in dat kader toegekende vergoeding; herstel zal in die situatie immers niet door de werknemer worden verlangd en doorgaans evenmin door de werkgever.” (p. 119).

Het hof leidt uit het voorgaande af dat de in artikel 7:683 lid 2 BW opgenomen bijzondere regeling alleen betrekking heeft op beslissingen gegrond op artikel 7:671c BW, dus de ontbinding en de eventueel daarbij op grond van dit artikel gebaseerde billijke vergoeding. Artikel 7:683 lid 2 BW heeft dus geen betrekking op alle overige beslissingen, die op grond van andere wetsartikelen in dezelfde procedure tussen de werknemer en de werkgever kunnen worden genomen. Daaronder valt ook de transitievergoeding, die is geregeld in artikel 7:673 BW. Hoger beroep tegen dergelijke beslissingen is volgens de normale regels van het burgerlijk procesrecht, zoals opgenomen in het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering, wel mogelijk.

Conclusie

Het hof concludeert dat de kantonrechter de transitievergoeding op onjuiste gronden heeft toegekend en de bestreden beschikking in zoverre voor vernietiging in aanmerking komt. Dit betekent ook dat het verzoek van InHolland in incidenteel hoger beroep om werkneemster te veroordelen tot terugbetaling van de transitievergoeding aan InHolland - het hof begrijpt: op grond van onverschuldigde betaling - voor toewijzing gereedligt, tenzij er gronden zijn die zich daartegen verzetten.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:884

Zaaknummer: 200.350.514/01

Rechters: E.I. Mentink, S.H.M. van der Heiden en A. van Beurden

Advocaten: C.P. Zwaanswijk en L.V. Sloot

Wetsartikelen: 7:671c BW, 7:683 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming binnen concern waardoor werknemers een andere (lagere) pensioenregeling krijgen, geen misbruik van recht.*Feiten*

XPO Logistics is een concern dat wereldwijd actief is op het gebied van transport en logistieke services. XPO heeft zich in 2015 in - onder meer - Nederland gevestigd c.q. kunnen vestigen door overname van transportconcerns Norbert Dessentrangle en Con-Way. De Nederlandse groepsvennootschappen van Norbert Dessentrangle, te weten ND Logistics B.V. en TD Holding B.V., zijn opgegaan in XPO Supply Chain Netherlands I B.V. (hierna: XPO I), respectievelijk XPO Supply Chain Netherlands II B.V. (hierna: XPO II). Van Con-Way maakte Menlo Worldwide B.V. (hierna: Menlo) onderdeel uit, dat onder dezelfde naam is blijven voortbestaan. In 2018 is een proces in gang gezet om de arbeidsvoorwaarden van de verschillende 'XPO-onderdelen' in Nederland te harmoniseren. Daartoe is in samenspraak met de OR van XPO Logistics Nederland een nieuwe entiteit opgericht, XPO III. Bij XPO III is kort voor de overgang (1 juli 2019) van activiteiten van de andere vennootschappen naar XPO III een pensioenregeling met een aantal werknemers overeengekomen, die afwijkt van de bestaande pensioenregelingen bij de andere XPO-onderdelen. In deze procedure staat door middel van een collectieve actie (WAMCA) van de FNV en CNV de vraag centraal of de verkrijger (XPO III) de eigen pensioenregeling mag toepassen of (toch) gehouden is de oude pensioenregeling te handhaven. De bonden stellen zich op het standpunt dat XPO III in de gegeven omstandigheden rechtens geen beroep toekomt op artikel 7:664 lid 1 aanhef en onder a BW. Zij voeren daartoe - samengevat - aan dat XPO III met de invoering van een veel goedkopere pensioenregeling de Wet overgang van onderneming zodanig heeft misbruikt dat haar een beroep op die wet moet worden ontzegd. Daarmee heeft zij zich ook niet als goed werkgever gedragen, heeft zij haar rechten en bevoegdheid misbruikt, onrechtmatig gehandeld en/of is haar handelen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, met aanzienlijk nadeel voor de betrokken werknemers tot gevolg. De kantonrechter heeft de vorderingen van de bonden afgewezen. Tegen dit oordeel keren de bonden zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overgang van onderneming binnen concern waardoor werknemers een andere (lagere) pensioenregeling krijgen, geen misbruik van recht

Het hof stelt bij de beoordeling voorop dat het door de bonden geschetste feitencomplex, namelijk het feit dat XPO III als verkrijger, die vlak voor de overgangdatum nog niet bestond, nog geen pensioenregeling had, geen werknemers en geen activiteiten had, in één maand tijd 29 werknemers in dienst heeft genomen en vervolgens (800) werknemers van een andere groepsmaatschappij binnen het concern heeft overgeheveld en vervolgens een nieuwe pensioenregeling heeft aangeboden, aanleiding geeft om kritisch te kijken of er sprake is van misbruik van recht dan wel of aan een van de andere grondslagen is voldaan.

De wens om tot een nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling te komen voor de warehousewerknemers van XPO I en XPO II en om die arbeidsvoorwaarden aan te laten sluiten bij die van de werknemers van Menlo, dat zich ook op warehouseactiviteiten richtte, was dan ook in ieder geval mede ingegeven door de wens om tot uniformering en harmonisering van de arbeidsvoorwaarden te komen. Dit wordt ook bevestigd door de verklaring van de OR. Volgens de bonden ging het uitsluitend om kostenbesparingen en om harmonisatie van arbeidsvoorwaarden. De bonden insinueren dat dit bedenkelijke doelstellingen zijn voor overgang van onderneming, maar het hof ziet niet in waarom dat niet te respecteren bedrijfsbelangen kunnen zijn. Het hof stelt hierbij voorop dat het enkele feit dat een aangeboden pensioenregeling een materiële verslechtering is ten opzichte van de voor de overgang van onderneming geldende regeling, op zichzelf onvoldoende is om tot het oordeel te komen dat sprake is van misbruik van recht. De wetgever heeft immers uitdrukkelijk onderkend dat de uitzondering als bedoeld in artikel 7:664 lid 1 onder a BW tot een verslechtering kan leiden voor werknemers. Bovendien kan niet worden geoordeeld dat sprake is van een inferieure regeling, doordat de nieuwe doorsneeregeling ook voordelen met zich brengt (zoals een lagere premie en dus een hoger nettoloon).

Omdat XPO III in feite de pensioenregeling heeft voortgezet die reeds voor 400 werknemers gold bij een ander onderdeel van XPO (te weten Menlo) kan niet worden betoogd dat deze regeling 'kort voor de OVO uit de lucht kwam vallen'.

Verder is het hof van oordeel dat het proces van de totstandkoming en inwerkingtreding van de AVR zorgvuldig is verlopen en dat werknemers voldoende zijn geïnformeerd over de nieuwe AVR, waaronder de pensioenregeling. De OR is als onderhandelingspartner opgetreden bij de totstandkoming van de AVR. De bonden hebben onbetwist gelaten dat de OR deze taak zelf op zich wilde nemen vanwege de beperkte organisatiegraad van de bonden binnen XPO III en omdat de OR voor alle werknemers opkwam, hetgeen de OR ook zo met de bonden heeft besproken. In nieuwsbrieven van de OR en een *town hall meeting* die op iedere locatie/alle distributiecentra is gehouden, zijn werknemers op de hoogte gesteld van het feit dat de arbeidsvoorwaarden - waaronder de pensioenregeling - ging veranderen en hoe het proces werd vormgegeven.

Het aanbod is bovendien tijdig gedaan in de zin van artikel 7:664 lid 1 onder a BW.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:105

Zaaknummer: 200.345.011/01

Rechters: S.M.J. Korhuis-Becks, A.W. Rutten en M. van Ham

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en R.J.C. Brouwer

Wetsartikelen: 7:664 BW

RECHTSPRAAK

Weigering medisch machtigingsformulier te ondertekenen voor onderzoek door derde (arbokundige) in strijd met artikel 7:660a BW. Blokkaderecht artikel 14 Arbowet doet niet af aan redelijke verplichtingen artikel 7:660a BW en rechtvaardigt loonstop.*Feiten*

DEME is een wereldwijd opererend bedrijf in offshore baggerwerkzaamheden, oplossingen voor de offshore energie, waterbouwkundige werken en bodemsanering. Werknemer is op 30 juni 1997 bij (de rechtsvoorganger van) DEME in dienst getreden als surveyor tegen een brutomaandloon van laatstelijk € 4.438,45, exclusief emolumenten voor het werken in Nederland. Op 29 december 2016 is werknemer tijdens werktijd aan boord van een schip van een trap gevallen en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraakt. Op 2 januari 2017 heeft werknemer zich per 29 december 2016 ziek gemeld. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) heeft aan werknemer een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, meer specifiek een loongerelateerde WGA-uitkering) toegekend per 26 januari 2019 (104 weken na de eerste ziektedag). De ontslagvergunning is door het UWV afgewezen wegens mogelijkheden tot (passende) arbeid. Nadien is een langdurig en ingewikkeld re-integratietraject ontstaan, waarbij werknemer meermalen vraagtekens bij de rol van de bedrijfsarts plaatste, de bedrijfsarts zijn rol niet meer kon uitoefenen en werknemer weigerde toestemming te geven informatie aan de werkgever/een derde partij (Ergatis) door te geven. In de onderhavige zaak staat de vraag centraal of de weigering een medisch machtigingsformulier te ondertekenen voor het onderzoek van Ergatis (FML en prognose) schending van een redelijk voorschrift in het kader van artikel 7:660a BW is en derhalve het niet verrichten van werkzaamheden tot loonuitsluiting ex artikel 7:628 BW leidt.

Conclusie A-G (Drijber)

Het oordeel van het hof komt erop neer dat DEME als werkgever, om aan de re-integratieverplichtingen te voldoen, een actueel beeld nodig heeft van de belastbaarheid en bekwaamheden van werknemer als werknemer. Inzicht hierin was nodig voor DEME om de mogelijkheden van het aanpassen van de eigen functie of mogelijkheden binnen (of buiten) de organisatie te onderzoeken. Alle klachten van werknemer stuiten af op dit juiste, begrijpelijke en voldoende gemotiveerde oordeel. Anders dan werknemer (veronder)stelt, hoefde DEME niet af te gaan op wat werknemer zegt dat hij kan en ook niet op de vraag of er een onvoldoende actuele beoordeling van zijn belastbaarheid is gemaakt. Het

belastbaarheidsonderzoek is een maatregel/aanwijzing bedoeld in artikel 7:658a lid 2 BW die – in ieder geval in de onderhavige door het hof uitvoerig beschreven situatie – voor DEME als werkgever nodig is om jegens werknemer te (kunnen) voldoen aan de in het eerste lid van deze wetsbepaling bedoelde re-integratieverplichtingen.

Verhouding artikel 14 Arbowet en re-integratieverplichtingen

De bedrijfsarts was ingeschakeld en bracht advies uit. Werknemer was het met de inhoud van het advies niet eens. De bedrijfsarts meldde dat hij geen nadere adviezen meer wilde geven. Het hof oordeelt verder dat de re-integratie stagneerde of dreigde te stagneren. Onderzoek was geboden omdat DEME, om te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen, moest weten wat de belastbaarheid en bekwaamheden van werknemer waren. Partijen bleven hierover twisten. In het licht van al het vorenstaande kan niet worden gezegd dat het hof de waarborgen van het op artikel 14 Arbowet gebaseerde stelsel heeft miskend. Het heeft in de omstandigheden van het geval geoordeeld, en naar de mening van de A-G ook kunnen oordelen, dat DEME op goede gronden kon voorstellen een externe bedrijfsgeneeskundige te vragen om onderzoek te doen. DEME kan wat de A-G betreft, gelet op vorenstaande, niet als de door werknemer in de procesinleiding bedoelde ‘shoppende’ werkgever worden weggezet. Werknemer betoogt voorts dat hij een blokkaderecht heeft op grond van artikel 14 lid 2 Arbowet. Het hof zou gelet daarop miskennen dat hij dat recht zeker heeft ten aanzien van een andere deskundige dan de gecontracteerde bedrijfsarts. Het blokkeren van het rapport van Ergatis is dan ook een recht dat hem toekomt, zodat het niet-werken niet op basis hiervan voor rekening en risico van hem kan komen, aldus werknemer. De klacht faalt volgens de A-G. Hij stelt voorop dat artikel 14 lid 7 Arbowet voor de bedrijfsarts juist een uitzondering maakt op het blokkaderecht van artikel 7:457 BW, in die zin dat de bedrijfsarts informatie mag doorgeven over de werknemer aan de werkgever om diens verplichting tot loondoorbetaling vast te kunnen stellen en om te kunnen voldoen aan de re-integratieverplichting. Verder is niet duidelijk waarom het vermeende blokkaderecht op grond van de Arbowet, ook zou gelden in de onderhavige situatie. Wat daar ook van zij, zelfs indien werknemer wél een blokkaderecht zou hebben vis-à-vis Ergatis, dan betekent dat nog steeds niet dat het uitoefenen van een dergelijk recht niet zou kunnen meewegen om te bepalen of werknemer gevolg geeft aan redelijke voorschriften als bedoeld in artikel 7:660a lid 1 en onder a BW.

Van een schending van de stelplicht ex artikel 7:628 jo. 150 Rv is evenmin sprake.

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: 29-05-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:815

Zaaknummer: 25/02223

Rechters: M.V. Polak, C.E. du Perron en A.E.B. ter Heide

Advocaten: H.J.W. Alt en B. Schouten

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:628 BW, 150 Rv en 14 Arbo

RECHTSPRAAK

Niet meewerken aan of delen van uitkomst aan werkgever van FML-onderzoek door derde partij, leidt tot ernstig verwijtbaar handelen werknemer.*Feiten*

DEME is een wereldwijd opererend bedrijf in offshore baggerwerkzaamheden, oplossingen voor de offshore energie, waterbouwkundige werken en bodemsanering. Werknemer is op 30 juni 1997 bij (de rechtsvoorganger van) DEME in dienst getreden als surveyor tegen een brutomaandloon van laatstelijk € 4.438,45, exclusief emolumenten voor het werken in Nederland. Op 29 december 2016 is werknemer tijdens werktijd aan boord van een schip van een trap gevallen en (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt geraakt. Op 2 januari 2017 heeft werknemer zich per 29 december 2016 ziek gemeld. Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) heeft aan werknemer een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA, meer specifiek een loongerelateerde WGA-uitkering) toegekend per 26 januari 2019 (104 weken na de eerste ziektedag). De ontslagvergunning is door het UWV afgewezen wegens mogelijkheden tot (passende) arbeid. Nadien is een langdurig en ingewikkeld re-integratietraject ontstaan, waarbij werknemer meermalen vraagtekens bij de rol van de bedrijfsarts plaatste, de bedrijfsarts zijn rol niet meer kon uitoefenen en werknemer weigerde toestemming te geven informatie aan de werkgever/een derde partij (Ergatis) door te geven. In deze procedure staat de vraag centraal of ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen (weigeren mee te werken aan een redelijke opdracht) terecht is.

Conclusie A-G Drijber

Het hof heeft, gelet op de omstandigheden van het geval, geoordeeld dat DEME Ergatis als externe deskundige kon inschakelen om de belastbaarheid van werknemer te onderzoeken en dat van werknemer kon worden gevergd dat hij daaraan meewerkt (zie art. 7:658a lid 2 BW en art. 7:660a lid 1 onder a BW). Aan dit niet onjuiste, niet onbegrijpelijke en voldoende gemotiveerde oordeel ligt ten grondslag dat DEME heeft geprobeerd om het onderzoek te laten verrichten door de bedrijfsarts, maar dat dit niet de benodigde actuele FML heeft kunnen opleveren. De bedrijfsarts heeft medegedeeld dat hij geen toestemming had van werknemer voor actualisering van de FML en dat voor een volgende opdracht een externe deskundige moest worden ingeschakeld. Er is vervolgens tussen DEME en werknemer afgesproken om Ergatis de beperkingen en belastbaarheid van werknemer te laten onderzoeken. Het hof oordeelt dat het doen van onderzoek naar de actuele belastbaarheid van

werknemer een redelijk voorschrift van DEME aan werknemer betref. DEME had hierbij ook een kenbaar en gerechtvaardigd belang. Zonder miskenning van enig recht van werknemer, en met inachtneming van de bezwaren van werknemer, heeft het hof in deze omstandigheden kunnen oordelen dat het (ernstig) verwijtbaar is van werknemer om zijn medewerking (verstrekking van het Ergatis-rapport aan DEME) te weigeren.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. 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: 29-05-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:816

Zaaknummer: 25/02612

Rechters: M.V. Polak, A.E.B. ter Heide en C.E. du Perron

Advocaten: H.J.W. Alt en B. Schouten

Wetsartikelen: 7:660a BW

RECHTSPRAAK

Geen billijke vergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid; werkgever moet transitievergoeding en niet-genoten vakantie-uren betalen, maar mag te veel betaald loon deels terugvorderen.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1964, is van 26 februari 2007 tot 1 juni 2025 in dienst geweest bij (de rechtsvoorganger van) Stichting Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Regio Leiden (hierna: SWV VO) in de functie van leraar. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Voortgezet Onderwijs van toepassing. Werknemer was werkzaam bij OPDC De Delta en was tot 2020 (voorzitter van) de medezeggenschapsraad. In 2019 heeft SWV VO een risico-inventarisatie en -evaluatie opgesteld waarin onder meer de werkdruk binnen de organisatie aan de orde kwam. Werknemer heeft zich op 4 juni 2021 ziek gemeld; op 24 juni 2021 heeft hij zich opnieuw ziek gemeld. Op 4 april 2024 heeft het UWV werknemer met terugwerkende kracht vanaf 21 juni 2023 een WIA-uitkering toegekend. SWV VO heeft het salaris van werknemer gedurende een periode niet verminderd met deze WIA-uitkering. Op 13 maart 2025 heeft het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. SWV VO heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens opgezegd tegen 1 juni 2025. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een vergoeding voor niet-genoten vakantie-uren en schadevergoeding. SWV VO verzoekt in tegenverzoek terugbetaling van volgens haar te veel betaald salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding

Werknemer stelt dat SWV VO ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat zij jarenlang onvoldoende heeft gedaan aan een volgens hem te hoge werkdruk, spanningen en een onveilige werkomgeving, waardoor hij arbeidsongeschikt is geraakt. De kantonrechter oordeelt dat werknemer deze stellingen onvoldoende concreet heeft onderbouwd. De overgelegde stukken over werkdruk zien op de organisatie in algemene zin en onderbouwen onvoldoende de persoonlijke situatie van werknemer. Ook blijkt niet dat werknemer vóór zijn ziekmelding duidelijk aan SWV VO kenbaar heeft gemaakt dat de werkdruk voor hem onaanvaardbaar was en tot gezondheidsproblemen leidde. SWV VO heeft signalen van werknemer bovendien serieus opgepakt. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door SWV VO is daarom geen sprake. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Transitievergoeding en te veel betaald salaris

De kantonrechter stelt vast dat SWV VO op grond van de Zavo de WIA-uitkering van werknemer op het salaris mocht korten. Omdat dit gedurende een periode niet is gebeurd, heeft werknemer te veel salaris ontvangen. SWV VO mocht dit te veel betaalde salaris in beginsel terugvorderen. De kantonrechter oordeelt echter dat SWV VO het te veel betaalde salaris niet mocht verrekenen met de transitievergoeding. De Zavo biedt daarvoor geen grondslag. De transitievergoeding is immers een wettelijke vergoeding en geen uitkering als bedoeld in artikel 25 Zavo. SWV VO wordt daarom veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Wel moet werknemer een deel van het te veel ontvangen salaris terugbetalen. De kantonrechter acht het echter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat SWV VO ook het te veel betaalde salaris over mei en juni 2024 terugvordert, omdat zij al eerder bekend was met de WIA-beschikking maar onvoldoende heeft uitgelegd waarom zij de verrekening pas vanaf juli 2024 heeft toegepast. Werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van € 13.631,10 netto.

Niet-genoten vakantie-uren

SWV VO stelt dat de opgebouwde vakantie-uren van werknemer zijn vervallen. De kantonrechter volgt dit niet. Op grond van de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie rust op de werkgever een informatie- en waarschuwingsplicht ten aanzien van vakantieaanspraken. SWV VO heeft onvoldoende gesteld of onderbouwd dat zij werknemer tijdig heeft gewezen op zijn vakantierechten en de gevolgen van het niet opnemen daarvan. Daarom zijn de vakantie-uren niet vervallen. Nu SWV VO de hoogte van de gevorderde vergoeding onvoldoende heeft betwist, wordt de vergoeding voor niet-genoten vakantie-uren toegewezen.

Schadevergoeding

Werknemer stelt dat SWV VO ten onrechte niet heeft meegewerkt aan het benutten van zijn individueel keuzebudget voor verhoging van zijn pensioenaanspraken. De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat er sprake is van een tekortkoming of onrechtmatig handelen van SWV VO. Werknemer had jaarlijks keuzes kunnen maken ten aanzien van het keuzebudget en kan die keuzes niet met terugwerkende kracht wijzigen. Het verzoek om schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:11502

Zaaknummer: 11821473 \ EJ VERZ 25-83543

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: A. Yandere

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Pensioenontslagbeding leidt tot einde arbeidsovereenkomst bij AOW-leeftijd; pensioenrechtleeftijd van 68 jaar wijzigt contractuele einddatum niet.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1958, is op 1 november 2006 in dienst getreden bij werkgever in de functie van algemeen commercieel manager. Per 1 mei 2007 is werknemer benoemd tot statutair bestuurder. In verband daarmee hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten. In artikel 1.4 van de arbeidsovereenkomst is een pensioenontslagbeding opgenomen. Daarin is bepaald dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op de eerste dag van de maand na de datum waarop werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, tenzij op grond van de pensioenregeling een andere datum geldt. Sinds 1 januari 2022 is op werknemer het pensioenreglement van Zwitserleven van toepassing. In dat reglement is een pensioenrechtleeftijd van 68 jaar opgenomen. In 2025 ontstaat tussen partijen discussie over de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt dat zijn arbeidsovereenkomst pas per 1 januari 2027 eindigt, omdat dit aansluit bij de pensioenrechtleeftijd van 68 jaar. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2026 van rechtswege eindigt, omdat werknemer dan de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Werknemer meldt zich op 28 augustus 2025 ziek en is op 15 december 2025 weer hersteld. Op 16 december 2025 wordt werknemer geschorst als bestuurder en wordt besloten hem per 1 januari 2026 als statutair bestuurder te ontslaan. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 januari 2026 is geëindigd en maakt aanspraak op een transitievergoeding, een billijke vergoeding, een compensatiebedrag in verband met een eerdere pensioenafpraak en diverse schadevergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Einde arbeidsovereenkomst

Voor de uitleg van het pensioenontslagbeding geldt de *Haviltex*-maatstaf. De kantonrechter oordeelt dat partijen met het beding een objectief bepaalbare einddatum hebben willen overeenkomen, namelijk het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst vielen de AOW-leeftijd en pensioenleeftijd samen op 65 jaar. Daarom volgt de kantonrechter werknemer niet in zijn stelling dat het beding bedoeld was om een inkomensgat tussen AOW en pensioen te voorkomen. De tenzij-bepaling brengt

volgens de kantonrechter niet mee dat de pensioenrechtleeftijd van 68 jaar uit het Zwitserleven Pensioenreglement de contractuele einddatum van de arbeidsovereenkomst wijzigt. Een pensioenrechtleeftijd is een fiscale rekeneenheid en geen wijziging van de pensioengerechtigde leeftijd in een pensioenontslagbeding. De arbeidsovereenkomst is daarom per 1 januari 2026 van rechtswege geëindigd.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

De kantonrechter oordeelt dat het aandeelhoudersbesluit tot ontslag als statutair bestuurder niet kan worden aangemerkt als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever ging ervan uit dat de arbeidsovereenkomst reeds van rechtswege zou eindigen en heeft bovendien expliciet kenbaar gemaakt dat het vennootschapsrechtelijke ontslag niet was bedoeld als beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft dit besluit daarom niet mogen opvatten als een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Omdat er geen sprake is van een opzegging en evenmin van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, wordt zowel het verzoek om een transitievergoeding als het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen.

Compensatiebedrag en schadevergoedingen

Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat in 2015 een afspraak is gemaakt op grond waarvan hij aanspraak heeft op een compensatiebedrag wegens een wijziging van het Witteveenkader. Dit verzoek wordt daarom afgewezen. Ook de gevorderde pensioen- en overige schadevergoedingen worden afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig per 1 januari 2026 is geëindigd. Alle verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2844

Zaaknummer: 12101824 \ UE VERZ 26-66

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: R.P.C. Kütemann

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Geen verlenging tijdelijk contract tijdens ziekte: kort geding niet geschikt voor afdwingen vast dienstverband.*Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2025 voor de duur van één jaar, tot en met 14 maart 2026, in dienst getreden bij Stichting Ymere (hierna: Ymere). In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat bij gebleken geschiktheid en een succesvolle invulling van de functie, en indien voldoende formatieruimte bestaat, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zal worden aangeboden. Werknemer heeft zich op 23 december 2025 ziekgemeld wegens een hersenbloeding als gevolg van een ooroperatie.

Op 28 januari 2026 heeft de teamleider van werknemer telefonisch meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. In een WhatsApp-bericht van dezelfde datum schrijft de teamleider aan werknemer dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd omdat Ymere niet weet wanneer werknemer volledig hersteld zal zijn. Werknemer heeft op 29 januari 2026 bezwaar gemaakt tegen de niet-verlenging van de arbeidsovereenkomst. Begin maart 2026 heeft Ymere werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden aangeboden met ingang van 15 maart 2026. Werknemer vordert in kort geding dat Ymere wordt veroordeeld om hem per 15 maart 2026 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden onder dezelfde voorwaarden, alsmede betaling van loon vanaf 15 maart 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn vorderingen. Ten tijde van het aanhangig maken van het kort geding bestond tussen partijen geen arbeidsovereenkomst meer, omdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd reeds was geëindigd op 14 maart 2026. De vordering van werknemer strekt ertoe dat Ymere wordt veroordeeld een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Volgens de kantonrechter zou toewijzing van die vordering feitelijk betekenen dat in kort geding een nieuwe rechtsverhouding tussen partijen wordt gecreëerd. Een kortgedingprocedure is daarvoor niet geschikt. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat de bepaling in de arbeidsovereenkomst slechts een voornemen bevat om bij gebleken geschiktheid en voldoende formatieruimte een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Deze bepaling laat beoordelingsruimte aan Ymere en kan niet worden aangemerkt als een reeds gedaan aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Omdat er geen sprake is van een bestaande rechtsverhouding tussen partijen, kan de gevorderde

voorziening niet in kort geding worden toegewezen. Een dergelijke beoordeling hoort thuis in een bodemprocedure. De kantonrechter verklaart werknemer daarom niet-ontvankelijk in zijn vorderingen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:4657

Zaaknummer: 12079837 KK EXPL 26-78

Rechters: A.J. Wesdorp

Advocaten: T.J. Vlot

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bewijst tijdelijke functiewijziging niet; loonstop wegens weigering mediation wel terecht.*Feiten*

Werkneemster is in dienst bij Het Paleisje Capelle B.V. (hierna: werkgever). Per 1 november 2022 is zij de functie van locatiemanager gaan vervullen. Tussen partijen is discussie ontstaan over de voorwaarden waaronder deze functiewijziging heeft plaatsgevonden. Werkneemster stelt dat partijen hebben afgesproken dat zij vanaf 1 november 2022 36 uur per week zou werken. Werkgever stelt daarentegen dat de functiewijziging naar locatiemanager slechts voor de duur van één jaar gold.

In een tussenvonnis van 28 februari 2025 heeft de kantonrechter beide partijen bewijsopdrachten gegeven. Werkneemster moest bewijzen dat een arbeidsomvang van 36 uur per week was overeengekomen. Werkgever moest bewijzen dat de functiewijziging tijdelijk was en voor de duur van één jaar gold. Werkneemster heeft ter bewijslevering een getuige laten horen die aanwezig was bij een deel van het gesprek van 3 oktober 2022. Werkgever heeft een geluidsopname overgelegd van een gesprek tussen partijen van 16 februari 2023, waarin volgens werkgever door werkneemster zou zijn bevestigd dat de functie tijdelijk was. Daarnaast is tussen partijen in geschil of werkgever terecht een loonstop heeft toegepast van 11 november 2022 tot 18 november 2022, nadat werkneemster niet verscheen bij een mediationgesprek dat op advies van de bedrijfsarts was ingepland. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon op basis van de functie van locatiemanager en een arbeidsomvang van 36 uur per week.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster er niet in is geslaagd te bewijzen dat partijen hebben afgesproken dat zij vanaf 1 november 2022 36 uur per week zou gaan werken. De verklaring van de door haar gehoorde getuige acht de kantonrechter daarvoor onvoldoende, mede omdat de getuige niet vanaf het begin bij het gesprek aanwezig was en uit haar verklaring niet duidelijk blijkt welke concrete afspraken precies zijn gemaakt. Ook werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat de functiewijziging naar locatiemanager slechts voor de duur van één jaar gold. De door werkgever overgelegde geluidsopname levert volgens de kantonrechter geen duidelijke en ondubbelzinnige erkenning van werkneemster op dat er sprake was van een tijdelijke functiewijziging. Daarbij weegt mee dat de gemachtigde van werkneemster direct na het gesprek schriftelijk heeft betwist dat een tijdelijke functiewijziging was overeengekomen. De kantonrechter

concludeert daarom dat werknemster per 1 november 2022 voor onbepaalde tijd de functie van locatiemanager is gaan vervullen. Vanaf 1 december 2022 gold echter een arbeidsomvang van 34 uur per week. Werkgever had daarom vanaf 1 november 2022 het loon behorend bij de functie van locatiemanager moeten betalen, berekend vanaf 1 december 2022 op basis van 34 uur per week.

De kantonrechter oordeelt dat werkgever de loonstop van 11 november 2022 tot 18 november 2022 terecht heeft toegepast. De bedrijfsarts had geadviseerd dat partijen mediation zouden volgen. Werknemeester is zonder voldoende onderbouwde medische redenen niet verschenen bij het mediationgesprek van 11 november 2022. Omdat zij geen deskundigenoordeel van het UWV heeft aangevraagd en werkgever mocht afgaan op het advies van de bedrijfsarts, mocht werkgever het loon stopzetten. De exacte hoogte van het achterstallige loon staat nog niet vast. Werkgever moet een berekening maken van het nog verschuldigde loon, waarna werknemeester daarop mag reageren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5188

Zaaknummer: 11103068 CV EXPL 24-12580

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: E. Kilic en mr. C.T.B. Kroese

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een keukenhulp wegens het delen van WhatsApp-berichten en vermeend grensoverschrijdend gedrag richting leidinggevende. Keukenhulp verzoekt vernietiging.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 september 2023 in dienst bij werkgeefster in de functie van keukenhulp, waarop de cao voor het Horeca- en Aanverwante bedrijf van toepassing is. Werkneemster had met haar leidinggevende regelmatig contact via WhatsApp. Na verloop van tijd is de aard van deze contacten persoonlijker geworden en zijn er seksueel getinte berichten uitgewisseld. De partner van de leidinggevende is hiervan op de hoogte geraakt en heeft werkneemster via WhatsApp benaderd. Werkneemster heeft dit bij haar leidinggevende gemeld, waarna de reactie van de leidinggevende voor werkneemster aanleiding is geweest om het eerdere berichtenverkeer te delen met twee collega's. Dit is bij de leidinggevende bekend geworden. Op 9 november 2025 heeft de leidinggevende via WhatsApp aan werkneemster bericht dat zij een andere baan mag zoeken en dat zij een ontslagbrief moet sturen waarin staat dat het contract per 9 november met wederzijds goedvinden is beëindigd. Werkneemster heeft zich op 11 november 2025 ziek gemeld. De gemachtigde van werkneemster heeft vervolgens op 20 november 2025 werkgeefster verzocht om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkgeefster heeft daarop per e-mail gereageerd en gesteld dat werkneemster op staande voet is ontslagen wegens smaad en indiscreet gedrag richting leidinggevende en collega's, dat zij niet ziek zou zijn maar geen zin meer heeft om te werken, en heeft haar tevens aansprakelijk gesteld voor schade. Ook wordt daarin gesteld dat werkneemster zich grensoverschrijdend heeft gedragen en dat zij een foto heeft gestuurd die dat zou onderbouwen. Werkgeefster heeft vanaf 1 november 2025 geen loon meer betaald.

Werkneemster verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en betaling van loon, inclusief gemiddeld aantal overuren, te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente. Subsidiair, voor het geval het ontslag in stand blijft, verzoekt werkneemster betaling van de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 27.029,25 bruto, achterstallig loon over november 2025, pro rato vakantiegeld, niet genoten verlofdagen en betaling van overuren, telkens met wettelijke rente, alsmede verstrekking van bruto-nettospecificaties op straffe van een dwangsom en veroordeling in de proceskosten. Werkneemster stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster kort voor de mondelinge behandeling om uitstel heeft verzocht om een advocaat in te schakelen, waarna de behandeling is aangehouden. Werkgeefster is vervolgens niet verschenen en heeft geen inhoudelijk verweer gevoerd. Werkneemster heeft haar primaire verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet ter zitting ingetrokken, zodat alleen de subsidiaire verzoeken resteren. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat niet is voldaan aan de eis van onverwijldheid. De leidinggevende was op 9 november 2025 op de hoogte van het delen van berichten met collega's, maar de eerste mededeling dat er sprake was van ontslag op staande voet volgt pas op 20 november 2025. Het tijdsverloop tussen het vermoeden van de dringende reden en de ontslagmededeling is, zonder nadere toelichting, te lang om te voldoen aan de wettelijke eis van onverwijld opzegging. Daarom is het ontslag reeds om die reden ongeldig.

Omdat werkneemster het verzoek tot vernietiging heeft ingetrokken, blijft het ontslag in stand, maar wordt het aangemerkt als onregelmatige opzegging, zodat werkneemster recht heeft op de wettelijke vergoedingen. Voor de gefixeerde schadevergoeding geldt dat bij een bepaaldetijdscontract waarin een tussentijds opzegtermijn van twee maanden is opgenomen, deze opzegtermijn voor beide partijen geldt en wordt geconverteerd naar een termijn van vier maanden. Bij een regelmatige opzegging zou de arbeidsovereenkomst zijn geëindigd per 30 maart 2026. De kantonrechter oordeelt verder dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Ook wordt een billijke vergoeding toegekend omdat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, hetgeen als ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever wordt aangemerkt. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 2.000 bruto, mede gelet op de duur van het dienstverband en de overige vergoedingen. Werkneemster heeft daarnaast recht op loon tot en met 20 november 2025, waarbij rekening wordt gehouden met het overeengekomen loon, overuren en cao-bepalingen bij ziekte. Ook wordt achterstallig loon over november 2025 toegewezen, evenals de wettelijke verhoging wegens te late betaling. Verder worden het opgebouwde vakantiegeld en niet opgenomen verlofdagen toegewezen, evenals de gevorderde overuren op basis van het door werkneemster gestelde aantal, nu daartegen geen verweer is gevoerd. Werkgeefster wordt ook veroordeeld tot het verstrekken van bruto-nettospecificaties, op straffe van een dwangsom. Alle toegewezen bedragen dienen te worden vermeerderd met wettelijke rente, en werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4118

Zaaknummer: 12058956 \ AZ VERZ 26-7

Rechters: mr. van Leeuwen

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW, 7:673 lid 1 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van werknemer met cocaïneverslaving wordt ontbonden wegens bedreigingen, ongeoorloofde afwezigheid en een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 2005 in dienst bij de gemeente. De gemeente stelt dat werknemer gedurende langere tijd ongeoorloofd afwezig is geweest en afspraken niet nakomt. De gemeente heeft hem meermaals aangesproken op zijn gedrag, gewezen op zijn verplichtingen en hulp aangeboden, maar dit heeft niet geholpen. Ook officiële waarschuwingen hebben niet geleid tot verbetering. De gemeente ziet een patroon van ongeoorloofde afwezigheid en het niet nakomen van afspraken en kwalificeert dit als (ernstig) verwijtbaar handelen. Daarnaast stelt de gemeente dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding door bedreigingen van werknemer gericht aan twee teamleiders en een HR-adviseur. Na de waarschuwingsbrief van 10 juli 2025 en de schorsing per 1 augustus 2025 zouden opnieuw bedreigingen zijn geuit, waardoor het vertrouwen volledig is verloren en de arbeidsverhouding onherstelbaar is beschadigd. Herplaatsing ligt volgens de gemeente niet in de rede. Werknemer heeft een cocaïneverslaving. De gemeente heeft hem gedurende jaren geprobeerd te begeleiden en te helpen, onder meer door aanmelding bij het traject Be-Responsible, begeleiding door bedrijfsmaatschappelijk werk en een klinische opname in België in april/mei 2024. Na re-integratie volgde een nieuwe ziekmelding op 17 oktober 2024 en verliep de re-integratie met incidenten, waaronder loonstops. Werknemer is sinds 1 augustus 2025 geschorst. Werknemer is nog steeds verslaafd en erkent dit ter zitting. De gemeente verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de kortst mogelijke termijn zonder toekenning van een transitievergoeding, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden waardoor van de gemeente in redelijkheid niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De gemeente stelt dat van haar niet kan worden gevraagd het dienstverband voort te zetten, mede gezien de bedreigingen en het volledig verloren vertrouwen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van de gemeente in redelijkheid niet kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter stelt vast dat werknemer een cocaïneverslaving heeft en dat dit, los van de problemen die een dergelijke verslaving oplevert, de oorzaak lijkt van de problematiek tussen

partijen. De gemeente heeft volgens de kantonrechter gedaan wat van haar als goed werkgever verwacht mag worden en er alles aan gedaan om werknemer “erbij te houden”, onder meer door hulpverlening, begeleiding en gesprekken over zijn gedrag. De directe aanleiding voor het ontbindingsverzoek zijn de bedreigingen van werknemer tegen collega’s. De door de gemeente geciteerde uitlatingen zijn, los van de vraag of dit strafrechtelijk bedreigingen zijn, in een arbeidsverhouding niet acceptabel. Werknemer ontkende aanvankelijk dat hij deze opmerkingen heeft gemaakt, maar verklaarde later dat hij het niet kan begrijpen en het niet weet. De kantonrechter heeft geen reden om aan te nemen dat de uitlatingen niet zijn gedaan. Het gedrag van werknemer wordt veroorzaakt door zijn cocaïneverslaving, maar van een opzegverbod wegens ziekte is geen sprake omdat de reden voor het ontbindingsverzoek niet de verslaving is, maar het gedrag als gevolg daarvan. Door de bedreigingen is een grens gepasseerd en is de situatie niet alleen een interne kwestie tussen partijen meer, maar ook een kwestie die de veiligheid van collega’s raakt. Werknemer is daardoor niet meer te handhaven en herplaatsing ligt niet in de rede. Hoewel er sprake is van verwijtbaar handelen, komt de kantonrechter tot het oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De cocaïneverslaving geeft een verklaring voor het gedrag en daarom wordt werknemer, na een dienstverband van ruim twintig jaar, niet zijn transitievergoeding onthouden. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2026. De gemeente wordt veroordeeld de transitievergoeding aan werknemer te betalen. Iedere partij draagt de eigen kosten van de procedure en de beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5297

Zaaknummer: 11908949 VZ VERZ 25-6377

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: I Weltevrede - Plaisier

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kerkelijke gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een kosteres wegens vermeende bedreiging en een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 september 2016 voor 18 uur per week werkzaam als kosteres bij een kerkelijke gemeente die onderdeel uitmaakt van de Protestantse Kerk in Nederland. Naast haar reguliere werkzaamheden verrichtte zij op basis van een mondelinge afspraak cateringwerkzaamheden, waarvan zij de kosten en uren rechtstreeks bij derden mocht declareren. Sinds 2021 deed zij dit via haar eigen onderneming. In 2017 en opnieuw in januari 2024 meldde werkneemster grensoverschrijdend gedrag van een gemeentelid. De formele klacht die zij hierover in mei 2024 indiende, werd begin 2025 ongegrond verklaard. Na deze meldingen verslechterden de verhoudingen tussen werkneemster en het bestuur van de kerk. Een mediationtraject kwam niet van de grond. Op 1 februari 2026 vond een incident plaats tussen werkneemster en een gemeentelid. Werkneemster bood diezelfde dag haar excuses aan. Werkgever stelde haar vervolgens op non-actief wegens een vermeende bedreiging van het gemeentelid en verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorte arbeidsverhouding. Volgens werkgever heeft werkneemster een gemeentelid bedreigd en was de arbeidsrelatie al langere tijd ernstig verstoord. Werkneemster betwist dat er sprake is geweest van een bedreiging. Daarnaast voert zij aan dat werkgever onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen en beroept zij zich op bescherming op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Voor het geval de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden, verzoekt zij onder meer om een billijke vergoeding en transitievergoeding. Tevens verzoekt zij wedertewerkstelling en hervatting van haar cateringwerkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster geen beroep kan doen op de Wet bescherming klokkenluiders, omdat haar meldingen betrekking hebben op een individuele kwestie en niet op een maatschappelijke misstand. Ook is er geen sprake van een voldragen e-grond. Zelfs als de door werkgever gestelde uitlatingen zouden zijn gedaan, zijn deze onvoldoende ernstig om ontbinding te rechtvaardigen. Daarbij weegt mee dat werkneemster al ruim negen jaar in dienst is, dat er sprake was van persoonlijke omstandigheden, dat zij direct excuses heeft aangeboden en dat het om een eenmalig incident gaat. Een waarschuwing of schorsing had meer voor de hand gelegen. Evenmin is sprake van een voldragen g-grond. Hoewel de

arbeidsverhouding onder druk staat, heeft werkgever onvoldoende aangetoond dat de verstoring duurzaam en onherstelbaar is. Werkgever heeft onvoldoende inspanningen verricht om de relatie te herstellen, terwijl werknemer bereid is gebleken om via mediation tot een oplossing te komen. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. Werkgever moet werknemer binnen twee weken weer toelaten tot haar werkzaamheden. Ook moet zij haar cateringwerkzaamheden weer kunnen uitvoeren, omdat deze afspraken als arbeidsvoorwaarde gelden. De gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen. De proceskosten van het ontbindingsverzoek komen voor rekening van werkgever.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:5376

Zaaknummer: K/4102/12121267

Rechters: H. de Jong

Advocaten: M. Hoefs en G. van den Brink

Wetsartikelen: 17e Wbk, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst van een Director of Credit wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is sinds 29 mei 2023 in dienst bij DAF TRUCKS N.V. (hierna: DAF) in de functie van Director of Credit. In de loop van het dienstverband ontstonden spanningen tussen werknemer en zijn leidinggevende. Volgens werknemer was er sprake van een moeizame samenwerking en een onwenselijke manier van leidinggeven. Hij heeft hierover meerdere meldingen gedaan bij HR. DAF heeft vervolgens een verbetertraject gestart gericht op het functioneren van werknemer. Daarnaast heeft tussen partijen mediation plaatsgevonden, maar dit heeft niet geleid tot herstel van de verhoudingen. DAF verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Volgens DAF staat werknemer niet open voor feedback, waardoor een werkbare samenwerking niet langer mogelijk is. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de arbeidsverhouding nog kan worden hersteld en dat herplaatsing mogelijk is. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt hij om een billijke vergoeding. Daarnaast heeft werknemer een voorwaardelijk zelfstandig verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend voor het geval het verzoek van DAF zou worden afgewezen. Daarbij verzoekt hij om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding wegens volgens hem ernstig verwijtbaar handelen van DAF.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de omvangrijke processtukken en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling naar voren is gebracht blijkt dat de samenwerking tussen partijen ernstig is beschadigd. Dat werknemer zelf een voorwaardelijk verzoek tot ontbinding heeft ingediend, bevestigt dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord. Voor ontbinding is niet doorslaggevend aan wie de verstoring precies te wijten is. De kantonrechter acht aannemelijk dat herplaatsing binnen DAF niet mogelijk is, gelet op het niveau van werknemer en zijn functie als Director of Credit. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 juni 2026. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. Volgens de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat DAF ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dat werknemer moeite had met de managementstijl van zijn leidinggevende maakt niet dat DAF verwijtbaar heeft gehandeld, nu deze stijl past binnen de organisatiecultuur van DAF en moedermaatschappij PACCAR. Ook het verbetertraject, het uitblijven van een tweede

mediationtraject en de wijze waarop DAF met de klachten van werknemer is omgegaan leveren geen ernstig verwijtbaar handelen op. Omdat het ontbindingsverzoek van DAF wordt toegewezen, wordt niet toegekomen aan de beoordeling van het voorwaardelijke zelfstandige verzoek van werknemer. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 29-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2689

Zaaknummer: 12046893 EJ VERZ 26-11 en 12156264 \ EJ VERZ 26-199

Rechters: J. Iding

Advocaten: S.W.G. Wolters en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

VVBA vakbond is niet-ontvankelijk, omdat zij geen rechtsgrond heeft om namens haar leden loonvorderingen tegenover BENU af te dwingen.*Feiten*

VVBA is een vakbond die de belangen behartigt van de bij BENU werkzame apothekers in loondienst. Partijen hebben op 2023 afspraken gemaakt over hun gezamenlijke doelstelling om toe te werken naar een cao voor alle apothekers die bij BENU in dienst zijn. Daarbij zijn ook afspraken gemaakt over de (regels voor) loonindexatie die BENU moet toepassen totdat die cao is ingevoerd. VVBA wil dat de kantonrechter voor recht verklaart dat die afspraken tot gevolg hebben dat een deel van de BENU-apothekers in 2025 en 2026 recht hebben op een salarisverhoging van 8% en dat de kantonrechter BENU gebiedt om die salarisverhogingen uit te keren. BENU verzet zich daartegen, omdat VVBA volgens haar niet-ontvankelijk is in haar vorderingen.

Oordeel

In het vonnis van 28 januari 2026 heeft de kantonrechter aan VVBA gevraagd waaraan zij haar procesbevoegdheid ontleent voor de vorderingen die zij heeft ingesteld. In reactie daarop heeft VVBA in haar akte van 4 februari 2026 aangegeven dat zij de rechtsgronden waarop zij haar vordering baseert, wil aanvullen. In tegenstelling tot wat zij eerder aangaf, baseert zij haar vordering nu primair op de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet cao) en secundair op artikel 3:305a van het Burgerlijk Wetboek (BW). Daarnaast houdt zij vast aan haar stelling dat zij anders een eigen vordering heeft op basis van de overeenkomst die zij met BENU heeft gesloten. Daarbij verwijst zij naar de redelijkheid en billijkheid. Volgens BENU kan VVBA geen beroep doen op de Wet cao en kunnen haar vorderingen daardoor niet worden toegewezen op basis van de afspraken tussen partijen. BENU heeft zich daarnaast tegen de eiswijziging verzet voor zover die ziet op het aanvullen van artikel 3:305a BW als grondslag. Hoewel de gevorderde verklaring van recht is gevorderd op grond van de afspraken tussen haarzelf en BENU, is duidelijk dat VVBA met haar vorderingen beoogt op te komen voor de individuele loonbelangen van haar leden. De kantonrechter oordeelt dat VVBA daarvoor geen procesbevoegdheid kan ontleenen aan de Wet cao. Collectieve afspraken over individuele loonbelangen kunnen worden vastgelegd in een cao, waarvan de cao-partijen nakoming kunnen vorderen. Uit de wet volgt dat een vereniging als VVBA alleen een cao kan sluiten voor haar leden als uitdrukkelijk in haar statuten is vermeld dat zij dat mag. BENU heeft erop gewezen dat dat bij VVBA niet het geval is. De afspraken tussen BENU en VVBA kunnen om

die reden niet worden aangemerkt als cao. VVBA kan dus geen beroep doen op de Wet cao om op te komen voor de individuele loonbelangen van haar leden door nakoming van die afspraken te vorderen. Evenmin kan VVBA haar procesbevoegdheid in deze procedure ontlenen aan artikel 3:305a BW. Voor het instellen van een 3:305a-vordering gelden strenge ontvankelijkheidseisen. BENU merkt terecht op dat uit de dagvaarding al had moeten blijken dat daarmee een 3:305a-vordering werd ingesteld, waarbij VVBA had moeten toelichten waarom zij aan de ontvankelijkheidsvereisten daarvoor voldoet. Dat heeft VVBA in de dagvaarding niet gedaan. Met haar beroep op de redelijkheid en billijkheid vraagt VVBA de kantonrechter tot slot om het wettelijk systeem voor de totstandkoming en afdwingbaarheid van collectieve arbeidsvoorwaardenafspraken te doorbreken. Zo'n doorbreking van het wettelijk systeem zou alleen op zijn plaats zijn als het in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat VVBA zelf niet via de kantonrechter van BENU kan afdwingen dat zij loonsverhogingen doorvoert voor haar werknemers. Dat is niet het geval. Haar beroep op de redelijkheid en billijkheid slaagt daarom niet en de kantonrechter zal VVBA niet-ontvankelijk verklaren in haar vorderingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2833

Zaaknummer: 11810249 \ UC EXPL 25-6073 WMB/61313

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: B. Schouten en R. van der Stege

Wetsartikelen: 3:305a BW, 2 Wet cao, 9 Wet cao en 1018c Rv

RECHTSPRAAK

Beëindiging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Werkneemster heeft, gezien haar kwetsbare situatie, niet met de beëindiging ingestemd en werkgever heeft onvoldoende gedaan aan zijn zorgplicht.*Feiten*

Werkneemster is sinds 30 juni 2025 in dienst bij werkgever als keukenmedewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt op 30 juni 2026. Per e-mail van 1 september 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld. In de dagen daarna heeft werkneemster werkgever op de hoogte gehouden van haar ziekteverloop en gevraagd naar de bedrijfsarts. Per e-mail van 22 september 2025 heeft werkgever aan werkneemster geschreven dat hij het contract met haar wil beëindigen. Diezelfde dag reageert werkneemster daarop met twee vragen, namelijk allereerst over het feit dat zij nog € 1.000 salaris over de maand juli dient te ontvangen. Haar tweede vraag ziet op de vergoeding van de ziektedagen. Op 23 september 2025 schrijft werkneemster aan werkgever dat zij zich in een moeilijke financiële situatie bevindt, omdat zij geen inkomen meer heeft maar wel medische kosten. Daarnaast geeft ze aan dat er nooit een mogelijkheid is geweest tot een goed gesprek over de toekomst met name omdat zij zou hebben aangegeven zwanger te zijn. Ze zegt met de beslissing om haar contract te beëindigen te hebben ingestemd omdat zij de situatie niet snel kon verwerken. Daarnaast geeft zij aan dat volgens haar werknemers met een bepaaldetijdcontract niet zomaar ontslagen kunnen worden zonder het volgen van de juiste procedure. Zij vraagt om een bevestiging dat zij haar volledige salaris voor september kan ontvangen zodat zij haar medische kosten daarop kan afstemmen. Bij e-mails van 23 september, 8 oktober en 11 oktober 2025 hebben partijen gesproken over de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst, waaronder met name de uitbetaling van het loon over de maand september 2025. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair de opzegging, althans het ontslag, te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon tot einde dienstverband.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd bij e-mail van 22 september 2025. Ter zitting heeft de gemachtigde van werkgever verklaard dat dit bericht gelezen dient te worden als een ontslag op staande voet, dat dit ontslag niet aan de wettelijke formaliteiten voldoet, maar dat werkgever en werkneemster daarna overeenstemming hebben bereikt over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst per 22

september 2025. Voorts ligt de vraag voor of werknemster, zoals werkgever heeft aangevoerd, desondanks met een beëindiging per 22 september 2025 heeft ingestemd en de arbeidsovereenkomst zodoende alsnog rechtsgeldig is geëindigd. Zeker gelet op haar rechtspositie, waarvan zij zich klaarblijkelijk niet bewust was, in combinatie met haar persoonlijke situatie komt het de kantonrechter niet overtuigend voor dat werknemster zich daadwerkelijk wilde neerleggen bij de beëindiging. Daarnaast geldt dat de zorgplicht van de werkgever meebrengt dat hij zich ervan had moeten vergewissen of werknemster daadwerkelijk wilde instemmen met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en zij zich bewust was van de gevolgen daarvan. Dat heeft werkgever niet gedaan, althans dat blijkt niet uit de overgelegde stukken. Werkgever heeft aldus onvoldoende onderbouwd dat werknemster ondubbelzinnig heeft ingestemd met de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Gelet op het voorgaande stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd en het dienstverband van werknemster nog steeds doorloopt. Dat betekent dat ook het verzoek tot wedertewerkstelling, zodra werknemster hersteld gemeld is, toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:11695

Zaaknummer: 11963763 \ RP VERZ 25-50936

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: M.A. Knobben en A.J. Tavasszy

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

De staat mocht in redelijkheid besluiten het tijdelijke dienstverband niet om te zetten in een vast contract, omdat werknemer onvoldoende aan de functie-eisen voldeed.*Feiten*

Werknemer is op 15 juli 2024 in dienst getreden bij de staat in de functie van (senior) adviseur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van één jaar. In artikel 1.3 van de arbeidsovereenkomst staat dat deze voor bepaalde tijd is aangegaan om de geschiktheid van werknemer te beoordelen. Dit is ook door de voormalig leidinggevende van werknemer bevestigd per e-mail. Op 19 december 2024 had werknemer een personeelsgesprek met haar leidinggevende. Het algemene beeld dat daarin wordt geschetst is dat werknemer zich hard heeft ingezet, zeer resultaatgericht is en problemen niet uit de weg gaat. Haar inhoudelijke kennis is prima en verdere inhoudelijke kennisontwikkeling op verschillende analyses is een aandachtspunt. Dit vergt tijd en investering en daar is ruimte voor. De krachten van werknemer zijn ook haar valkuilen. De conclusie van het gesprek is dat de prestaties overeenkomstig afspraken/verwachtingen zijn. Op 2 april 2025 vindt op verzoek van de coördinator van het meetstation een digitaal driegesprek plaats tussen werknemer, haar leidinggevende en de coördinator. Het verzoek wordt gedaan omdat er communicatieproblemen zijn met werknemer op het vlak van de inhoud en aansturing. Werknemer heeft op 12 mei 2025 een gesprek met haar leidinggevend. Op 13 mei 2025 wordt aan werknemer telefonisch medegedeeld dat het dienstverband niet wordt voortgezet na 14 juli 2025 en dat een en ander in een vervolggesprek op 5 juni 2025 zal worden toegelicht. In een e-mail aan werknemer van 21 mei 2025 wordt kort de reden gegeven voor het niet aangaan van een vast dienstverband. De ongeschiktheid ligt besloten in een samenspel van competenties zoals die ook zijn besproken in het personeelsgesprek. Op basis van de afgelopen maanden is het beeld gevormd dat de competenties onvoldoende tot uiting komen in het werk. Het gaat dan meer in het bijzonder om het samenwerken en over de noodzakelijke organisatie- en bestuurs sensitiviteit. Bij brief van 6 juni 2025 is werknemer aangezegd dat haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet wordt voortgezet. Op 4 augustus 2025 heeft Geschillencommissie Rijk uitspraak gedaan in een door werknemer ingediend verzoek. De commissie oordeelt dat het besluit van de staat om geen dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan, niet in stand kan blijven, omdat de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap zijn geschonden. De staat heeft op 25 augustus 2025 besloten om het advies van de Geschillencommissie niet over te nemen en de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Werknemer vordert - samengevat -

de staat te veroordelen tot nakoming van de toezegging om de tijdelijke arbeidsovereenkomst met ingang van 15 juli 2025 om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daarnaast vordert zij om toegelaten te worden tot de overeengekomen werkzaamheden en betaling van het salaris met ingang van 15 juli 2025.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de staat in redelijkheid heeft kunnen oordelen dat werknemster niet voldoende op niveau functioneerde en zij daarom niet in aanmerking hoefde te komen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daartoe wordt als volgt overwogen. De reden die de staat heeft aangevoerd voor het niet voldoen aan de competenties van de functie zien voornamelijk op de wijze van samenwerking en het missen van de noodzakelijke organisatiesensitiviteit en bestuursensitiviteit. Anders dan werknemster heeft betoogd kan uit het personeelsgesprek van 19 december 2024 voldoende worden opgemaakt dat inhoudelijke kennisontwikkeling op verschillende analyses een aandachtspunt is en dat werknemster niet te snel conclusies moet trekken en gaan handelen. De conclusie uit het voorgaande is dat de staat binnen de ruime beoordelingsvrijheid die hij heeft in redelijkheid heeft kunnen beslissen werknemster geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Genoegzaam is gebleken dat werknemster niet (volledig) aan de competenties voldoet die noodzakelijk zijn voor de functie van senior adviseur. Dat de staat gedurende het traject wellicht duidelijker had kunnen zijn richting werknemster maakt nog niet dat de staat in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Anders dan de Geschillencommissie Rijk heeft overwogen is het niet noodzakelijk dat per competentie exact wordt aangegeven wat verbeterd moet worden. Evenmin hoeft er een traject uitgezet te worden om dat te monitoren. Die eisen volgen niet uit de jurisprudentie die zien op een geval als het onderhavige. Bovendien zijn er wel degelijk signalen geweest en die zijn ook voor 12 mei 2025 gedeeld met werknemster. Zij heeft die alleen anders geïnterpreteerd, althans niet zodanig dat een verlenging van de arbeidsovereenkomst op het spel stond. De vorderingen van werknemster zullen daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:10298

Zaaknummer: 11952107 \ RL EXPL 25-20850

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: mr. J.J. Lammers, mr. R. van Vliet en R.B.R. van den Heuvel

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster werkt zonder deugdelijke grond structureel en langdurig niet mee aan re-integratieverplichtingen. Ontbinding vanwege ernstig verwijtbaar handelen ondanks opzegverbod.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij Netwave als medewerkster Inside Sales. Op 30 augustus 2022 heeft zij zich ziekgemeld. Op 20 december 2024 was de periode van twee jaar ziekte + zwangerschaps- en bevallingsverlof voorbij. Werkneemster heeft toen een WIA-uitkering aangevraagd. Op 17 februari 2025 oordeelde het UWV dat Netwave onvoldoende had gedaan om werkneemster te re-integreren en is aan Netwave een loonsanctie opgelegd tot 27 februari 2026. Netwave heeft het UWV verzocht om de loonbetalingstermijn te bekorten. Op 13 augustus 2025 heeft het UWV de loondoorbetalingsplicht bekort tot 7 juli 2025. Het laatste spreekuurcontact met werkneemster bij de bedrijfsarts was op 7 april 2025. De bedrijfsarts concludeerde dat werkneemster zonder urenbeperking weer belastbaar is voor werkzaamheden op kantoor en heeft Netwave geadviseerd om werkneemster hersteld te melden. Op 14 april 2025 heeft werkneemster voor 80% hervat in aangepaste werkzaamheden. Op 22 april 2025 heeft zij zich weer ziekgemeld. Omdat werkneemster zich niet aan het re-integratieplan hield, heeft Netwave haar op 28 april 2025 gemaand weer aan het werk te gaan en zich te houden aan de re-integratie en de betaling van het loon gestopt. Op 5 juni en 7 juli 2025 heeft Netwave haar oproep aan werkneemster om op het werk te verschijnen herhaald. Werkneemster heeft hier geen gehoor aan gegeven. Netwave verzoekt om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Netwave stelt dat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, omdat zij zonder deugdelijke grond niet haar re-integratieverplichtingen nakomt. Hierdoor vindt Netwave dat het niet redelijk is om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren. De kantonrechter vindt dat er sprake is van deze redelijke grond. Uit de stukken en de uitleg van Netwave blijkt dat werkneemster herhaaldelijk is gevraagd om mee te werken aan haar re-integratie, maar hier niet op heeft gereageerd. Werkneemster heeft geen goede redenen gegeven voor haar gedrag. Hoewel Netwave veel moeite heeft gedaan, was werkneemster niet bereikbaar voor Netwave, de bedrijfsarts en later ook voor het UWV. Werkneemster reageerde niet op brieven, nam de telefoon niet op, kwam zonder bericht niet naar afspraken bij de bedrijfsarts en reageerde ook niet op verzoeken van het UWV over haar

WIA-aanvraag. Het UWV kon daardoor geen beslissing nemen over de WIA-aanvraag, omdat het onvoldoende informatie had om te bepalen of werkneemster arbeidsongeschikt is. Inmiddels houdt werkneemster zich al bijna een jaar onbereikbaar. De kantonrechter oordeelt dat uit de feiten, die niet zijn betwist, blijkt dat werkneemster niet alleen verwijtbaar, maar ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Volgens de wetsgeschiedenis is van ernstig verwijtbaar gedrag sprake als een werknemer (bijvoorbeeld) herhaaldelijk de regels en voorschriften bij ziekte niet volgt, ook na een loonopschorting, zonder goede reden. Dat is hier het geval. Omdat werkneemster ziek is, geldt er wel een opzegverbod, maar het verzoek houdt hiermee geen verband. Netwave heeft het verzoek namelijk niet gedaan omdat werkneemster ziek is, maar omdat zij zich niet houdt aan haar re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5276

Zaaknummer: 11975888 VZ VERZ 25-6945

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J. Marges

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

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet chauffeur. Als al sprake was van zodanig vaak te laat komen dat dit een ontslag op staande voet zou rechtvaardigen, heeft werknemer geen reële verbeterkans gekregen.*Feiten*

Werknemer werkte sinds 6 januari 2025 bij werkgever als chauffeur. Hij is op 18 september 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Faillissement werkgever

Tussen het indienen van het verzoekschrift en de mondelinge behandeling is werkgever, op 24 maart 2026, failliet verklaard. Het faillissement brengt niet mee dat deze procedure (ambtshalve) is geschorst. Het verzoek als zodanig strekt immers niet tot voldoening van een verbintenis uit de boedel. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij belang heeft bij een beslissing op zijn verzoek in verband met zijn uitkeringsrechten. Gelet hierop beslist de kantonrechter op het verzoek van werknemer.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

De laatste dag dat werknemer feitelijk voor werkgever heeft gewerkt was op 12 september 2025. Op 18 september 2025 heeft werkgever via Whatsapp aan werknemer medegedeeld dat hij voorlopig geen werk voor hem heeft en dat dat betekent dat werknemer ontslagen is. Vervolgens heeft werkgever ruim een half uur later aan werknemer per e-mail twee officiële waarschuwingen gestuurd over te laat komen, gevolgd door een ontslagbrief. Uit deze gang van zaken blijkt dat werknemer (als er al sprake was van een zodanig vaak te laat komen dat dit een ontslag zou rechtvaardigen) geen reële verbeterkans heeft gekregen. Dat is wel de bedoeling van een officiële waarschuwing. Alleen al daarom is er geen sprake van een (subjectieve) dringende reden. Ook is er geen sprake geweest van een onverwijlde opzegging. Vernietiging van het ontslag op staande voet volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5186

Zaaknummer: 11948697 VZ VERZ 25-6744

Rechters: A.M. van Kalmthout

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

RECHTSPRAAK

Handhaving concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Accountmanager, met bij uitstek commerciële functie gericht op behouden en uitbouwen van klanten, wordt daarbij niet onbillijk benadeeld.*Feiten*

Werknemer is per 7 april 2014 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van accountmanager. Werkgeefster is een landelijke koffiebrander. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding, een concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is door werkgeefster niet verlengd. Bij brief van 4 maart 2016 heeft Jacobs Douwe Egberts (hierna: Douwe Egberts) werknemer een aanbod gedaan tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar ingaande op 15 april 2016 in de functie van accountmanager. Werkgeefster houdt werknemer aan zijn concurrentiebeding en geeft geen toestemming bij Douwe Egberts in dienst te treden. De kantonrechter heeft in kort geding geoordeeld dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat in een bodemprocedure tot vernietiging dan wel schorsing van het concurrentiebeding c.q. relatiebeding zal worden overgegaan. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster haar zwaarwegende bedrijfsbelangen voldoende gemotiveerd. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat het hanteren van het concurrentiebeding niet buiten proportie is ten opzichte van het doel dat werkgeefster daarmee wil dienen, te weten bescherming van bedrijfsgevoelige informatie. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In de meest recente arbeidsovereenkomst tussen partijen is onder het concurrentie- en relatiebeding opgenomen dat werkgeefster bij de bedingen een zwaarwichtig belang heeft. Vermeld is: *“Aangezien werknemer vanuit zijn functie als Accountmanager in aanmerking komt met zeer vertrouwelijke informatie over werkgever en contact heeft met relaties van het bedrijf en kennis neemt van cijfers, marges, strategieën, prijsafspraken, etc.”* Formeel gezien heeft werkgeefster hiermee voldaan aan het motiveringsvereiste van artikel 7:653 lid 2 BW. Vervolgens moet worden beoordeeld of met voldoende mate van zekerheid te verwachten valt dat in een bodemprocedure het concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 lid 3 sub a BW geheel of gedeeltelijk zal worden vernietigd, omdat dit beding niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of

dienstbelangen. Het hof overweegt in dit kader het volgende. Werknemer heeft als accountmanager bij werkgeefster de beschikking gekregen over concurrentiegevoelige informatie. Tussen partijen is niet in geschil dat werkgeefster en Douwe Egberts opereren in de koffiebranche in de breedste zin van het woord. Het hof acht het vooralsnog geenszins denkbeeldig dat de concurrentiegevoelige informatie waarvan werknemer uit hoofde van zijn functie als accountmanager bij werkgeefster kennis heeft genomen, bij indiensttreding bij Douwe Egberts bekend zal worden en zal worden gebruikt om klanten van werkgeefster tot een overstap bij Douwe Egberts te bewegen. Dit brengt mee dat handhaving van het concurrentiebeding vanwege de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen van werkgeefster noodzakelijk is. Het hof overweegt voorts dat werknemer niet onbillijk wordt benadeeld als bedoeld in artikel 7:653 lid 3 sub b BW. Zo heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt dat hij bij handhaving van het concurrentiebeding onvoldoende mogelijkheden heeft om een andere baan te vinden. Hij heeft onvoldoende gemotiveerd weersproken dat er binnen een straal van 75 kilometer van zijn woonplaats honderden vacatures voor accountmanagers zijn waarvoor hij in aanmerking zou kunnen komen. Hij wordt daarom door het concurrentiebeding niet op ernstige wijze in zijn recht op een vrije arbeidskeuze beperkt. Daarbij komt dat werkgeefster en Douwe Egberts intensieve concurrenten van elkaar zijn en werknemer bij werkgeefster een bij uitstek commerciële functie had die was gericht op het behouden en uitbouwen van klanten. De beslissing van de kantonrechter om de vordering tot schorsing van het concurrentiebeding af te wijzen blijft in stand. Bekrachtiging van het vonnis in eerste aanleg volgt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:10478

Zaaknummer: 200.191.472

Rechters: I.A. Katz-Soeterboek, P.L.R. Wefers Bettink en A.E.B. ter Heide

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

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Geen vernietiging arbeidsovereenkomst op grond van dwaling of bedrog. Werkneemster wist niet dan wel behoorde niet te weten dat psychische gesteldheid haar ingrijpend en langdurig zou belemmeren in uitoefening van functie van beveiligster. Terechte toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is als beveiligster A in dienst geweest bij Intence Security B.V. (hierna: Intence). Tussen partijen heeft een voorval geleid tot ontslag op staande voet, tijdens de (psychische) arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Werkneemster is het niet eens met het ontslag op staande voet, terwijl Intence – voor het geval het ontslag op staande voet onterecht is – in elk geval ontbinding van de arbeidsovereenkomst wil. Op enig moment is volgens Intence gebleken dat werkneemster al kampte met psychische klachten voordat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ging gelden. Volgens Intence had werkneemster dat moeten melden, ook omdat daarover in de arbeidsovereenkomst een bepaling staat. Omdat dat niet is gedaan, moet de arbeidsovereenkomst volgens Intence alsnog worden vernietigd vanwege bedrog of dwaling. Volgens de kantonrechter was het ontslag op staande voet van 13 juni 2025 niet geldig, zodat loon nabetaald moest worden. De verhoudingen waren echter wel ernstig en duurzaam verstoord, zodat de arbeidsovereenkomst is ontbonden per 1 december 2025. Intence is veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 35.000 bruto. De kantonrechter heeft ten slotte het beroep van Intence op vernietiging van de arbeidsovereenkomst vanwege bedrog of dwaling afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep van Intence is onder meer om alsnog de arbeidsovereenkomst vanwege bedrog of dwaling te laten vernietigen en de toewijzing van een billijke vergoeding te vernietigen en te laten terugbetalen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen bedrog of dwaling; geen vernietiging arbeidsovereenkomst

Het beroep van Intence op bedrog wordt afgewezen, nu zij niet goed heeft kunnen toelichten waaruit het opzettelijk mededelen of verzwijgen van werkneemster dan volgt. Met betrekking tot het beroep op dwaling overweegt het hof het volgende. Werkneemster was niet gehouden Intence ‘preventief’ in te lichten over het bestaan (hebben) van psychische klachten, maar

behoorde Intence alleen in te lichten als zij wist of behoorde te weten dat haar psychische gesteldheid haar ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. Naar het oordeel van het hof hoefde werkneemster Intence niet in te lichten. Uit een brief van GGZ Online blijkt namelijk dat werkneemster succesvolle behandelingen had ondergaan, zodat zij niet sinds 2022 onafgebroken last had van psychische problemen. Pas na het voorval op 12 juni 2025 is er een diagnose gesteld. Bovendien is niet gebleken dat er ingrijpende belemmeringen in de uitoefening van haar werkzaamheden als museumbeveiligster waren ten tijde van de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Deze combinatie van omstandigheden maakt dat werkneemster op 18 juni 2024, toen zij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ondertekende, niet wist of behoorde te weten dat haar psychische gesteldheid haar ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de functie van beveiligster A dan wel museumbeveiligster. Het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst waarmee werkneemster verklaart naar beste weten en kunnen te beschikken over de lichamelijke en geestelijke gesteldheid die voor de uitoefening van haar functie vereist is, leidt niet tot een geslaagd beroep op dwaling door Intence. Het was Intence immers niet toegestaan om met het opnemen van deze bepaling in de aangeboden arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan werkneemster te vragen naar haar psychische geschiktheid voor de functie. Het hof honoreert ook niet het beroep van Intence op wederzijdse dwaling. Dat sprake was van een onjuiste voorstelling bij werkneemster is niet gebleken. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst niet wordt vernietigd op grond van bedrog of dwaling.

Terechte toekenning van billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat terecht een billijke vergoeding is toegekend. Intence was ervan op de hoogte dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster werd veroorzaakt door psychische problemen, waardoor de stap naar het geven van een ontslag op staande voet onterecht was. Het ligt voor de hand dat dit ontslag in grote mate heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhoudingen. Daar komt bij dat Intence niet onderbouwd heeft of en zo ja welke pogingen zij heeft ondernomen om de situatie te de-escaleren. Het hof acht de hoogte van de toegekende billijke vergoeding terecht. Bekrachtiging van het vonnis van de kantonrechter volgt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 20-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:2335

Zaaknummer: 200.363.156

Rechters: G.A. Diebels, M.E.L. Fikkers en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A. Robustella en G.J. Gerrits

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Uitsluiten vakantietoeslag over variabel salaris in strijd met Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Werknemer verdiende ten tijde van aangaan arbeidsovereenkomst niet driemaal minimumloon. Nietige bepaling in arbeidsovereenkomst. Geen convalescentie.*Feiten*

Werknemer is in september 2015 in dienst getreden bij Energiewonen B.V. als 'adviseur'. Hij adviseerde (potentiële) klanten over installaties met zonnepanelen en aanverwante producten. Het loon van werknemer bestond uit een basissalaris en een variabel gedeelte op basis van door Energiewonen vastgestelde normeringen die waren vastgelegd in een bonusreglement. In artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer recht heeft op 8% vakantietoeslag over het brutobasissalaris. Het dienstverband is in september 2023 geëindigd. Vanaf april 2023 hebben partijen met elkaar gecorrespondeerd over de vraag of vakantiegeld over het variabele gedeelte van het salaris verschuldigd is. Bij de kantonrechter heeft werknemer gevorderd voor recht te verklaren dat Energiewonen onder de werkingssfeer van de cao Metaal & Technische Installatiebureau (hierna: cao) valt en dat deze van toepassing is op de arbeidsovereenkomst die met werknemer is gesloten. Daarnaast heeft werknemer gevorderd voor recht te verklaren dat artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst in strijd is met artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM) en daarom nietig is. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is dat het vonnis wordt vernietigd en de vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Cao is niet van toepassing

Energiewonen valt niet onder de werkingssfeer van de cao. Werknemer heeft onvoldoende gesteld om aan te tonen dat het merendeel van de werkzaamheden binnen Energiewonen zag op het ontwerp van elektrotechnische zwak- en sterkstroominstallaties. Dit maakt dat de cao niet op Energiewonen van toepassing is en daarmee ook niet op de individuele arbeidsovereenkomst met werknemer.

Nietigheid wegens strijd met de WMM

De kantonrechter heeft geoordeeld dat op grond van de WMM alleen sprake zou zijn van nietigheid van artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst voor het tijdvak dat werknemer minder verdiende dan driemaal het wettelijk minimumloon (hierna: de cap), maar dat dit artikel wel geldig was voor die perioden dat zijn totale loon hoger was dan de cap. Werknemer vecht deze temporele nietigheid aan. Het hof oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat met artikel 4.2 is bedoeld het recht op vakantiebijslag over het gehele variabele loon uit te sluiten. Vast staat dat werknemer de eerste anderhalve/twee jaren van zijn dienstverband niet meer heeft verdiend dan de cap. Dit betekent dat artikel 4.2 ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 15 lid 1 juncto artikel 19 WMM nietig was. Nietigheid brengt met zich dat de bepaling met terugwerkende kracht vanaf het aangaan daarvan geacht wordt nooit te hebben bestaan. De bepaling herleeft niet automatisch in de periode daarna dat werknemer meer heeft verdiend dan de cap. Als het de bedoeling was geweest van Energiewonen om slechts de vakantiebijslag over het variabele loon uit te sluiten voor zover werknemer meer dan de cap verdiende, zoals zij dat sinds november 2023 in haar personeelshandboek heeft opgenomen, dan had het op haar weg gelegen om dat zorgvuldig(er) in de arbeidsovereenkomst op te nemen, mede gelet op de beschermingsgedachte van de WMM. Overigens blijkt uit de salarisstroken van de eerste twee jaren uitdrukkelijk dat Energiewonen deze bedoeling niet heeft gehad, omdat werknemer in deze jaren slechts vakantiebijslag over het basissalaris heeft ontvangen, terwijl hij minder dan de cap verdiende. Dit maakt dat artikel 4.2 van de arbeidsovereenkomst nietig is. Het beroep van Energiewonen op bekrachtiging/convalescentie van het beding in de zin van artikel 3:58 lid 1 BW slaagt niet. De vordering van werknemer om vakantiebijslag toe te kennen over zijn variabele loon in de periode van juni 2017 tot en met oktober 2023 is daarmee toewijsbaar. Het hof acht matiging van de wettelijke verhoging tot 15% gepast.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3092

Zaaknummer: 11051280 MC EXPL 24-2565

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en J.E. Wichers

Advocaten: I.J. Woltman en J.A. Bruins

Wetsartikelen: 15 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

RECHTSPRAAK

Registeraccount verricht persoonlijk kernwerkzaamheden van werkgever, draagt geen ondernemersrisico, krijgt maandelijks vaste beloning en dient aanwijzingen op te volgen; tussen partijen is sprake van een arbeidsovereenkomst. Vertaling fee naar arbeidsloon.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 1 januari 2025 fulltime werkzaamheden als registeraccountant verricht voor werkgeefster. Hij deed dat op basis van een overeenkomst tussen zijn vennootschap RET en werkgeefster, die door beide partijen werd aangeduid als een overeenkomst van opdracht. Werknemer ontving een maandelijkse opdrachtvergoeding van € 13.455 exclusief btw. Werkgeefster heeft de overeenkomst op 20 mei 2025 opgezegd. In de schriftelijke bevestiging daarvan meldde werkgeefster dat een opzegtermijn van drie maanden geldt en deed zij een voorstel voor de afwikkeling. Werknemer stelde zich daarna op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met werkgeefster die niet rechtsgeldig is opgezegd. Hij legt zich neer bij het ontslag, maar maakt aanspraak op betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat tussen partijen sprake was van een arbeidsovereenkomst en heeft de financiële aanspraken grotendeels toegewezen op basis van een lager loonbedrag dan de fee die maandelijks aan RET werd betaald. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Kwalificatie: er is sprake van een arbeidsovereenkomst

Het hof constateert dat werknemer zijn huid duur verkocht heeft. Dat 'slechts vanuit fiscaal oogpunt is gekozen voor factureren met btw' levert een voordeel op voor hemzelf, zoals hij heeft toegelicht, maar niet valt in te zien wat het voordeel van de 'constructie' voor werkgeefster was. Werkgeefster diende de facturen van RET te voldoen, hield daarop geen loonbelasting en premies in, maar droeg wel het risico dat de Belastingdienst anders over de kwalificatie kon denken. Werknemer was zich in het kader van de door hem gewenste opdracht ook bewust van het risico dat hij liep bij langere ziekte of arbeidsongeschiktheid. Hij ging er, zoals hij ter zitting verklaarde, van uit dat bij kortdurende ziekte de maandelijkse fee werd doorbetaald, maar hij verwachtte niet dat werkgeefster twee jaar ziekte zou doorbetalen. Maar voor dat risico hoefde hij zich niet te verzekeren, omdat hij kon terugvallen op de

mogelijkheid van vervroegd pensioen. Uit het voorgaande leidt het hof af dat werknemer welbewust en goed geïnformeerd heeft gekozen voor een opdrachtovereenkomst aan zijn vennootschap en pas toen werkgeefster die opdracht eerder wilde beëindigen dan hij verwachtte, de bescherming van een arbeidsovereenkomst inriep en toen vond dat vanaf dag één sprake was van een arbeidsovereenkomst. Die draai mag weinig sympathiek en opportunistisch overkomen, omdat werknemer aldus van twee walletjes eet, maar dat neemt niet weg dat er op grond van alle feiten en omstandigheden, in onderling verband en samenhang bekeken, toch sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het gaat hier om het verrichten van kernwerkzaamheden van werkgeefster, voor de volledige werktijd, waarvoor werknemer (of zijn vennootschap) geen ondernemersrisico draagt, welke werkzaamheden hij persoonlijk moet verrichten, zonder vrijelijke acquisitie te kunnen plegen voor andere opdrachten, waarbij een vaste maandelijkse beloning wordt betaald ongeacht het aantal werkelijk gemaakte uren en met inbegrip van het recht op betaalde vakantiedagen, en zonder dat is afgesproken dat er bij (kortdurende) ziekte geen recht op loonbetaling bestaat. Daarbij is aangewezen waar werknemer moet werken (ook al heeft werkgeefster aanwezigheid niet afgedwongen) en werd ook verwacht dat werknemer aanwijzingen zou opvolgen. Dit alles wijst, mede gelet op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW, op een arbeidsovereenkomst.

Vertaling fee naar arbeidsloon

Vervolgens komt de vraag aan de orde van welk bedrag aan loon in de zin van artikel 7:610 BW moet worden uitgegaan. Het hof deelt in dit geval niet de opvatting van werknemer dat alleen werkgeefster verantwoordelijk is voor de kwalificatie en dat hijzelf daarvan geen nadeel mag ondervinden. Dit geval kenmerkt zich er immers door dat werknemer het initiatief voor de vorm van het contract met zijn vennootschap nam, geen arbeidsovereenkomst wenste en dat hij beroepshalve geacht wordt op de hoogte te zijn van de fiscale verschillen tussen een ondernemer en een werknemer en risico's van schijnzelfstandigheid. De kantonrechter is in eerste aanleg uitgegaan van het hoogste loon dat werkgeefster voor een accountant betaalt, zijnde € 10.367,75 bruto per maand. Het hof overweegt hierover als volgt. In de feitelijk door werkgeefster betaalde fee van € 13.445 per maand exclusief btw voor de opdracht is, vanuit het perspectief van werkgeefster, in aanvulling op een loon in het kader van een arbeidsovereenkomst begrepen: een vergoeding voor een verzekering bij niet kortdurende arbeidsongeschiktheid en een vergoeding om, zij het met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, makkelijk van werknemer af te komen zonder transitievergoeding en zonder bescherming tegen ontslag. De waarde daarvan is moeilijk in geld uit te drukken. Het hof schat de prijs daarvoor op € 2.500 bruto per maand. Aldus resteert een bruto all-in maandloon van € 10.945 in het kader van een arbeidsovereenkomst. Op basis daarvan is werkgeefster aan werknemer verschuldigd een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 32.835 bruto en een transitievergoeding van € 2.432,22 bruto. Het hof bepaalt de billijke vergoeding op € 10.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:3053

Zaaknummer: 200.362.928

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en C.W. Inden

Advocaten: B. Anik en N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:610a BW

RECHTSPRAAK

Verzoeken werknemer International Organisation for Migration afgewezen omdat de kantonrechter geen rechtsmacht toekomt, gelet op immuniteit van rechtsmacht IOM.*Feiten*

Werknemer is per 19 september 2011 in dienst getreden bij de International Organisation for Migration (hierna: IOM), een aan de Verenigde Naties gelieerde intergouvernementele organisatie die zich inzet voor wereldwijd migratiebeleid. De arbeidsovereenkomst is meermaals voor bepaalde tijd verlengd. Per 1 december 2012 zijn de IOM Staff Regulations and Conditions of Service op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaard. IOM heeft de arbeidsovereenkomst per 31 december 2025 beëindigd. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst. IOM heeft het standpunt ingenomen dat zij immuniteit van rechtsmacht geniet en dat de kantonrechter zich daarom onbevoegd dient te verklaren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het Statuut van de IOM is bepaald dat IOM de voorrechten en immuniteiten geniet die nodig zijn voor de uitoefening van haar functies. In het geval van Nederland is dit vastgelegd in het verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de IOM. Uit het verdrag volgt dat IOM in Nederland immuniteit van rechtsmacht geniet voor 'every form of legal process', tenzij IOM hier in een individueel geval uitdrukkelijk afstand van heeft gedaan. Dat is in dit geval niet gebeurd. De kantonrechter komt daarom in beginsel geen rechtsmacht toe. De kantonrechter verwierpt het standpunt van werknemer dat de kantonrechter desondanks rechtsmacht geniet op grond van artikel 9 Rv en artikel 6 EVRM, omdat het voeren van de aangewezen gerechtelijke procedure buiten Nederland volgens werknemer onmogelijk is. Werknemer heeft de mogelijkheid om in intern administratief bezwaar te gaan tegen het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan te nemen dat in deze procedure, die in geval van hoger beroep door het Administrative Tribunal of the International Labour Organisation zal worden behandeld, inbreuk op het recht van werknemer op een eerlijk proces zal worden gemaakt. Omdat een met voldoende waarborgen omklede rechtsgang openstaat, komt de kantonrechter ook geen rechtsmacht toe als forum necessitatis. De kantonrechter verklaart zich onbevoegd. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:11621

Zaaknummer: 12127920 RP VERZ 26-5025

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: mr. E.J. van der Voort en R.W.L. Russel

Wetsartikelen: 23 lid 1 van het Statuut van de Internationale Organisatie voor Migratie en Verdrag tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de Internationale Organisatie voor Migratie inzake de juridische status, de privileges en immuniteiten van de Organisatie en haar medewerkers in Nederland

RECHTSPRAAK

Opzegging na toestemming UWV blijft in stand. Geen ernstig verwijtbaar handelen Stichting Isala Klinieken. Tussenbeslissing in verband met opgave overzicht vakantie-uren.*Feiten*

Werkneemster is per 1 mei 2006 in dienst getreden bij Stichting Isala Klinieken (hierna: Isala) en werd sinds 2015 voortdurend gedetacheerd. In februari 2022 is zij arbeidsongeschikt geworden. Na twee jaar ziekte heeft het UWV in januari 2024 een WGA-uitkering toegekend. Isala heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd. Werkneemster heeft de kantonrechter bij verzoekschrift in december 2024 verzocht de opzegging te vernietigen, omdat de opzeggingsbrief haar niet tijdig had bereikt en de opzegging niet binnen de geldende termijn had plaatsgevonden. De kantonrechter heeft geoordeeld dat niet kon worden vastgesteld dat de opzegging binnen de door het UWV gegeven termijn had plaatsgevonden, en heeft de opzegging daarom vernietigd. De vordering tot wedertewerkstelling van werkneemster is afgewezen, omdat zij volledig arbeidsongeschikt is. Nadat Isala opnieuw een ontslagvergunning had verzocht en verkregen, heeft zij de arbeidsovereenkomst in oktober 2025 opgezegd. Bij brief van 5 november 2025 heeft het UWV Isala bericht dat de brief met de beschikking op de ontslagaanvraag abusievelijk naar het adres van de bureaus van werkneemster is gestuurd. Uitgelegd wordt dat bij de registratie van de ontslagaanvraag in de systemen van het UWV gebruik is gemaakt van de (juiste) adresgegevens van de Basisregistratie Personen, dat Isala bij de ontslagaanvraag een onjuist huisnummer heeft gebruikt en dat het UWV naar aanleiding van een melding van werkneemster dat in de ontslagaanvraag van Isala een onjuist huisnummer is vermeld, (vermoedelijk) abusievelijk het (aanvankelijk juiste geregistreerde) huisnummer heeft gewijzigd in het onjuiste huisnummer. Werkneemster heeft Isala aansprakelijk gesteld voor de schade die zij door het datalek geleden heeft en vordert een schadevergoeding van € 250.000. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst van oktober 2025 te vernietigen en verzoekt de kantonrechter te bepalen dat de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van zes maanden zal voortduren zodat partijen overeenstemming over een vaststellingsovereenkomst kunnen bereiken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Herstel binnen 26 weken voor eigen werk, al dan niet in aangepaste vorm, is niet aannemelijk geworden. De kantonrechter ziet geen aanleiding om te oordelen dat het UWV een onjuiste afweging heeft gemaakt. Werkneemster heeft niet

aannemelijk gemaakt waarom een herplaatsingsgesprek, gelet op het oordeel van de bedrijfsarts dat er geen of slechts marginale mogelijkheden voor benutbaarheid zijn, tot een andere conclusie over de herplaatsingsmogelijkheden zou hebben geleid. De arbeidsovereenkomst wordt niet hersteld. Ten aanzien van de vordering van werkneemster ten aanzien van niet-uitbetaalde vakantiedagen krijgt Isala vier weken om te reageren; zij dient een volledige en controleerbare berekening van het vakantiedagensaldo over te leggen. Aan de kantonrechter zijn geen feiten en omstandigheden gebleken die tot toewijzing van een billijke vergoeding nopen. Dit verzoek van werkneemster wordt dan ook afgewezen. Dat sprake is geweest van misbruik van recht door Isala door na vernietiging van de opzegging opnieuw een ontslagaanvraag te doen, is niet gebleken. Van een causaal verband tussen het handelen van Isala en de arbeidsongeschiktheid van werkneemster is niet gebleken. Het verzoek tot toekenning van schadevergoeding wordt afgewezen, eventueel door werkneemster geleden schade staat in een te ver verwijderd verband tot de gedraging van Isala, namelijk het gebruik van een onjuist adres in de UWV-ontslagaanvraag. Het verzoek ten aanzien van de transitievergoeding wordt afgewezen, omdat dit niet tijdig is ingediend gelet op de vervaltermijn van drie maanden. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2778

Zaaknummer: 12033380 \ EJ VERZ 25-375

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: mr. M.U. Smis, M.A.W. Holdtgreffe en E.H. de Joode

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 lid 1 onderdeel c BW

RECHTSPRAAK

BAM Energie & Water B.V. heeft haar zorgplicht geschonden door werknemer in staat te stellen zelfstandig met elektronica te werken en geen toezicht te houden, ondanks kenbare bezwaren bij vaardigheden werknemer.*Feiten*

Werknemer is per 1 september 2022 in dienst getreden bij Bam Energie & Water B.V. (hierna: BAM) in de functie van monteur laagspanning. BAM heeft in november 2022 signalen van collega's over werknemer ontvangen in verband met onveilig werkgedrag en over de houding van werknemer. Er zijn enkele gesprekken met werknemer gevoerd en aangegeven is dat hij zich had verbeterd. Op 1 juni 2023 is aan werknemer medegedeeld dat de aflopende arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Op 19 juni 2023 is werknemer naar een bouwproject gegaan. Tijdens het aanleggen van een elektramof, een beschermende behuizing voor het verbinden van twee of meer elektrakabels, heeft werknemer zonder veiligheidshandschoenen te dragen een kabel gepakt die onder stroom stond. Werknemer heeft hier een gescheurde kruisband en handletsel aan overgehouden. BAM heeft het ongeval gemeld bij de arbeidsinspectie, die geen overtreding heeft geconstateerd. BAM heeft tevens een onderzoek naar het ongeval ingesteld. In juli 2023 heeft werknemer BAM aansprakelijk gesteld. BAM heeft de aansprakelijkheid niet erkend. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat BAM aansprakelijk is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het ongeval met werknemer heeft plaatsgevonden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. BAM heeft niet gesteld dat het ongeval het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid en werknemer heeft tijdens de zitting voldoende onderbouwd dat hij ten minste enige schade heeft geleden als gevolg van het ongeval, Bam heeft dit niet weersproken. BAM heeft voldoende onderbouwd dat zij in algemene zin voldoende invulling geeft aan haar zorgplicht ten aanzien van haar medewerkers. Dat dit in dit specifieke geval ook het geval is, is onvoldoende onderbouwd. Nadat in november 2022 signalen zijn gerezen dat werknemer onveilig te werk ging, heeft BAM dit met hem besproken. In januari 2023 heeft BAM de aanwijzing VP LS Netten ondertekend, waardoor werknemer zelfstandig werkzaamheden aan laagspanningsnetten mocht uitvoeren. BAM heeft niet aangevoerd, en dus ook niet concreet kunnen maken, dat de eerdere signalen en gesprekken over het onveilig werken van werknemer bij de beslissing tot het afgeven van de aanwijzing zijn betrokken. Gelet op de inhoud van het gespreksverslag van

11 november 2022, waaruit volgt dat pas een aanwijzing zou worden afgegeven als er vertrouwen bestond dat werknemer veilig kan werken, en het verslag van 20 december 2022, waarin staat dat er weinig verbetering is geweest, had dat wel op de weg van BAM gelegen. Evenmin heeft BAM aangevoerd dat zij vanaf de periode dat werknemer zelfstandig mocht werken, adequaat toezicht heeft gehouden. In mei 2023 heeft werknemer een goede beoordeling voor het gebruiken van persoonlijke beschermingsmiddelen gekregen, terwijl uit een gespreksverslag uit februari 2023 volgt dat onveilig werken ook toen nog een aandachtspunt was. Uit de stukken blijkt dat de arbeidsovereenkomst van werknemer onder meer niet verlengd is vanwege het aandachtspunt onveilig werken. BAM heeft in dat kader onvoldoende onderbouwd dat de aanwijzing om zelfstandig te kunnen werken op goede gronden is afgegeven. BAM heeft onvoldoende toezicht gehouden. Of werknemer al dan niet zelf aan fout heeft gemaakt is niet relevant, omdat daaruit niet volgt dat BAM aan haar zorgplicht heeft voldaan. Een werkgever mag er immers niet zonder meer op vertrouwen dat de werknemer zelf goed oppast, maar moet rekening houden met een zekere mate van onoplettendheid, hetgeen ook geldt voor ervaren medewerkers. De kantonrechter volgt BAM weliswaar in haar stelling dat zij niet voortdurend toezicht kan houden bij iedere werknemer, maar dat neemt niet weg dat er in specifieke gevallen aanleiding kan bestaan voor een striktere opvolging van eerder geconstateerde veiligheidsrisico's en om de werknemer zijn werkzaamheden niet meer zelfstandig te laten verrichten. De gevorderde verwijzing naar de schadestaatprocedure is toewijsbaar. BAM wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:2775

Zaaknummer: 11850945 \ CV EXPL 25-2536

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: A. Kolder en H.P. Verdam

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is geen boetes aan werkgever verschuldigd wegens het vermeend tonen van privé(naakt)beelden van de echtgenote van de bestuurder. Evenmin is sprake van een onrechtmatige daad.*Feiten*

Partijen zijn met ingang van 1 april 2022 een overeenkomst met elkaar aangegaan. Daarbij heeft werknemer als “opdrachtnemer” beveiligingswerkzaamheden verricht voor Rush safety services (hierna: Rush) als beveiligingsbedrijf. Deze werkzaamheden werden gewoonlijk op vaste dagen verricht bij een vaste klant van Rush, een coffeeshop in plaats B en daarnaast soms op locaties in plaats C. Op 6 februari 2025 heeft Rush de samenwerking met werknemer per direct beëindigd. Op 9 juli 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, en niet van een overeenkomst van opdracht. De kantonrechter heeft het verzoek van werknemer om Rush te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding toegewezen evenals de gevraagde verklaring voor recht dat werknemer recht heeft op 138 uren vakantie per kalenderjaar. Er is geen hoger beroep ingesteld tegen deze beschikking. Rush vordert - samengevat – een verklaring voor recht dat werknemer de afspraken zoals vastgelegd in de overeenkomst van 1 april 2022 heeft geschonden, dan wel dat werknemer onrechtmatig jegens Rush heeft gehandeld en daarom gehouden is de door Rush geleden schade te vergoeden. Rush vordert verder veroordeling van werknemer tot betaling van € 24.500 aan contractuele boetes en rente en kosten. Rush heeft daartoe bij dagvaarding gesteld dat werknemer privé(naakt)beelden van A, de vrouw van de middellijk bestuurder van Rush, met klanten van Rush en/of derden heeft gedeeld.

Oordeel

Op Rush rust de stelplicht en de bewijslast van haar stelling dat werknemer privé(naakt)beelden van A heeft getoond en/of verspreid aan derden. Rush is namelijk degene die zich op de rechtsgevolgen van haar stelling beroept. Dat betekent dat het aan Rush is om in de eerste plaats voldoende concrete feiten naar voren te brengen om het gestelde tonen en/of verspreiden van privé(naakt)beelden te kunnen dragen en deze feiten ook zoveel mogelijk te onderbouwen. Dat heeft Rush nagelaten en daarmee heeft Rush niet aan de op haar rustende stelplicht voldaan. De kantonrechter heeft in de beschikking van 9 juli 2025 al geoordeeld dat hetgeen Rush in dit kader stelde niet genoeg was voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter vond de door Rush gebruikte formulering te vaag en ondoorzichtig en overwoog dat niet was geconcretiseerd om welke beelden en/of informatie het gaat en of deze

beelden openbaar of op een andere manier verkrijgbaar zijn. Ook was volgens de kantonrechter in die zaak niet duidelijk waar, wanneer en met wie werknemer deze beelden en/of informatie zou hebben gedeeld. Dat is in deze procedure niet anders geworden. Ook in deze procedure heeft Rush niet concreet gemaakt waar, welke, wanneer, hoe en met wie werknemer de privé(naakt)beelden van A zou hebben gedeeld. In deze procedure heeft Rush ter onderbouwing volstaan met de overlegging van een USB-stick met een transcriptie van een gesprek tussen Rush en Coffeeshop B. Dat is niet genoeg. De conclusie is dat niet is komen vast te staan dat werknemer privé(naakt)beelden van A zou hebben verspreid en/of getoond aan derden. Reeds daarom moet de vordering worden afgewezen. Daar komt bij dat zelfs al zou sprake zijn geweest van het delen van privé(naakt)beelden van A door werknemer, dan geldt dat Rush geen geslaagd beroep kan doen op artikel 6.1. van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter stelt vast dat artikel 6.1. van de arbeidsovereenkomst gaat over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en privacy van klanten van Rush. De kantonrechter oordeelt dat wat Rush werknemer verwijt evenmin onder artikel 6.2. van de arbeidsovereenkomst valt. Dat artikel ziet op het geheimhouden van bedrijfsgegevens. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien dat het delen van privé(naakt)beelden van de vrouw van de middellijk bestuurder van Rush, die geen formele rol binnen het bedrijf heeft, hetgeen ook niet is komen vast te staan, valt onder het delen van bedrijfsgegevens. Voor zover Rush nog heeft gesteld dat werknemer het "Protocol Roddel & Achterklap Rush Safety Services B.V." zou hebben geschonden, overweegt de kantonrechter dat Rush geen daarop gerichte vordering heeft geformuleerd of gebaseerd. Het bovenstaande betekent dat werknemer niet heeft gehandeld in strijd met de arbeidsovereenkomst en dus ook geen boetes is verschuldigd. De kantonrechter zal de vorderingen van Rush ter zake van de gevorderde boetes daarom afwijzen. Hiervoor is overwogen dat niet is komen vast te staan dat werknemer privé(naakt)beelden van A aan derden heeft verspreid en/of getoond. Het gestelde onrechtmatig handelen van werknemer is daarmee ook niet komen vast te staan. Er is geen sprake van een onrechtmatige daad. De gevorderde verklaring voor recht wordt daarom afgewezen. De vorderingen van werknemer tot uitbetaling van niet-genoten vakantie-uren en salaris over de wel genoten vakantie- en verlofuren worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:5480

Zaaknummer: K/4104/11985287

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: M. Sliphorst-Dekker en P. Wieringa

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Gemeente laat conflict tussen werknemer en leidinggevende escaleren door waarschuwing en verbetertraject, terwijl de arbeidsrelatie juist om de-escalatie vroeg – ontbinding volgt, maar met € 45.000 billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2010 in dienst bij de gemeente als consultant schuldienstverlening. In juni 2024 is de arbeidsrelatie onder druk komen te staan. Op 17 juni 2024 heeft werknemer op verzoek van zijn leidinggevende een vergadering verlaten. Enkele dagen later, op 20 juni 2024, vond een gesprek plaats tussen werknemer en zijn leidinggevende over die gebeurtenis. Volgens de gemeente heeft werknemer zich daarbij verbaal agressief gedragen en zijn stem verheven. Op 1 juli 2024 is hierover opnieuw gesproken, ditmaal in aanwezigheid van een HR-adviseur. Bij brief van 8 juli 2024 heeft de gemeente aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven wegens ongewenst, verbaal en non-verbaal agressief gedrag. Tegelijkertijd is een formeel verbetertraject van zes maanden aangekondigd en gestart. Dat traject zag op onder meer klantgerichtheid, bereikbaarheid, het naleven van procesafspraken, samenwerking met collega's, het omgaan met feedback en het tonen van respect binnen de organisatie. In september 2024 is daarnaast mediation gestart tussen werknemer en zijn leidinggevende, gericht op het maken van afspraken over hun samenwerking. Die mediation is op 22 januari 2025 beëindigd. Bij de eindevaluatie van het verbetertraject op 26 mei 2025 concludeerde de gemeente dat er geen verbetering was opgetreden. Op 11 juli 2025 heeft de gemeente vervolgens een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De gemeente verzocht de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens onder meer een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens de gemeente schoot werknemer tekort in zowel zijn inhoudelijke functioneren als in houding en gedrag. Zij wees daarbij onder meer op de gebeurtenissen van 17 en 20 juni 2024, het zelfstandig opstarten van casussen voor budgetbeheer buiten zijn takenpakket, het niet overdragen van dossiers, zijn afzijdigheid in de teamontwikkeling en zijn omgang met feedback. Werknemer voerde verweer en betwist de verwijten grotendeels. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch zou worden ontbonden, verzocht hij onder meer om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelde dat de door de gemeente aangevoerde feiten onvoldoende waren om ontbinding wegens disfunctioneren te dragen. De kantonrechter ontbond de

arbeidsovereenkomst op de g-grond. Volgens de kantonrechter was sprake van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Die verstoring vond haar oorsprong vooral in de gebeurtenissen van 17 en 20 juni 2024 en in de relatie tussen werknemer en zijn leidinggevende. Ondanks gesprekken, mediation en andere inspanningen was de verhouding niet hersteld en bestond daarop ook geen reëel zicht meer. Ter zitting bleek bovendien dat de standpunten van partijen onwrikbaar waren en dat geen van beide partijen de indruk wekte nog aan normalisering van de verhoudingen te willen werken. Herplaatsing lag daarom evenmin in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2026, rekening houdend met de geldende opzegtermijn en de duur van de procedure.

Hoewel ontbinding gerechtvaardigd was, acht de kantonrechter het ontstaan en escaleren van de verstoring in belangrijke mate aan de gemeente te wijten. De gemeente had na de gebeurtenissen in juni 2024 tijdig de-escalerend moeten ingrijpen, bijvoorbeeld door een hogere leidinggevende te laten interveniëren in de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende. In plaats daarvan koos zij voor een officiële waarschuwing en een verbetertraject waarbij werknemer juist verantwoording moest blijven afleggen aan dezelfde leidinggevende met wie de spanningen bestonden. Volgens de kantonrechter heeft dit het conflict verdiept en uiteindelijk onherstelbaar gemaakt. Dat levert ernstig verwijtbaar handelen van de gemeente op. Werknemer heeft daarom recht op de transitievergoeding van € 29.961,88 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 45.000 bruto. Daarbij weegt mee dat werknemer 64 jaar is, tot het conflict naar behoren heeft gefunctioneerd, waarschijnlijk moeilijk ander werk zal vinden en mogelijk op een WW-uitkering zal zijn aangewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:12047

Zaaknummer: 11903721 \ HA VERZ 25-146

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A.G. Kerkhof en V.E. Breedveld

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werkneemster is onregelmatig opgezegd. De opgelegde loonstop is deels terecht opgelegd.*Feiten*

Werkneemster is sinds 6 maart 2023 voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever. De Cao Kinderopvang is van toepassing. Partijen hebben tevens een praktijkovereenkomst gesloten voor de BBL-opleiding pedagogisch medewerker kinderopvang mbo-3 niveau. Daarnaast hebben partijen een studieovereenkomst gesloten. Op 30 december 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Nadat zij bij de bedrijfsarts is geweest, heeft werkgever werkneemster op 20 januari, 10 februari en 20 februari 2025 uitgenodigd op kantoor. Werkneemster is niet op komen dagen. Op 21 februari 2025 heeft werkgever aan werkneemster een loonstop opgelegd. Per e-mail van gelijke datum heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen deze loonstop. Op 28 februari 2025 heeft werkgever werkneemster uitgenodigd voor een gesprek op 3 maart 2025 en aan haar medegedeeld de loonstop te handhaven. Diezelfde dag nog heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen een gesprek omdat zij zich niet veilig voelt bij contact met werkgever. Op 10 april 2025 heeft de bedrijfsarts onder meer geadviseerd om bij de gesprekken een onafhankelijke derde, mediërende partij in te zetten. Op 23 april 2025 heeft werkneemster aan werkgever medegedeeld open te staan voor mediation. De gemachtigde van werkneemster heeft op 24 april 2024 bevestigd dat werkneemster aan mediation wil meewerken. Op 16 mei 2025 heeft werkgever aan werkneemster bericht dat hij een mediator heeft gevonden en aan werkneemster gevraagd of zij bereid is het mediationtraject te volgen. De gemachtigde van werkneemster heeft op 22 mei 2025 nogmaals aan werkgever bevestigd dat werkneemster bereid is tot mediation en heeft verzocht om door te geven wat de naam van de mediator is omdat beide partijen hiermee moeten instemmen. Op 25 mei 2025 heeft werkgever aan werkneemster bericht dat hij niets meer heeft vernomen op zijn e-mail van 16 mei 2025 en dat hij daaruit afleidt dat werkneemster niet achter mediation staat. Werkgever heeft werkneemster vervolgens opnieuw uitgenodigd voor een gesprek op 28 mei 2025 om de details van het plan van aanpak te bespreken. In reactie hierop bericht (de gemachtigde van) werkneemster op 26 mei 2025 aan werkgever dat zij geen antwoord heeft ontvangen op haar e-mail van 22 mei 2025 en het niet klopt dat zij geen belangstelling voor mediation heeft. Bij brief van 4 juni 2025 heeft werkgever aan werkneemster bericht dat de loonstop van kracht blijft omdat zij niet is verschenen voor het gesprek op 28 mei 2025. Bij e-mail van 31 juli 2025 heeft werkgever aan werkneemster de afrekening uren 2024 en omtrent het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst gestuurd. In de bijgevoegde brief van 31 juli 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd met ingang van 1 september 2025. Per e-

mail van 6 augustus 2025 heeft de gemachtigde namens werkneemster bezwaar gemaakt tegen de opzegging. Werkneemster berust in de opzegging en verzoekt de kantonrechter onder meer de toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Daarnaast vordert zij achterstallig salaris en uitbetaling van overuren. Werkgever verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 31 augustus 2025 en dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Oordeel

Vergoedingen

De kantonrechter overweegt dat de door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst van 11 juli 2024 dient te worden aangemerkt als een onderhandse akte, die, nu werkgever de authenticiteit van zijn handtekening niet betwist, ingevolge artikel 159 Rv dwingend bewijs oplevert in die zin dat de onderhandse akte van werkgever afkomstig is. De kantonrechter gaat daarom uit van de juistheid van wat er in deze arbeidsovereenkomst staat. Dit betekent, voor zover in deze zaak voor de verdere beoordeling van belang is, dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben gesloten op grond waarvan werkneemster is aangesteld als pedagogisch medewerkster met een loon van € 2.912 bruto per maand, exclusief 8% vakantiegeld, die eindigt op 31 augustus 2026. De conclusie uit het voorgaande is dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever tegen 31 augustus 2025 niet rechtsgeldig is gedaan. Omdat de arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt, is werkgever aan werkneemster een schadevergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had behoren voort te duren. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding en billijke vergoeding. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 15.000 redelijk.

Achterstallig loon

Omdat werkneemster na 3 februari 2025 tot twee keer toe voor een gesprek is uitgenodigd maar niet is verschenen, vervolgens schriftelijk is gewaarschuwd voor een loonstop indien zij opnieuw niet op een gesprek verschijnt en toch opnieuw weigert gehoor te geven aan de oproep tot een gesprek, is de loonstop op 21 februari 2025 naar het oordeel van de kantonrechter terecht opgelegd. In reactie op het advies van de bedrijfsarts van 10 april 2025 heeft werkneemster op 23 april 2025 aan werkgever medegedeeld open te staan voor mediation. Onjuist is de stelling van werkgever dat werkneemster vervolgens niet zou hebben gereageerd op zijn verzoek van 16 mei 2025. De gemachtigde van werkneemster heeft dat op 22 en 26 mei 2025 immers namens haar gedaan. De continuering van de loonstop wegens het niet nakomen van haar re-integratieverplichting zoals aangekondigd op 4 juni 2025 is dan ook zonder rechtsgrond. Ook het UWV concludeert in de deskundigenverklaring van 29 december 2025 dat de re-integratie-inspanningen van de werkgever onvoldoende zijn daar waar de inzet van een mediator niet is gerealiseerd nadat de werkneemster op 23 april 2025 heeft aangegeven zich in staat te achten mee te werken aan mediation. Het voorgaande betekent dat

de opgelegde loonstop over de periode van 21 februari 2025 tot 23 april 2025 terecht is opgelegd. De vordering van werknemster tot betaling van het loon over deze periode wordt daarom afgewezen. De kantonrechter zal een bedrag van € 14.264,81 (149 dagen) toewijzen over de periode 1 februari 2025 tot 21 februari 2025 en 23 april 2025 tot 1 september 2025.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:12389

Zaaknummer: 11947491 \ RP VERZ 25-50893

Rechters: D. Nobel

Advocaten: C.J.M. Waasdorp, B. Noort en R.T. Groen

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is er niet in geslaagd te bewijzen dat werknemers door haar gestelde overtredingen van concurrentiebeding hebben begaan.*Feiten*

Werknemers waren als monteur in dienst van Centra-Klima B.V., een installatiebedrijf voor verwarming, koeling en luchtverversing, dat zonnepanelen levert en installeert. Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers is een concurrentiebeding van toepassing dat verbiedt 'een zaak, gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van werkgever, te vestigen, te drijven of te doen drijven'. Werknemers hebben in juli 2019 hun arbeidsovereenkomsten opgezegd en zijn eind 2019 in dienst getreden van een ander installatiebedrijf. Op 6 maart 2020 hebben werknemers een vennootschap onder firma opgericht en deze ingeschreven in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel. Centra-Klima heeft aanspraak gemaakt op forse boetes wegens overtreding van het concurrentiebeding vanwege het oprichten en drijven van een eigen onderneming. Het hof oordeelde dat overtreding van het 'vestigen' is komen vast te staan. Het enkel 'drijven' van de onderneming levert geen schending van het concurrentiebeding op. Daarvoor zijn - naar het oordeel van het hof - concrete overtredingen nodig. Werknemers zijn tot betaling van € 20.000 respectievelijk € 30.000 veroordeeld. Tegen het arrest van het Hof Den Haag heeft Centra-Klima cassatieberoep ingesteld bij de Hoge Raad, omdat zij het oordeel van het hof dat werknemers de onderneming niet hebben 'gedreven' onbegrijpelijk vond. Daarbij klaagde Centra-Klima er onder andere over dat het hof haar ten onrechte niet tot bewijs heeft toegelaten van twee nader bij akte genoemde adressen waarop werknemers volgens Centra-Klima concurrerende werkzaamheden zouden hebben verricht en dat het hof had moeten beoordelen of de beslagkosten kunnen worden teruggevorderd van werknemers nu een deel van de vordering is toegewezen. Bij arrest van 8 maart 2024 heeft de Hoge Raad het arrest van het Hof Den Haag in het principale cassatieberoep vernietigd om bovengenoemde klachten. De overige klachten van Centra-Klima slaagden niet. De Hoge Raad heeft de zaak ter verdere behandeling en beslissing naar het Hof Amsterdam verwezen. Het gaat thans alleen nog over de vraag (i) of Centra-Klima de beslagkosten kan terugvorderen van werknemers en (ii) of werknemers het concurrentiebeding hebben overtreden door werkzaamheden op de twee adressen (genoemd in de akte) te verrichten. Bij tussenbeschikking heeft het hof geoordeeld dat werknemers de beslagkosten moeten betalen. Centra-Klima is verder toegelaten in bewijslevering van twee bij akte gestelde overtredingen. De twee gestelde overtredingen zien op het plaatsen van een expansievat op adres 1 en het leveren en installeren van een airco op adres 2. Uit het dossier en de daarin aangetroffen verklaringen blijkt immers niet met zekerheid dat de betreffende

werkzaamheden zijn uitgevoerd gedurende de looptijd van het concurrentiebeding (dit zou ook vlak daarna kunnen zijn geweest).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Centra-Klima heeft de door haar gestelde overtredingen van het concurrentiebeding niet bewezen. Daarbij stelt het hof voorop dat artikel 164 lid 2 Rv, zoals dat luidde tot 1 januari 2025, op grond van het overgangsrecht op deze zaak van toepassing is. Dat brengt met zich dat de verklaring van de directeur-eigenaar van Centra-Klima als partijgetuige beperkte bewijskracht heeft. De verklaring van een partijgetuige kan omtrent door hemte bewijzen feiten immers geen bewijs in zijn voordeel opleveren tenzij deze strekt ter aanvulling van onvolledig bewijs. Hiervan is alleen sprake als er aanvullende bewijzen voorhanden zijn die zodanig sterk zijn en zodanig essentiële punten betreffen dat zij de partijgetuigenverklaring voldoende geloofwaardig maken (HR 31 maart 1995, ECLI:NL:HR:1995:ZC1688). Die aanvullende bewijzen zijn er naar het oordeel van het hof niet. Niet is bewezen dat de betreffende werkzaamheden zijn uitgevoerd gedurende 'de verboden periode' zijnde de looptijd van het concurrentiebeding. Het vonnis van de kantonrechter Rotterdam van 24 september 2021 wordt vernietigd en werknemer 1 wordt veroordeeld tot betaling van € 20.000 en werknemer 2 tot betaling van € 30.000, te vermeerderen met wettelijke rente.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1418

Zaaknummer: 200.340.631/01

Rechters: R.L. de Graaff, M.L.D. Akkaya en F.J. Bloem

Advocaten: Ph. Ekering en L. van Luipen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

‘Zorgmaatjes’ zijn geen werknemers, maar opdrachtnemers: zij werken per opdracht, hebben veel autonomie en hebben geen recht op loon bij ziekte, vakantie of het ontbreken van werk.*Feiten*

X biedt aanvullende mantelzorg aan thuiswonende ouderen en andere hulpbehoevenden. De werkzaamheden worden verricht door freelance mantelzorgers, aangeduid als ‘zorgmaatjes’. De betrokken zorgmaatjes verrichten sinds februari, maart respectievelijk april 2024 werkzaamheden voor X. Zij sluiten eerst een raamovereenkomst voor twaalf maanden en vervolgens per concrete cliënt of opdracht een afzonderlijke individuele opdrachtovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat hun rechtsverhouding is bedoeld als overeenkomst van opdracht en niet als arbeidsovereenkomst. Vanwege onzekerheid in de rechtspraak, recente rechtspraak van de Hoge Raad en aangekondigde wetgeving over schijnzelfstandigheid hebben zij gezamenlijk op grond van artikel 96 Rv de kantonrechter verzocht om een verklaring voor recht dat de overeenkomsten kwalificeren als overeenkomsten van opdracht. Partijen voeren gezamenlijk aan dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat. X is niet verplicht opdrachten aan te bieden en de zorgmaatjes mogen opdrachten zonder nadelige gevolgen weigeren. Pas na aanvaarding van een concrete opdracht ontstaat een individuele opdrachtovereenkomst. De zorgmaatjes bepalen in overleg met de cliënt zelf welke werkzaamheden zij verrichten en wanneer zij dat doen. X geeft geen instructies over de uitvoering, maar kan hooguit het gewenste resultaat benoemen. De zorgmaatjes hoeven zich tussen opdrachten niet beschikbaar te houden, mogen voor anderen werken en zijn niet verplicht deel te nemen aan interne overleggen, trainingen of functioneringsgesprekken. Zij ontvangen geen bedrijfsmiddelen, behalve een identificatiebadge. De vergoeding bestaat uit een vast uurtarief per daadwerkelijk gewerkt uur, exclusief btw en eventueel vermeerderd met toeslagen. Urenregistratie, facturering en betaling verlopen via een app en Verloning.nl. Bij ziekte, vakantie of het ontbreken van werk bestaat geen recht op betaling en kosten worden in beginsel niet vergoed. Bij verhindering moet het zorgmaatje zelf voor vervanging zorgen, eventueel met hulp van X. Volgens partijen worden deze afspraken in de praktijk ook op deze wijze uitgevoerd.

Oordeel

Volgens de kantonrechter wijzen de afspraken en de uitvoering daarvan in hoofdzaak op een overeenkomst van opdracht. De werkzaamheden worden niet verricht binnen een vaste, doorlopende inzet voor X, maar steeds op basis van losse, tijdelijke opdrachten per cliënt. De

raamovereenkomst verplicht X niet om werk aan te bieden en verplicht de zorgmaatjes niet om werk te aanvaarden. Dat past beter bij een flexibele opdrachtrelatie dan bij een arbeidsovereenkomst. Belangrijk is verder dat de zorgmaatjes een grote mate van autonomie hebben. Zij bepalen zelf of zij een opdracht accepteren, stemmen de inhoud en planning van de werkzaamheden rechtstreeks met de cliënt af en verrichten het werk zonder directe aansturing of toezicht van X. De rechter ziet in de verslaglegging via de app geen aanwijzing voor werkgeversgezag. Die registratie dient vooral de continuïteit van de zorg, de informatievoorziening aan familie en eventuele wettelijke of praktische rapportageverplichtingen. Ook de beperkte organisatorische inbedding weegt mee. De zorgmaatjes maken geen deel uit van een werknemersorganisatie, hoeven niet deel te nemen aan personeelsbijeenkomsten of functioneringsgesprekken en zijn niet onderworpen aan interne regels voor werknemers. Daarnaast mogen zij zich laten vervangen en mogen zij voor andere opdrachtgevers werken. Dat strookt niet goed met het uitgangspunt dat een werknemer de arbeid persoonlijk verricht binnen een gezagsverhouding. De wijze van beloning wijst evenmin doorslaggevend op werknemerschap. De zorgmaatjes ontvangen weliswaar een vast uurtarief, maar alleen voor daadwerkelijk gewerkte uren. Zij hebben geen recht op doorbetaling bij ziekte of vakantie, dragen in zoverre zelf financieel risico en kunnen desgewenst zelf voorzieningen treffen, zoals een verzekering. De hoogte van het tarief acht de kantonrechter op zichzelf niet beslissend. Alles bij elkaar komt de kantonrechter tot het oordeel dat de samenwerking meer lijkt op die tussen opdrachtgever en opdrachtnemer dan op die tussen werkgever en werknemer. De verklaringen voor recht worden daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5277

Zaaknummer: 11928258 VZ VERZ 25-6525

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: D. Schuurman, B. Filippo en A. Zwanenburg

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft geen recht op vergoedingen, omdat ondertekend verbeterplan kortere looptijd van fase B-contract bevestigt en uitzendovereenkomst daardoor rechtsgeldig van rechtswege eindigde.*Feiten*

Werknemer trad op 11 juli 2024 bij Tempo-Team in dienst op basis van een uitzendovereenkomst en werkte als logistiek medewerker bij opdrachtgever GXO Logistic Services Netherlands B.V. Op de arbeidsrelatie was de ABU-cao voor uitzendkrachten van toepassing. Ook had werknemer vóór aanvang van zijn werkzaamheden de Voorwaarden van uitzenden en detacheren van Tempo-Team ondertekend. Daarin is bepaald dat een uitzendovereenkomst in fase B in beginsel voor drie maanden wordt aangegaan, tenzij partijen anders overeenkomen en Tempo-Team dit uitdrukkelijk bevestigt. In fase A sloten partijen meerdere opeenvolgende schriftelijke uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd. Omdat werknemer in de weken 49 tot en met 52 van 2024 niet had gewerkt wegens vakantie en ziekte, waren partijen het er uiteindelijk over eens dat deze weken niet meetelden voor de duur van fase A en dat fase B op 4 augustus 2025 begon. Vanaf die datum werkte werknemer aansluitend door bij dezelfde opdrachtgever, maar door een administratieve onvolkomenheid ontving hij voor de periode vanaf 4 augustus 2025 geen schriftelijke uitzendovereenkomsten. Tempo-Team stelde zich op het standpunt dat in fase B twee overeenkomsten waren aangegaan: een eerste overeenkomst van 4 augustus 2025 tot en met 2 november 2025 en een tweede overeenkomst van 3 november 2025 tot en met 7 december 2025. Bij e-mail van 13 oktober 2025 liet Tempo-Team weten dat 7 december 2025 de laatste dag van het dienstverband zou zijn. Rond half oktober 2025 tekenden partijen daarnaast een verbeterplan, omdat werknemer volgens de opdrachtgever herhaaldelijk te laat was gekomen. Daarin stond dat Tempo-Team hem een verlenging gaf tot 7 december 2025 om verbetering te laten zien en dat te laat komen ertoe zou leiden dat daarna geen verlenging zou volgen. Na 7 december 2025 werd de samenwerking niet voortgezet. Tempo-Team verstreekte een eindafrekening en betaalde de transitievergoeding. Werknemer stelde zich vervolgens op het standpunt dat de uitzendovereenkomst niet van rechtswege was geëindigd. Volgens hem waren de gestelde fase B-overeenkomsten niet schriftelijk overeengekomen en zou de tweede overeenkomst, uitgaande van de standaardduur van drie maanden, tot en met 2 februari 2026 hebben gelopen. De beëindiging per 8 december 2025 moest volgens hem daarom worden aangemerkt als een onregelmatige opzegging. Na wijziging van zijn verzoek verzocht werknemer onder meer om een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter wees de verzoeken van werknemer af. Daarbij stelde de rechter voorop dat tussen partijen vaststond dat fase B op 4 augustus 2025 was begonnen en dat werknemer aansluitend was blijven werken. Ook stond vast dat de schriftelijke fase B-overeenkomsten pas achteraf aan werknemer waren toegezonden.

Voor de eerste fase B-overeenkomst oordeelde de kantonrechter dat voor werknemer duidelijk was, althans had moeten zijn, dat deze voor drie maanden was aangegaan. Dat volgde uit de door hem ondertekende Voorwaarden, waarin de standaardtermijn van drie maanden in fase B is opgenomen. Bovendien had werknemer erkend dat hem aan het einde van fase A mondeling was meegedeeld en uitgelegd dat hij bij de start van fase B een contract voor drie maanden zou krijgen. Het ontbreken van een eerdere schriftelijke bevestiging maakte daarom niet dat de eerste fase B-overeenkomst ongeldig was of een andere looptijd had.

Voor de tweede fase B-overeenkomst verwierp de kantonrechter het standpunt van werknemer dat ook deze automatisch drie maanden moest duren. Volgens de rechter was in dit geval wél voldaan aan de voorwaarden om van de standaardtermijn af te wijken. Partijen hadden namelijk het verbeterplan ondertekend, waarin uitdrukkelijk stond dat de overeenkomst werd verlengd tot en met 7 december 2025. Daarmee was de afwijkende kortere termijn overeengekomen en door Tempo-Team bevestigd. Ook de e-mail van 13 oktober 2025 bevestigde dat 7 december 2025 de laatste dag van het dienstverband zou zijn.

De tweede uitzendovereenkomst in fase B eindigde daarom door het verstrijken van de overeengekomen duur rechtsgeldig van rechtswege met ingang van 8 december 2025. Er was geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan, omdat het maximum van zes overeenkomsten in fase B nog niet was bereikt, fase B nog geen drie jaar had geduurd en partijen ook niet uitdrukkelijk een overeenkomst voor onbepaalde tijd waren overeengekomen. Omdat er geen sprake was van een onregelmatige of onrechtmatige opzegging, had werknemer geen recht op de gevraagde vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:5259

Zaaknummer: 12096310 \ AO VERZ 26-18

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: Q. Basharat en J. Caro

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:690 BW