

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 24, 2026

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:483](#) 11-06-2026

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:910](#) 12-06-2026

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1612](#) 16-06-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1771](#) 26-05-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1596](#) 19-05-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1246](#) 12-05-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1348](#) 09-04-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:885](#) 19-03-2026

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:4034](#) 10-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5772](#) 08-06-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3103](#) 04-06-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3070](#) 03-06-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:3932](#) 03-06-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5404](#) 03-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5663](#) 03-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6080](#) 01-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3145](#) 29-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3140](#) 29-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2907](#) 29-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:14158](#) 28-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:14139](#) 28-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:13723](#) 28-05-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6127](#) 28-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:13752](#) 27-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3089](#) 27-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3088](#) 27-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3086](#) 27-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3072](#) 26-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2972](#) 20-05-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:2845](#) 15-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4476](#) 13-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4475](#) 13-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:5158](#) 13-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4465](#) 12-05-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5770](#) 08-05-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:13694](#) 08-05-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:5659](#) 06-05-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4051](#) 30-04-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:14148](#) 30-04-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4135](#) 23-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5762](#) 10-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5564](#) 08-04-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4281](#) 08-04-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4070](#) 02-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5844](#) 01-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:5835](#) 31-03-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4376](#) 31-03-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:4052](#) 10-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:14134](#) 05-03-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:14141](#) 19-02-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:11467](#) 18-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6245](#) 12-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1115](#) 20-02-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2023:7561](#) 27-12-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:3328](#) 06-07-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8389](#) 19-02-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2020:7629](#) 11-12-2020

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Rotterdam](#) 04-06-2026

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Temper is uitzendwerkgever. Vordering toewijsbaar als cao-nakomingsvordering en als WAMCA-vordering.

Feiten

Temper B.V. is een online platform voor werk, waar werkers en opdrachtgevers overeenkomsten kunnen sluiten over uit te voeren werkzaamheden. Daarbij sluiten zowel de werkers als de opdrachtgevers een gebruikersovereenkomst met Temper. Temper stelt op zijn website een modelopdrachtovereenkomst ter beschikking waar werker en opdrachtgever ten behoeve van een klus gebruik van kunnen maken. Volgens vakbonden FNV en CNV is sprake van een constructie van schijnzelfstandigheid en zijn de werkers in werkelijkheid geen zelfstandigen maar uitzendkrachten van Temper. De rechter in eerste aanleg oordeelde dat geen sprake was van een uitzendovereenkomst, omdat op essentiële onderdelen niet werd voldaan aan de voorwaarden van artikel 7:610/690 BW. Bovendien wees de rechter de collectieve vorderingen grotendeels af op formele gronden.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontvankelijkheid artikel 3 lid 2 Wet AVV en WAMCA

Op grond van artikel 3 lid 2 Wet AVV kunnen werkgevers- en werknemersverenigingen met leden die partij zijn bij een arbeidsovereenkomst waarop de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen van toepassing zijn, de nietigheid inroepen van bedingen in een overeenkomst die een werkgever en een werknemer ten onrechte niet beschouwen als een arbeidsovereenkomst en kunnen zij nakoming vorderen van de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen die op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. Een dergelijke cao-nakomingvordering wordt niet ingesteld 'namens iedere werknemer'. Voor de toewijsbaarheid daarvan is niet nodig dat wordt onderzocht welke aantallen individuele werknemers tegen de gedragslijn van de werkgever bezwaar hadden. In het kader van een vordering op de voet van artikel 3 lid 2 Wet AVV kan een rechter gehouden zijn te beoordelen of tussen een werkgever/opdrachtgever en werkenden gesloten overeenkomsten kunnen worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomsten waarop algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen van toepassing zijn. Aan een mogelijk kwalificatieoordeel van de rechter in een procedure op de voet van artikel 3 lid 2 Wet AVV komt – anders dan aan een uitspraak in een collectieve actie, die in beginsel bindend is voor alle personen die behoren tot de nauw omschreven groep personen wier belangen in de collectieve vordering worden behartigd (art.

1018f Rv en art. 1018k Rv) – geen gezag van gewijsde toe in een latere procedure tussen de werkende en de werkgever/opdrachtgever, omdat de werkende geen partij was in eerstbedoelde procedure (art. 236 lid 1 Rv). Zie HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319 (*Uber*), r.o. 3.7.2.-3.7.3.

De primaire vordering onder I, waarin de kwalificatie van de overeenkomst van de Temper-werkers met Temper aan de orde wordt gesteld, is (ook) een cao-nakomingsvordering. Datzelfde geldt voor de primaire vordering onder II, voor zover deze betrekking heeft op de (AVV) cao voor uitzendkrachten.

Anders dan Temper en geïntimeerden betogen, lopen de individuele omstandigheden van de Temper-werkers niet te veel uiteen om in een procedure op de voet van artikel 3 lid 2 Wet AVV een algemeen oordeel te kunnen geven over de kwalificatie van hun overeenkomst met Temper. Bij die kwalificatievraag draait het om de werkwijze van Temper op het platform. Op dat punt zijn de individuele omstandigheden van de Temper-werkers voldoende gelijk. Partijen nemen voorts terecht tot uitgangspunt dat de bonden de cao-schadevordering (primaire vordering onder VI) uit eigen hoofde kunnen instellen.

WAMCA naast Wet AVV: bonden voldoende representatief

De aard van de vorderingen is erin gelegen dat het gaat om vorderingen van de bonden, die, naar niet ter discussie staat, gevestigde belangenorganisaties zijn die voor inwerkingtreding van de WAMCA een belangrijke rol speelden in het handhaven van de belangen van (groepen van) werkenden door het instellen van collectieve vorderingen die niet strekten tot schadevergoeding in geld. Zoals hiervoor vermeld is het niet de bedoeling van de wetgever dat de WAMCA het dergelijke organisaties onnodig moeilijk maakt om hun werk voort te zetten. Met de resterende WAMCA-vorderingen – die niet strekken tot schadevergoeding in geld en ook geen opmaat voor dergelijke vorderingen vormen – zetten de bonden hun collectieveactiepraktijk van voor inwerkingtreding van de WAMCA voort. Naar het oordeel van het hof is in voldoende mate aan de eis van representativiteit voldaan vanwege de hiervoor al genoemde aard van de vorderingen: het gaat om vorderingen van de bonden, die, naar niet ter discussie staat, gevestigde belangenorganisaties zijn die voor inwerkingtreding van de WAMCA een belangrijke rol speelden in het handhaven van de belangen van (groepen van) werkenden door het instellen van collectieve vorderingen die niet strekten tot schadevergoeding in geld in collectieve acties. Bij de *ex nunc* uit te voeren ontvankelijkheidstoets komt daar in hoger beroep bij dat de vereiste steun voor deze collectieve actie verder kan worden afgeleid uit het resultaat van de opt-out/opt-in fase, waarin onder meer 117 opt-in verklaringen zijn afgelegd en, hoewel een groot aantal opt-out verklaringen is afgelegd, de grote meerderheid van de Temper-werkers niet een dergelijke verklaring heeft afgelegd. Dat, blijkens de door Temper en geïntimeerden in het geding gebrachte getuigenverklaringen, de voeging aan de zijde van Temper door geïntimeerden en het grote aantal opt-outs, tegelijkertijd een aanzienlijk deel van de Temper-werkers zich niet vertegenwoordigd voelt door de bonden en niet achter deze collectieve actie staat, staat niet eraan in de weg dat aan het vereiste van representativiteit is voldaan.

Temper is uitzendwerkgever

Uit de door het hof vastgestelde feiten volgt dat Temper nauw betrokken is bij de wijze waarop de contractuele regeling van de driehoeksverhouding tussen Temper, de werker en de opdrachtgever tot stand komt, de wijze waarop de beloning wordt bepaald en deze wordt uitgekeerd en de hoogte van deze beloningen (*Deliveroo*-arrest, r.o. 3.2.5, punten v, vi en vii). Het hof neemt hierbij in aanmerking dat volgens de bonden en Temper de door Temper doorgevoerde wijzigingen sinds de start van Temper in 2016 mineur en dus in dit verband niet relevant zijn. Anders dan Temper meent, kan zonder nadere toelichting, die ontbreekt, gezien deze mate van betrokkenheid van Temper, het platform niet louter worden gekarakteriseerd als een bemiddelingssite, zoals zij onder verwijzing naar eBay, Marktplaats, Airbnb en Vinted stelt. Ook acht het hof de 'vervangbaarheid' van Temperwerkers onvoldoende aanwezig om niet te kunnen spreken van persoonlijke arbeidsverrichting. Dat volgens Temper duizend mensen een account op het platform hebben, zich inschrijven op de 'allerbeste' klussen en die klussen vervolgens uitzetten tegen een lager tarief bij vervangers, waardoor het voor die mensen een verdienmodel is, leidt niet tot een ander oordeel. Kennelijk hebben de mensen uit deze groep persoonlijk geen enkele klus verricht via het platform, met als gevolg dat ten aanzien van hen geen uitzendovereenkomst met Temper tot stand is gekomen. De primaire vordering onder I ziet enkel op werkers die werkzaamheden verrichten of hebben verricht.

Anders dan Temper betoogt, loopt de werker geen commercieel risico (*Deliveroo*-arrest, r.o. 3.2.5, punt viii). Zoals hiervoor is overwogen, wordt ervan uitgegaan dat de werkers hun vorderingen aan Finkle verkopen. Zij krijgen dan hun vergoeding direct betaald tegen inhouding van 2,9%. Zij lopen aldus geen risico op niet-betaling van de gewerkte uren. Dat volgens Temper 'sommige' werkers 'grote investeringen hebben gedaan in het kader van de onderneming van waaruit zij hun werkzaamheden verrichten', leidt niet tot een ander oordeel. Het laatste punt uit het *Deliveroo*-arrest is of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen (zie r.o. 3.2.5, punt ix). Volgens Temper heeft 91% van de werkers een btw-nummer en 53% een KvK-inschrijving. Dit betekent dat 9% van de werkers die geen btw-nummer heeft en 47% van de werkers die geen KvK-inschrijving heeft, zich niet als ondernemer kunnen gedragen. Voor de andere werkers geldt dat ondernemerschap, dat gericht is op het maken van winst, zich zonder nadere toelichting niet verhoudt met een gemiddeld uurtarief in 2025 van € 20,78, in aanmerking genomen dat een ondernemer daaruit allerlei kosten moet betalen die een werknemer niet heeft, zoals premies voor diverse verzekeringen en (eventueel) pensioenopbouw en btw-afracht. Het gebruik van fiscale mogelijkheden om minder belasting te hoeven betalen, leidt niet tot een ander oordeel.

Conclusie

De primaire vordering onder I is toewijsbaar, als cao-nakomingsvordering (zonder bindende kracht voor de nauw omschreven groep) en als WAMCA-vordering (met bindende kracht voor de nauw omschreven groep, behalve de opt-outers en met de opt-inners).

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1612

Zaaknummer: 200.346.817/01

Rechters: J.W.M. Tromp, I.A. Haanappel-van der Burg en L. Alwin

Advocaten: M.H.D. Vergouwen, J.M. van Slooten en D.F. Berkhout

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:690 BW, 3 lid 2 Wet AVV, 3:305a BW, 15 WCAO en 16 WCAO

RECHTSPRAAK

Werkgever aansprakelijk voor RSI-klachten werknemer (met lichamelijke beperkingen).*Feiten*

Werknemer (geboren in 1962) is op 1 juli 2009 in dienst getreden bij EBN. De laatste door hem beklede functie was die van senior reporting & control specialist. Werknemer droeg zorg voor de samenstelling van alle voorkomende (financiële) rapportages op EBN-totaalniveau aan de manager accounting & reporting. Zijn laatstverdiende salaris bedroeg € 6.946,35 bruto per maand. Werknemer is geboren met een congenitaal reductiedefect links (ectrodactylie-fibula aplasie, hierna: het 'EFA-syndroom'). Dit houdt in dat zijn beide onderbenen en linkerhand gebrekkig zijn aangelegd. Hij loopt met protheses aan beide benen. Hij kan per dag maximaal een uur lopen. Door de gebrekkige aanleg van zijn linkerhand is hij functioneel grotendeels eenhandig. In maart 2015 wordt werknemer op zijn (onder)functioneren aangesproken. In april meldt werknemer zich bij de fysiotherapeut en daarna bij de bedrijfsarts met 'muisarmklachten'. Werknemer is met ingang van 25 april 2017 100% arbeidsongeschikt en ontvangt een loongerelateerde WGA-uitkering. Vanaf 15 juli 2019 ontvangt werknemer een IVA-uitkering.

In deze procedure staat de vraag centraal of EBN aansprakelijk is voor de RSI-klachten van werknemer. Kantonrechter en hof oordeelden dat EBN aansprakelijk is. Naar het oordeel van het hof heeft de deskundige in zijn onderzoek terecht tot uitgangspunt genomen dat de arbeidsomstandigheden van werknemer werden gekenmerkt door een expositie aan beeldschermwerk die de geldende normen overschrijdt, hoge ervaren werkdruk, onvoldoende rustmomenten en een door de werkhouding onvoldoende ontspannen nek-schouderregio. Met toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel is tot aansprakelijkheid geconcludeerd.

Conclusie A-G Hartlief

De toepassing van artikel 7:658 BW bij RSI is op verschillende punten vergelijkbaar met de problematiek die zich voordoet bij psychische aandoeningen zoals overspanning en burn-out. Zo worden beide beroepsziekten in verband gebracht met multicausaliteit. Verder worden zij beide gekenmerkt door overbelasting. Juist in dat verband treedt naar voren dat niet iedere werknemer hetzelfde aankan en dat de ene eerder uitvalt dan de andere. Dat heeft ook consequenties voor de van de werkgever te verlangen zorg. Die wordt in eerste instantie natuurlijk bepaald door algemene uit arboregels voortvloeiende en in het kader van artikel 7:658 BW gesanctioneerde verplichtingen. Gewezen kan worden op artikel 5.10

Arbeidsomstandighedenbesluit, op grond waarvan beeldschermwerk zodanig georganiseerd moet zijn dat dit werk op gezette tijden wordt afgewisseld door andersoortig werk of door een pauze, zodat de met het beeldschermwerk gemoeide belasting wordt verlicht. Het op basis van de arboregels en artikel 7:658 BW treffen van algemene maatregelen zal in veel gevallen overbelasting (en daarmee ook eventuele werkgeversaansprakelijkheid) voorkomen, maar soms kan van de werkgever meer worden gevergd, te weten meer op de specifieke werknemer toegespitste maatregelen, die betrekking kunnen hebben op verschillende vlakken: instructies, specifieke voorzorgsmaatregelen (aanpassing van de werkplek, aanpassing van de werktijden, aanpassing van het werk) en toezicht. De A-G wijst op artikel 3 lid 1 sub c Arbeidsomstandighedenwet, op grond waarvan – vrij weergegeven – de werkgever een arbeidsomstandighedenbeleid moet voeren en in dat verband de arbeidsomstandigheden zo veel als redelijkerwijs kan worden gevergd moet aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers. Verder noemt hij artikel 5 lid 1 Arbeidsomstandighedenwet, op grond waarvan de werkgever een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) moet uitvoeren, waarin hij moet ingaan op de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers, onder wie, zo volgt uit de parlementaire geschiedenis, personen met een handicap. In het kader van de beantwoording van de vraag of ten aanzien van een specifieke werknemer extra zorg van de werkgever kan worden verlangd is dan wel van belang dat de werkgever weet dat de specifieke situatie van de betrokken werknemer om een meer op maat gesneden zorg vraagt. Dat zien we duidelijk terug in de feitenrechtspraak over overspanning en burn-out. Daarvoor kan het van belang zijn dat de betrokken werknemer signalen heeft afgegeven (een minder eerbiedige, maar in het veld wel gehoorde formulering is dat hij heeft 'gepiept'). Bij gebreke van dergelijke signalen gaat de werkgever in het kader van artikel 7:658 BW nog wel eens vrijuit, (mede) omdat hem dan niet kan worden verweten dat hij die specifieke extra zorg niet heeft betracht.

De voorwaarden voor toepassing van de zogenoemde arbeidsrechtelijke omkeringsregel zijn dat de werknemer (1) stelt en, zo nodig, bewijst dat hij zijn werkzaamheden heeft moeten verrichten onder omstandigheden die schadelijk zijn voor zijn gezondheid, (2) stelt en, zo nodig, aannemelijk maakt dat hij lijdt aan gezondheidsklachten en (3) stelt en, zo nodig, aannemelijk maakt dat die gezondheidsklachten door genoemde werkomstandigheden kunnen zijn veroorzaakt. Toepassing van de regel leidt tot een rechterlijk vermoeden dat de gezondheidsschade van de werknemer is veroorzaakt door de arbeidsomstandigheden. Het is vervolgens aan de werkgever om dit vermoeden te ontzenuwen. Wanneer het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker en te onbepaald is, bestaat, zo blijkt uit de slotzin uit het citaat, geen rechtvaardiging voor het rechterlijke vermoeden dat de gezondheidsschade door die arbeidsomstandigheden is veroorzaakt. Dit laatste gaat terug op een tweetal arresten van de Hoge Raad van 7 juni 2013 (de zogeheten 7 juni-arresten) waarvan één, het arrest SVB/[...], betrekking heeft op RSI-klachten. Het gevolg is dat de meerwaarde van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel voor degenen die door een beroepsziekte (menen te) zijn getroffen, beperkt is. Is het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker en te onbepaald, dan leent het geval zich niet voor toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel. Uit het

arrest SVB/[...] wordt in ieder geval afgeleid dat de betekenis van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel voor RSI-klachten beperkt is; eigenlijk is er geen plaats voor toepassing van deze regel, zolang tenminste niet substantieel meer bekend wordt over aard en oorzaken van RSI-klachten.

In deze zaak is, anders dan in zaken over werkgeversaansprakelijkheid voor RSI-klachten doorgaans het geval is, in feitelijke instanties geoordeeld dat sprake is van causaal verband tussen de RSI-klachten en de arbeidsomstandigheden. Daarbij is de arbeidsrechtelijke omkeringsregel in de gereedschapskist van de feitenrechter gebleven. Het hof heeft in dit specifieke geval uit het door de kantonrechter gelaste deskundigenbericht het vereiste causaal verband tussen de werkomstandigheden en de klachten opgemaakt. Dat heeft het volgens de A-G ook kunnen doen. Dat betekent niet dat bij andere werknemers met RSI-klachten die hun pijlen willen richten op hun werkgever nu de vlag uit kan.

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 art. 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 12-06-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:910

Zaaknummer: 25/01537

Rechters: H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide, G.C. Makkink, K. Teuben en F.R. Salomons

Advocaten: J. den Hoed en S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:658 BW en 81 lid 1 RO

RECHTSPRAAK

Nationale regeling van de contractoverneming die instemming schuldeiser vereist voor overgang van rechten verhoudt zich niet met artikel 3 lid 1 Richtlijn. Ook niet als dit voor werknemer gunstiger is.

Feiten

ZN werkte voor GSP Offshore op een olieplatform. Bij brief van 21 februari 2024 heeft GSP Offshore aan al haar werknemers, waaronder ZN, meegedeeld dat OMV Petrom Energy Solutions SRL (hierna: 'OMV Petrom') haar personeel zou overnemen omdat de onderneming middels een op 8 februari 2024 tussen beide vennootschappen gesloten overeenkomst was overgegaan (hierna: 'betrokken overgang'). OMV Petrom is dus de nieuwe werkgever van deze werknemers geworden. OMV Petrom heeft aan de advocaat van ZN meegedeeld dat volgens haar de loonaanspraken die GSP Offshore op de datum van de betrokken overgang verschuldigd was voor het werk dat ZN vóór die datum voor GSP Offshore had verricht, voor rekening van die laatste vennootschap bleven, zodat OMV Petrom niet verplicht was om die loonaanspraken uit te betalen. De rechter heeft de vordering tegen GSP Offshore afgewezen, omdat deze rechten en plichten zouden zijn overgegaan op OMV Petrom en het Roemeense recht geen hoofdelijke aansprakelijkheid kent. De verwijzende rechter vraagt zich af of deze uitlegging strookt met het beschermingsdoel van de richtlijn, temeer nu de verkrijger niet bij machte is de loonaanspraken te voldoen. Meer in het bijzonder vraagt de Roemeense rechter zich af of in dit geval de nationale 'schuldovernemingsbepaling' waarbij instemming van de schuldenaar is vereist niet moet worden beschouwd als een 'gunstigere bepaling' die de automatische overgang van rechten en plichten terzijde kan schuiven.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Overgang van rechten en plichten ontslaat in beginsel vervreemder van verplichtingen. Nationale regeling van de contractoverneming die instemming schuldenaar vereist voor overgang van rechten verhoudt zich niet met artikel 3 lid 1 Richtlijn.

Om te beginnen zij opgemerkt dat uit het verzoek om een prejudiciële beslissing blijkt dat de Roemeense wetgever artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 in artikel 5, lid 1, van wet nr. 67/2006 en artikel 173, lid 2, van het arbeidswetboek heeft omgezet, maar dat hij de mogelijkheid van artikel 3, lid 1, tweede alinea, van deze richtlijn niet in die nationaalrechtelijke bepalingen heeft omgezet. Tegelijkertijd vraagt de verwijzende rechter zich af of hij mag aannemen dat een algemene nationale bepaling, met name artikel 1605 van

het burgerlijk wetboek, deze mogelijkheid heeft omgezet, aangezien dat artikel de overgang van een schuld afhankelijk stelt van de instemming van de schuldeiser. De verwijzende rechter is immers eerder van oordeel dat in het kader van de betrokken overgang moet worden geoordeeld dat de verplichting tot uitbetaling van de loonaanspraken die de vervreemder vóór het tijdstip van die overgang aan de betrokken werknemer verschuldigd was, bij gebreke van instemming van die werknemer, niet op de verkrijger is overgegaan.

In dit verband zij eraan herinnerd dat het Hof in punt 11 van het arrest van 5 mei 1988, *Berg en Busschers* (144/87 en 145/87, ECLI:EU:C:1988:236), met betrekking tot artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187, dat in essentie overeenstemde met artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23, heeft geoordeeld dat de overgang van een onderneming van rechtswege leidt tot de overgang, van vervreemder op verkrijger, van de verplichtingen die voor de werkgever voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of -betrekking, met dien verstande dat de lidstaten kunnen bepalen dat de vervreemder en de verkrijger na de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn. Het Hof heeft daaruit afgeleid dat, tenzij de lidstaten van deze mogelijkheid gebruikmaken, de vervreemder door het enkele feit van de overgang van zijn verplichtingen als werkgever wordt ontslagen en dat dit rechtsgevolg niet afhankelijk is van de instemming van de betrokken werknemers.

Zoals de Europese Commissie in haar schriftelijke opmerkingen opmerkt, zij er evenwel aan herinnerd dat de Unieregelgeving niet zo ruim mag worden toegepast dat zij handelingen zou dekken die zijn verricht met het doel om door fraude of misbruik voordeel te halen uit de door dat recht toegekende voordelen. Uit vaste rechtspraak volgt dat voor het bewijs dat er sprake is van misbruik, enerzijds, een geheel van objectieve omstandigheden vereist is waaruit blijkt dat in weerwil van de formele naleving van de door de Unieregeling opgelegde voorwaarden het door deze regeling beoogde doel niet is bereikt, en anderzijds, een subjectief element noodzakelijk is, namelijk de bedoeling om een door de Unieregeling toegekend voordeel te verkrijgen door kunstmatig de voorwaarden te creëren waaronder het recht op dat voordeel ontstaat (arrest van 30 oktober 2025, *Mercedes-Benz Bank en Volkswagen Bank*, C-143/23, ECLI:EU:C:2025:837, punten 79 en 81 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Uiteindelijk staat het aan de nationale rechter om na te gaan of er in de bij hem aanhangige zaak sprake is van een dergelijk misbruik door alle feiten en omstandigheden van de zaak in aanmerking te nemen, met inbegrip van de feiten en omstandigheden die volgen op de transactie die misbruik zou opleveren (arrest van 30 oktober 2025, *Mercedes-Benz Bank en Volkswagen Bank*, C-143/23, ECLI:EU:C:2025:837, punt 82 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Conclusie

Gezien alle voorgaande overwegingen moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen de toepassing, in het kader van een overgang van een onderneming in de zin van die richtlijn, en wat betreft de uitbetaling van de door de vervreemder niet-uitbetaalde loonaanspraken, van een nationale bepaling die de overdracht van een verbintenis tussen twee schuldenaren afhankelijk stelt van de instemming van de schuldeiser, zodat de overgang van de vervreemder op de verkrijger van de verplichtingen met betrekking tot de uitbetaling van deze

loonaanspraken afhankelijk zou zijn van de instemming van de betrokken werknemer, en dit ongeacht of deze nationale bepaling een algemeen dan wel bijzonder karakter heeft.

Artikel 8 Richtlijn (gunstigere bepalingen) in casu geen rechtvaardiging

Met zijn tweede vraag verzoekt de verwijzende rechter in essentie of artikel 8 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat in het kader van een overgang van onderneming in de zin van deze richtlijn, en met betrekking tot de uitbetaling van door de vervreemder niet-uitbetaalde loonaanspraken, een nationale bepaling kan worden toegepast die de overdracht van een verplichting tussen twee schuldenaren afhankelijk stelt van de instemming van de schuldeiser, zodat de verplichtingen betreffende de uitbetaling van deze loonaanspraken slechts van de vervreemder op de verkrijger overgaan indien de betrokken werknemer daarmee instemt. Artikel 8 bepaalt dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van collectieve overeenkomsten of tussen de sociale partners gesloten akkoorden te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers.

De toepassing van nationale bepalingen die gunstiger zijn voor de werknemers, op grond van artikel 8 van richtlijn 2001/23, mag evenwel niet tot gevolg hebben dat afbreuk wordt gedaan aan de minimale bescherming die deze richtlijn, en met name artikel 3, lid 1, daarvan aan werknemers waarborgt en op grond waarvan de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen van rechtswege op de verkrijger overgaan (zie in die zin en naar analogie, arresten van 19 november 2019, *TSN en AKT*, C-609/17 en C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 2 maart 2023, *MÁV-START*, C-477/21, EU:C:2023:140, punt 51). De toepassing van dergelijke nationale bepalingen mag evenmin afbreuk doen aan de samenhang van deze richtlijn of aan de daarmee nagestreefde doelstellingen (zie in die zin en naar analogie arresten van 19 november 2019, *TSN en AKT*, C-609/17 en C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, punt 51, en arrest van 12 juni 2025, *Tallinna linn*, C-219/24, ECLI:EU:C:2025:442, punt 48). Zelfs indien een nationale bepaling, die – zoals artikel 1605 van het burgerlijk wetboek – de overdracht van een verbintenis tussen twee schuldenaren afhankelijk stelt van de instemming van de schuldeiser, gunstiger is voor werknemers dan artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23, moet evenwel worden vastgesteld dat de toepassing van een dergelijke nationale bepaling in strijd zou zijn met het basisbeginsel dat aan artikel 3, lid 1, ten grondslag ligt, volgens hetwelk de verkrijger door de overgang van rechtswege aansprakelijk wordt voor de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen, ook wanneer de betrokken werknemers met dat gevolg niet instemmen of zich ertegen verzetten, zoals blijkt uit het antwoord op de eerste vraag. In deze omstandigheden zou de toepassing van een dergelijke nationale bepaling afbreuk doen aan de samenhang van deze richtlijn en aan de minimale bescherming die deze aan de werknemers biedt, in het bijzonder de bescherming die door artikel 3, lid 1, wordt gewaarborgd.

Conclusie

Gezien alle voorgaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 8 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen de toepassing, in het kader van een overgang van een onderneming in de zin van die richtlijn, en wat betreft de uitbetaling van door de vervreemder niet-uitbetaalde loonaanspraken, van een nationale bepaling die de overdracht van een verplichting tussen twee schuldenaren afhankelijk stelt van de instemming van de schuldeiser, zodat de verplichtingen betreffende de uitbetaling van deze loonaanspraken slechts van de vervreemder op de verkrijger overgaan indien de betrokken werknemer daarmee instemt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 11-06-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:483

Zaaknummer: C-216/25

Rechters: J. Passer, M.L. Arastey Sahún en B. Smulders

Wetsartikelen: 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG

RECHTSPRAAK

Schadevordering in verband met stress waardoor immuuntherapie niet is aangeslagen van inmiddels overleden werkneemster afgewezen. Loonvordering vanwege vermeende ongelijke beloning tevens afgewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 september 2019 in dienst getreden bij werkgever. Werkneemster is in 2024 overleden, na een medisch traject met onder meer immuuntherapie. Tussen partijen is eerder een geschil ontstaan over gelijke beloning, omdat werkneemster van mening was dat een mannelijke collega in een vergelijkbare positie meer verdiende. Werkneemster is inmiddels overleden. Er is, onder meer, een loonvordering ingesteld. Ook is een schadevordering ingesteld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Formeel is niet vastgesteld wie de erfgenamen zijn, zodat het geding op naam van de oorspronkelijke partij wordt voortgezet overeenkomstig artikel 225 lid 2, tweede volzin Rv. De toon van de communicatie van werkneemster was niet altijd even diplomatiek. Dat wordt ook niet echt betwist. In haar functie moest werkneemster optreden in de internationale kunstwereld. In die positie mocht van haar een zekere mate van diplomatie verwacht worden. Op diplomatiek vlak in de kunstwereld was werkneemster nog niet geheel ervaren. Dat betekent dat werkgever voldoende onderbouwd heeft betwist dat sprake is van ongelijke behandeling, maar dat de lagere salarisinschaling van werkneemster berust op haar onervarenheid. De loonvordering wordt afgewezen. De stelling van werkneemster dat de handelwijze van werkgever als werkgever ervoor heeft gezorgd dat de immuuntherapie mogelijk niet aansloeg, is onvoldoende onderbouwd. Weliswaar heeft werkneemster een nieuwsbericht aangehaald waarin wordt gesteld dat uit onderzoek blijkt dat stress gekoppeld lijkt te zijn aan een verminderde effectiviteit van immuuntherapie en wijst zij verder op het advies van haar behandelend arts dat chronische stress ondermijnend is voor het immuunsysteem. Maar uit deze stukken volgt nog niet dat het niet aanslaan van de therapie bij werkneemster ook veroorzaakt is door de gestelde stress in de uitoefening van haar werkzaamheden. Niet valt uit te sluiten dat dit gelegen is in andere, buiten het werk gelegen oorzaken. Voor een toewijzing van een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 BW ziet de kantonrechter dan ook geen grond. Voor zover de vordering tot schadevergoeding gegrond is op een onrechtmatige daad als bedoeld in artikel 6:162 BW, volgt uit het voorgaande tevens dat onvoldoende is gesteld voor het bestaan van een causaal verband tussen de gestelde

schade en de gestelde onrechtmatige handelingen. Daarnaast is onvoldoende gesteld dat werkgever door zijn handelwijze heeft gezorgd voor stress. Werkgever betwist namelijk dat werknemer psychische klachten heeft opgelopen door toedoen van werkgever en dat zij hierdoor schade heeft geleden. Werknemer heeft ook niet nader onderbouwd welke psychische schade zij heeft geleden. Verder is voldoende vast komen te staan dat al vóór de diagnose van werknemer en het starten van de immunotherapie sprake was van een arbeidsconflict waarin ook werknemer een aandeel had. Voor zover al sprake was van stress bij werknemer als gevolg van het arbeidsconflict, kan niet gezegd worden dat dit werkgever volledig te verwijten valt. Uit de overgelegde stukken blijkt bovendien dat werkgever zich in de periode na de volledige ziekmelding van werknemer heeft gehouden aan zijn re-integratieverplichtingen en dat hij pogingen heeft gedaan het arbeidsconflict op te lossen, bijvoorbeeld door mediation te starten en door een extern HR-contactpersoon en een gespecialiseerd extern re-integratiebureau in te schakelen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1115

Zaaknummer: 11209626 \ CV EXPL 24-8686

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: M.B. Vestering en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster dient loon arbeidsongeschikte arbeidsmigrant die niet meer over de juiste vergunning beschikt door te betalen. Na einde arbeidsongeschiktheid komt ontbreken vergunning voor rekening en risico van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is per 10 augustus 2022 als zzp'er bij werkgeefster gestart. Per 26 mei 2024 is werkneemster in dienst in de functie van arts. IND heeft op 9 april 2025 laten weten dat werkneemster niet voldoet aan de voorwaarden voor een verblijfsvergunning als kennismigrant en dat hij daarom het voornemen heeft om de verblijfsvergunning met terugwerkende kracht in te trekken. In november 2025 heeft IND dit met terugwerkende kracht gedaan. Vanaf december 2025 is door werkgeefster een loonstop aangekondigd, omdat het in de risicosfeer van werkneemster zou liggen dat zij geen verblijfs- en tewerkstellingsvergunning meer heeft. Werkneemster vordert, onder meer, loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang is gegeven: werkneemster heeft voldoende toegelicht dat zij de inkomsten nodig heeft om in haar levensonderhoud te voorzien. Met het oog op het eindigen van de tijdelijke beschermingsregeling voor ingezetenen van Oekraïne heeft werkgeefster voor werkneemster een verblijfsvergunning als kennismigrant aangevraagd. De verblijfsvergunning als kennismigrant is vervolgens met terugwerkende kracht ingetrokken, omdat een BIG-registratie vereist was, terwijl werkneemster daar niet over beschikte. De kantonrechter volgt het standpunt van werkneemster dat het ontbreken van een werkvergunning in de risicosfeer van werkneemster ligt slechts ten dele. De primaire reden dat werkneemster de arbeid niet kan verrichten is gelegen in haar ziekte. Tot het moment dat werkneemster fysiek weer in staat is om de werkzaamheden te hervatten, dient werkgeefster aan haar wettelijke loondoorbetalingsverplichting te voldoen. Na dit moment komt de verhindering om te werken in redelijkheid voor rekening van werkneemster omdat zij niet meer over de benodigde vergunningen beschikt. De loonvordering van werkneemster wordt toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging wordt afgewezen, nu beide partijen geconfronteerd zijn met het wegvallen van ingewikkelde regelgeving en niet is gebleken dat werkgeefster had moeten beseffen dat loon moest worden doorbetaald. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-06-2026

Zaaknummer: 12152142 VV EXPL 26-16o

RECHTSPRAAK

Niet voldaan aan zorgplicht: inlener heeft geen preventieve maatregelen genomen, hoewel deze prevaleren boven het geven van instructies en waarschuwingen.

Feiten

Werknemer voerde montagewerkzaamheden uit aan de staalconstructie van een kantoorpand in het kader van het project 'Renovatie en uitbreiding Goede Doelen Loterijen'. De hoofdaannemer van dit project, X, verstreekte voor het leveren en aanbrengen van de staalconstructie van het pand opdracht aan onderaannemer Bentstaal. Bentstaal schakelde vervolgens MBMN in om montagewerkzaamheden aan de staalconstructie uit te voeren. MBMN schakelde op haar beurt weer werknemer in. Op 11 oktober 2017 gleed werknemer tijdens zijn werkzaamheden uit op een gladde betonvloer waar een sliblaag was ontstaan. Hij liep daarbij een dubbele enkelbreuk op. Werknemer stelt dat MBMN en Bentstaal op grond van artikel 7:658 lid 2 jo. lid 4 van het Burgerlijk Wetboek (BW) aansprakelijk zijn voor de schade die hij hierdoor heeft geleden.

Oordeel

Toepassingsbereik van artikel 7:658 lid 4 BW

Uit de omstandigheden volgt dat werknemer voor de zorg voor zijn veiligheid (mede) afhankelijk was van MBMN. MBMN was de opdrachtgever van werknemer en vervulde deze rol ook actief (ter plaatse). Het standpunt van MBMN dat X ging over het schoonmaken en vrijgeven van de verdiepingsvloer doet hier niet aan af, omdat voldoende is dat werknemer voor de zorg voor zijn veiligheid *mede* afhankelijk was van MBMN. Verder staat niet ter discussie dat de werkzaamheden plaatsvonden in de uitoefening van het beroep en bedrijf van MBMN. Ten aanzien van Bentstaal ligt dit anders. Werknemer stelt op dat punt alleen dat Bentstaal verantwoordelijk was voor het leveren en aanbrengen van de staalconstructie en dat zij verantwoordelijk bleef voor de werkzaamheden die zij in dit kader heeft uitbesteed. Hieruit volgt echter nog niet dat werknemer voor de zorg voor zijn veiligheid (mede) afhankelijk was van Bentstaal. Bentstaal wijst erop dat zij geen actieve rol (ter plaatse) had. Het voorgaande betekent dat niet is komen vast te staan dat Bentstaal invloed had op de werkomstandigheden van werknemer en de daarmee verband houdende veiligheidsrisico's. Bentstaal valt naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet onder het bereik van artikel 7:658 lid 4 BW.

Schending zorgplicht

Niet ter discussie staat dat werknemer een ongeval is overkomen in de uitoefening van zijn werkzaamheden. MBMN is in beginsel aansprakelijk voor de hierdoor geleden schade. MBMN stelt dat zij aan haar zorgplicht als bedoeld in artikel 7:658 lid 1 BW heeft voldaan. De kantonrechter volgt MBMN daarin niet. Hoewel het klopt dat voor alledaagse risico's geen maatregelen hoeven te worden getroffen, gaat het hier naar het oordeel van de kantonrechter – anders dan MBMN stelt – niet om een alledaags risico. Er is hier – anders dan in het *Perez/Grande*-arrest – niet alleen regen gevallen, maar ook boorresidu achtergebleven, waardoor een gladde sliblaag is ontstaan. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter geen alledaags risico. Bovendien heeft A – naar eigen zeggen – voor dit risico gewaarschuwd. Deze waarschuwing bevestigt dat de sliblaag geen alledaags risico is. Waarom zou A hier anders voor waarschuwen? De kantonrechter oordeelt verder dat MBMN niet aan haar zorgplicht heeft voldaan door maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig waren ter voorkoming van de verwezenlijking van het valrisico. De kantonrechter is van oordeel dat ook als zou komen vast te staan dat A werknemer heeft gewaarschuwd voor het valrisico en de instructie heeft gegeven de vloer niet te betreden, dat onvoldoende is om aan de zorgplicht te voldoen. MBMN heeft geen preventieve maatregelen genomen, hoewel deze prevaleren boven het geven van instructies en waarschuwingen. MBMN stelt verder dat werknemer bewust roekeloos heeft gehandeld door in strijd met de waarschuwing en instructie van A de vloer te betreden. De kantonrechter verwierpt dit verweer. Zelfs als komt vast te staan dat werknemer voor het valrisico zou zijn gewaarschuwd en in strijd met de instructie van A de verdiepingsvloer heeft betreden, staat daarmee nog niet vast dat werknemer zich bewust was van het roekeloze karakter van zijn gedraging.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3086

Zaaknummer: 11878264 \ UC EXPL 25-7198

Rechters: M.S.T. Belt

Advocaten: T.H. Boerendonk en W.J. de Vries

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Door (ook) op de laatste en allerlaatste waarschuwing van werkgeefster niet te verschijnen, heeft werknemer een dringende reden voor ontslag gegeven.

Feiten

Werknemer is sinds 19 maart 2022 in dienst bij MacBlauw. MacBlauw is franchisenemer van McDonald's en exploiteert veertien vestigingen. Op 12 december 2025 deed werknemer per e-mail een verlofaanvraag bij de restaurantmanager voor de periode 25 december 2025 tot 5 januari 2026. De restaurantmanager liet op dezelfde dag weten dat het verzoek werd afgewezen, omdat het te laat was ingediend. Vervolgens reageerde werknemer met de mededeling dat hij het verzoek pas laat had gedaan omdat hij pas op 9 december 2025 een nieuw verblijfsdocument had ontvangen. Hij liet ook weten dat hij had besloten van 23 december tot 7 januari op vakantie te gaan. Na terugkeer van diens vakantie werd op 12 januari 2026 een gesprek met werknemer ingepland. Tot dat gesprek werd hij minder ingeroosterd dan gebruikelijk. Op 13 januari 2026 schreef MacBlauw dat er een onwerkbaar situatie was ontstaan en werknemer daarom werd overgeplaatst naar een andere locatie. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de overplaatsing. In een uitgebreide e-mail van 14 januari 2026 liet MacBlauw vervolgens weten om welke redenen zij tot het besluit tot overplaatsing was gekomen. MacBlauw liet weten te verwachten dat werknemer alsnog aan het werk zou gaan op de overgeplaatste locatie en dat hij zich daarbij constructief op zou stellen. Op 16 januari 2026 liet werknemer per e-mail nogmaals weten niet akkoord te gaan. Omdat werknemer vervolgens niet op het werk verscheen heeft hij (officiële) waarschuwingen gekregen op 19, 22, 23, 24 en 25 januari 2026. Daarbij is vermeld dat bij herhaling ontslag op staande voet kan volgen. In een aangetekende brief van 1 februari 2026 legde MacBlauw uit dat de overplaatsing bedoeld was als tweede kans. Daarbij werd werknemer gesommeerd om op 4 februari 2026 om 11 uur te verschijnen, bij gebreke waarvan de arbeidsovereenkomst per direct zou worden beëindigd. Op 4 februari 2026 schreef MacBlauw nog een aangetekende brief, waarin hem nog één kans werd gegeven, om op 6 februari 2026 te verschijnen, bij gebreke waarvan ontslag op staande voet zal volgen. Op 6 februari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege langdurige/herhaalde afwezigheid.

Oordeel

MacBlauw heeft niet aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer na afwijzing van een verlofaanvraag toch op vakantie is gegaan. Niettemin is de vakantie van werknemer relevant,

omdat deze voor MacBlauw reden is geweest om met hem in gesprek te gaan. Naar het oordeel van de kantonrechter bestond voor dit gesprek voldoende aanleiding. Werknemer had zijn aanvraag voor vakantie later gedaan dan in de huisregels was voorgeschreven. Werknemer heeft ook erkend dat de aanvraag zag op een heel drukke periode (kerst en oud en nieuw) en dat hem mondeling is verteld dat hij om die reden geen vakantie kon opnemen. MacBlauw heeft de aanvraag vervolgens schriftelijk afgewezen omdat deze niet tijdig was gedaan, waarna werknemer liet weten dat hij hoe dan ook op vakantie zou gaan. Nu werknemer op die manier een beslissing van de werkgever zonder relevante inhoudelijke bezwaren naast zich neerlegde, was een gesprek hierover gerechtvaardigd. Dat gesprek vond plaats op 12 januari 2026. Partijen verschillen van mening over het verloop van dit gesprek. Duidelijk is in ieder geval dat werknemer tijdens dit gesprek is geconfronteerd met zijn vakantie zonder toestemming en de houding die hij daarbij heeft aangenomen. De kantonrechter acht ook onvoldoende weersproken dat werknemer kenbaar heeft gemaakt dat hij geen respect had voor zijn directe manager. De beslissing van MacBlauw om werknemer over te plaatsen naar een nabijgelegen vestiging is dan ook begrijpelijk en MacBlauw had daarbij een voldoende zwaarwichtig belang als bedoeld in artikel 7:613 BW. Werknemer heeft de overplaatsing vervolgens echter niet in rechte aangevochten, maar is in plaats daarvan hardnekkig blijven weigeren op het werk te verschijnen, ook na herhaalde uitleg van MacBlauw. Door ook op de laatste en allerlaatste waarschuwing van MacBlauw niet te verschijnen heeft werknemer MacBlauw een dringende reden voor ontslag gegeven. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5663

Zaaknummer: 12162297 EA26-384

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: C.J. van Veen en T.O. Sohansingh

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.*Feiten*

Werknemer is per 2006 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer was laatstelijk werkzaam in de functie van uitvoerder. Werkgeefster heeft werknemer een geldlening verstrekt voor de bouw van zijn huis. In november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft werkgeefster meer dan 150 mails met vragen, verzoeken en verwijten gestuurd. Tussen partijen hebben meerdere mediationbijeenkomsten plaatsgevonden, zonder succes. In oktober 2025 is werknemer beter gemeld en vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g-grond. Tussen partijen is een arbeidsconflict ontstaan. Ondanks mediation zijn partijen er niet in geslaagd het arbeidsconflict op te lossen of tot een oplossing met betrekking tot het einde van het dienstverband te komen. Werknemer is sinds 7 november 2024 ziek en sinds 10 oktober 2025 vrijgesteld van werk. Werkgeefster heeft geconstateerd dat werknemer sinds 6 oktober 2025 in dienst is bij een derde, althans hij verricht werkzaamheden voor een ander en ontvangt daarvoor salaris. Hij heeft dus dubbele inkomsten. Ook maakt hij nog gebruik van diverse bedrijfsmiddelen van werkgeefster, waaronder een auto. Hij weigert bovendien om verder met werkgeefster in gesprek te treden. Aangezien werkgeefster een kleine onderneming is en niet beschikt over een passende functie, behoort herplaatsing van werknemer binnen de onderneming niet tot de mogelijkheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat tussen partijen discussie is ontstaan over de hypothecaire lening die werknemer bij een aan werkgeefster gelieerde vennootschap had afgesloten voor de bouw van zijn huis. In verband met zijn echtscheiding moest de hoogte van de vordering van deze vennootschap op werknemer worden bepaald. Daarover ontstond onenigheid. Ook is werknemer in die periode in gebreke gebleven met de hypotheekbetalingen. Vervolgens is werknemer ziek geworden en ontstond er onder meer onenigheid over de ondertekening van het Plan van Aanpak. Daarna is mediation opgestart. Er hebben vijf sessies plaatsgevonden. De mediation is op 3 oktober 2025 zonder positief resultaat beëindigd. Daarna heeft de bedrijfsarts werknemer arbeidsgeschikt verklaard, maar geoordeeld dat het nog steeds bestaande arbeidsconflict nog wel opgelost moest worden voor werknemer weer bij werkgeefster aan het werk kon. De kantonrechter is van oordeel dat uit hetgeen tussen partijen is voorgevallen en de wijze waarop is gecorrespondeerd voldoende

blijkt dat sprake is van een dusdanig verstoorde relatie dat terugkeer van werknemer geen reële optie meer is. Een uitgebreid mediationtraject heeft partijen niet dichterbij elkaar gebracht en niet aannemelijk is dat dit in de nabije toekomst anders zal zijn. De arbeidsrelatie is gaandeweg verder verstoord geraakt door de vele uitingen van werknemer richting werkgeefster en haar medewerkers. Zo heeft werknemer meer dan 150 e-mails gestuurd waarvan sommige dreigend van toon waren. Onder meer heeft hij gedreigd met de FIOD, met de Arbeidsinspectie en met aansprakelijkheidsstelling van een administratief medewerkster en met het hoofd HRM. Aangezien werkgeefster een klein bedrijf is, is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk dat hierdoor een situatie is ontstaan die meebrengt dat werknemer niet meer terug kan keren op de werkvloer. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar is. Daarbij weegt mee dat werknemer in een moeilijke situatie terechtgekomen was (chtscheiding, ziekte en de discussie over de woning) waarin de verschillende kwesties in elkaar grepen. Dat werknemer door zijn gevoelde onrust druk op werkgeefster uitoefende om steeds snel te reageren op zijn vragen en argumenten, is op zichzelf dan ook wel begrijpelijk. Dat neemt echter niet weg dat hij daarbij verder is gegaan dan getolereerd kan worden. Van verwijtbaarheid is dan ook wel sprake, maar dit leidt niet tot ernstige verwijtbaarheid. Ook het feit dat werknemer ergens anders deels is gestart met werken is, gelet op de communicatie hierover met werkgeefster, onvoldoende om als ernstig verwijtbaar aan te merken. Vast staat dat partijen hebben gesproken over re-integratie ze spoor bij een andere werkgever. Herplaatsing ligt, mede gelet op de beperkte omvang van werkgeefster, niet in de rede. Omdat werknemer niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld wordt de transitievergoeding toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14134

Zaaknummer: 12026761 EJ VERZ 25-83668

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: mr. J.H. Ligtenberg, B.D. Hengstmengel en L.P.J. Krijgsman

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond afgewezen omdat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen voor de herplaatsing van werknemer.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Sales and Operation Director. In februari 2025 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. In april 2025 is werknemer erover geïnformeerd dat de bedrijfsactiviteiten van werkgeefster zullen worden beëindigd. Werkgeefster heeft een ontslagvergunning aangevraagd die door het UWV is afgewezen omdat het UWV er onvoldoende van overtuigd was dat was voldaan aan de herplaatsingsinspanningen. Werkgeefster heeft erop gewezen dat zij slechts een inspanningsverplichting heeft en geen resultaatsverplichting, en stelt dat zij alles heeft gedaan wat van haar redelijkerwijs verwacht had mogen worden. Zij geeft daarbij aan dat de dochtermaatschappijen van werkgeefster de activiteiten gelijktijdig hebben beëindigd, waardoor daar geen beschikbare vacatures waren. Buiten het werkgeefster-concern is geen verbondenheid met andere vennootschappen, zoals de APK-Group, aanwezig, zodat de herplaatsingsinspanningen niet gelden voor deze entiteiten. Zoals ook te zien is op het organogram, heeft werkgeefster een eigen kolom en valt zij niet onder N-APK Holding B.V., zoals dat voor de APK-Group-vennootschappen wel het geval is. Werknemer stelt dat werkgeefster en de APK-Group nauw met elkaar verweven zijn, wat blijkt uit de feitelijke gang van zaken binnen de organisatie(s). Er is sprake van zowel organisatorische als kapitaalverwevenheid binnen één samenhangende structuur. Voor de beoordeling van de herplaatsingsplicht is daarom niet alleen de formele juridische entiteit bepalend, maar juist de feitelijke organisatorische en economische samenhang. Volgens werknemer heeft werkgeefster zich onvoldoende ingespannen om herplaatsing mogelijk te maken, omdat iedere concrete actie ontbreekt. Herplaatsing vraagt om een actieve inzet, die verder gaat dan het noemen van theoretische mogelijkheden. Het vereist het daadwerkelijk onderzoeken en bevorderen van plaatsing, wat hier niet is gebeurd. Werkgeefster heeft zich beperkt tot het afwijzen van mogelijkheden, zonder serieus te onderzoeken of herplaatsing binnen de verbonden vennootschappen haalbaar was. Daarmee heeft werkgeefster niet voldaan aan haar herplaatsingsverplichting. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de a-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster in onvoldoende mate heeft voldaan aan de op haar rustende inspanningsverplichting. Zoals werkgeefster terecht opmerkt, is er ten aanzien van herplaatsing geen sprake van een

resultaatsverplichting. Echter worden er wel betrekkelijk hoge eisen gesteld aan de inspanningen van de werkgever. De werkgever dient de werknemer actief te begeleiden en waar nodig eventuele belemmeringen voor nieuwe functies weg te nemen, bijvoorbeeld door scholing aan te bieden. Het enkel verwijzen naar vacatures is, zeker bij grotere ondernemingen, niet voldoende. Werkgevers in (al dan niet internationaal) groepsverband moeten ook toelichten waarom herplaatsing elders in de groep, niet mogelijk is. Dat betekent in dit geval dat werkgeefster binnen de APK-Group had moeten nagaan of er relevante herplaatsingsmogelijkheden waren voor werknemer. Dat werkgeefster geen invloed heeft op het aannamebeleid van andere entiteiten binnen de groep, ontslaat haar niet van de plicht zich in te spannen om die mogelijkheden te onderzoeken. Werkgeefster heeft niet gesteld dat er geen beschikbare functies in Nederland waren. In haar e-mail van 6 november 2025⁶ heeft werkgeefster werknemer verwezen naar een overzicht van functies op de website die werknemer kon raadplegen en dat het (zonder gezamenlijk met werknemer bepaalde uitgangspunten) weinig zin had om samen naar functies te zoeken. Werkgeefster heeft miskend dat de op haar rustende inspanningsverplichting juist inhoudt dat zij actief moet zoeken naar passende functies. Dit laatste heeft zij overigens eerder wel gedaan bij het aanbieden van twee Belgische functies, terwijl toen ook niet vooraf uitgangspunten bij de werknemer waren opgevraagd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4376

Zaaknummer: 11993468 AZ VERZ 25-76 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels en J.M.A. Koole

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werkneemster Gemeente Rotterdam tot wedertewerkstelling na betermelding toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is per 1 december 2021 in dienst getreden bij de Gemeente Rotterdam (hierna: Gemeente). Werkneemster begeleidt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Nadat werkneemster eerder was uitgevallen heeft zij zich in november 2025 hersteld gemeld. De Gemeente heeft dit aanvankelijk niet geaccepteerd, omdat zij vond dat werkneemster taakcontingent moest re-integreren. De bedrijfsarts heeft de Gemeente in februari 2026 bericht dat het werk volledig is hervat en dat de verzuimbegeleiding is afgesloten. Werkneemster vordert wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eis van werkneemster wordt toegewezen, omdat dit waarschijnlijk ook de uitkomst zal zijn in een gewone procedure. De uitkomst van die procedure hoeft werkneemster niet af te wachten, omdat zij spoedeisend belang heeft bij haar eis. Daaraan draagt bij dat het belang van werkneemster bij wedertewerkstelling op haar oude werkplek zwaarder weegt dan het belang van de Gemeente om dat niet te doen. De gevolgen van deze wedertewerkstelling zijn ook niet zo ingrijpend voor de Gemeente dat dit reden geeft om hiervan af te zien voor het geval dat deze uitspraak later wordt teruggedraaid. Dat tijdens de afwezigheid van werkneemster haar caseload, dat zijn de medewerkers van de sociale werkplaats die zij begeleidde, verdeeld is onder collega's, is begrijpelijk, maar geen omstandigheid die met zich brengt dat zij, nu zij hersteld is, niet het recht heeft om haar werk te hervatten. Anders dan Gemeente Rotterdam betoogt, staat het de Gemeente niet vrij om werkneemster, zonder haar instemming, in te zetten binnen andere afdelingen en teams van Rotterdam Inclusief. Wat Gemeente Rotterdam wil komt neer op een eenzijdige wijziging van de functie van werkneemster zonder dat voldaan lijkt te zijn aan de eisen. Gelet op het vorenstaande heeft werkneemster er recht op om weer te werk te worden gesteld in de functie van Teamcoach bij haar eigen afdeling. Zij heeft daar ook (spoedeisend) belang bij. Dat volgt reeds uit de aard van de eis en de toelichting waarom werkneemster weer bij de eigen afdeling aan het werk wil. De Gemeente wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5844

Zaaknummer: 12092901 VV EXPL 26-78

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: mr. M.H.E. van Veeren en mr. M.R. Toet

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Vordering indexatie pensioenen eisers afgewezen vanwege schending van de klachtplicht. Pas na vier jaar klagen niet voldoende tijdig.

Feiten

Veel eisers zijn voor 1 maart 1999 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Ericsson Holding International B.V. (hierna: Ericsson). Tussen eisers en hun verschillende Ericsson-werkgevers zijn pensioenovereenkomsten van kracht. De uitvoering is ondergebracht bij NN. In 2010 is Ericsson Nederland via een ontbindingsbesluit opgehouden te bestaan. Per 1 januari 2020 zijn de pensioenen voor het eerst minder dan de CPI geïndexeerd. Vanaf 2021 heeft er in het geheel geen pensioenindexatie meer plaatsgevonden. In maart 2024 hebben eisers geklaagd dat hun pensioenen vanaf 2020 niet zijn verhoogd met de CPI. Eisers hebben het standpunt ingenomen dat Ericsson hoofdelijk aansprakelijk is voor deze verhogingen op grond van door haar afgegeven 403-verklaringen. Eisers vorderen onder meer dat de kantonrechter Ericsson verplicht voor verhoging van de pensioenen van eisers te zorgen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eisers hebben de klachtplicht geschonden. Ericsson heeft erop gewezen dat eisers in 2014 zijn geïnformeerd dat de pensioenverhogingen op een zeker moment niet meer zouden kunnen worden betaald. Ook zijn hieromtrent gedurende meerdere jaren brieven gestuurd. De klachtbrief dateert van ruim vier jaar nadat kenbaar was dat niet werd geïndexeerd. Door het tijdsverloop kwalificeert dat niet als klagen binnen bekwame tijd. Dat geldt temeer nu er al ruim daarvoor aankondigingen van c.q. aanwijzingen voor het betreffende gebrek waren. Uit het voorgaande volgt dat eisers naar het oordeel van de kantonrechter de klachtplicht hebben geschonden in zowel het geval dat de indexatieverplichting op Eurolab zou rusten of zou hebben gerust als in het geval dat de indexatieverplichting op EMN64/Ericsson Nederland zou rusten of zou hebben gerust. Dat betekent dat eisers geen beroep meer kunnen doen op het door hen gestelde gebrek in de prestatie (het niet volledig indexeren van hun pensioenen). In artikel 2:403 lid 1 aanhef en onder f BW is bepaald dat de ‘moedermaatschappij’ (in dit geval Ericsson) zich hoofdelijk aansprakelijk stelt voor de uit rechtshandelingen van de ‘403-rechtspersoon’ (in dit geval Eurolab dan wel EMN64 en Ericsson Nederland) voortvloeiende schulden. Nu uit het voorgaande volgt dat noch Eurolab noch EMN64/Ericsson Nederland nog een schuld heeft aan eisers is er van hoofdelijke aansprakelijkheid van Ericsson jegens eisers ook geen sprake (meer). De vorderingen van eisers worden afgewezen. Eisers worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4281

Zaaknummer: 11407360 \ CV EXPL 24-5767

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: T. Huijg, M. Goorts en P. Caris

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Vordering schorsing concurrentiebeding in kort geding afgewezen, spoedeisend belang ontbreekt gelet op ontbreken concrete indiensttredingswens.*Feiten*

Werknemer is per 5 april 2000 in dienst getreden bij Lastechniek B.V. (hierna: LT). Per 1 april 2022 is werknemer gestart als algemeen directeur. Partijen zijn een concurrentiebeding overeengekomen. Werknemer is als bestuurder ontslagen per 1 november 2025. Werknemer vordert schorsing van het concurrentiebeding. Werknemer voert aan in een hachelijke financiële positie te zijn terechtgekomen door het ontslag, terwijl hij 62 jaar oud is en zijn hele werkzame leven in dezelfde branche actief is geweest.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet is gebleken dat werknemer op korte termijn in dienst kan en wil treden bij een concurrent of zelf een concurrerende onderneming wil starten. Ook heeft werknemer de stelling dat hij zich in een hachelijke financiële positie bevindt, onvoldoende onderbouwd. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat LT een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en dat van een onbillijke benadeling geen sprake is. Werknemer heeft ruim 25 jaar bij LT gewerkt en is als bestuurder op de hoogte van alle belangrijke commerciële en technische informatie. Niet is aannemelijk dat werknemer met zijn ervaring niet ook in andere sectoren aan de slag kan. Bovendien is het concurrentiebeding in 2022 overeengekomen. Nu onvoldoende aannemelijk is dat werknemer in belangrijke mate wordt belemmerd, is geen ruimte voor toekenning van een vergoeding. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14148

Zaaknummer: 12088925 RL EXPL 26-3640

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: M.A.M. Euverman en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de e-grond vanwege schenden re-integratieverplichtingen werknemer toegewezen.*Feiten*

Werknemer is per 14 februari 2022 in dienst getreden bij Ketjen Netherlands B.V. (hierna: Ketjen). Werknemer heeft zich in november 2023 ziek gemeld. Werknemer heeft zijn werktelefoon een keer gebruikt om een privégesprek met een derde over zijn dochter op te nemen, en stelt dat zijn telefoon na zijn ziekmelding door zijn leidinggevende is misbruikt. Werknemer heeft Ketjen verzocht een overzicht te verstrekken van de over hem bekende persoonsgegevens. Tussen partijen is gepoogd een mediation te doorlopen, maar die is uiteindelijk niet van de grond gekomen. Werknemer heeft een officiële waarschuwing ontvangen vanwege het niet meewerken aan zijn re-integratieverplichtingen. Ook is een loonstop ingezet. In de daaropvolgende periode hebben partijen getwist over de re-integratie en over mediation. In een deskundigenoordeel van mei 2025 heeft UWV geoordeeld dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Ketjen verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op, onder meer, de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Uit het dossier volgt een patroon van het op het laatste moment afzeggen van afspraken en daarmee het traineren van de re-integratie. Werknemer was het niet eens met de afhandeling van zijn klacht over het gebruik van zijn werktelefoon door een leidinggevende en zijn verzoek tot inzage in zijn personeelsdossier, maar dit vormt geen geldige reden om niet in mediation te gaan. Geoordeeld wordt dat werknemer wel verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Weliswaar is hij op enig moment werkzaamheden gaan verrichten voor zijn eigen onderneming, maar dat hij zich hier veertig uur per week mee bezighield heeft hij gemotiveerd betwist, zodat het in deze procedure niet is komen vast te staan. Gelet op de loonstop die toen al was opgelegd en het feit dat noch gesteld noch gebleken is dat dit de re-integratie van werknemer heeft belemmerd, heeft Ketjen hiervan geen grote (financiële) hinder ondervonden. Dat werknemer heeft geschreven dat hij Ketjen en een aantal van haar medewerkers aansprakelijk houdt, verdient zeker niet de schoonheidsprijs, maar dit was ook niet dusdanig intimiderend dat kan worden geconcludeerd dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5659

Zaaknummer: 12060116 \ EA VERZ 26-39

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: J. Niezen en M. Lammers

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter vindt het voldoende aannemelijk dat het concurrentiebeding waar werknemer aan gebonden is ondanks de functiewijziging nog steeds geldig is.

Feiten

Werknemer is per 24 juli 2017 in dienst getreden bij MediaMonks B.V. Werknemer is na verschillende stappen gepromoveerd tot Senior Vice President, Growth & Transformation Studio. In augustus 2025 heeft werknemer een voorstel ontvangen van Publicis om daar in dienst te treden. MediaMonks heeft zich op het standpunt gesteld dat het concurrentiebeding zich hiertegen verzet. Werknemer stelt dat het concurrentiebeding niet meer geldig is omdat zijn functie in 2021 en 2024 wezenlijk is gewijzigd. Hij verzoekt de rechter MediaMonks te veroordelen te gehangen en te gedogen dat hij aansluitend aan het einde van zijn arbeidsovereenkomst met MediaMonks in dienst treedt waar hij wil en vordert schorsing van het relatie- en concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is een spoedeisend belang. Niet in geschil is dat Publicis een directe concurrent van MediaMonks is. Het concurrentiebeding is geldig. De kantonrechter deelt het standpunt van MediaMonks dat het enkele feit dat de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2021 en 1 april 2024 voor wat betreft de functie en het salaris is gewijzigd, niet maakt dat het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk moest worden overeengekomen. Het had werknemer daarom duidelijk kunnen zijn dat het concurrentiebeding na de functiewijzigingen nog steeds op hem van toepassing was. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer zijn stelling dat – kort samengevat – sprake is van een ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding waardoor het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken, naar aanleiding van het verweer van MediaMonks onvoldoende nader heeft onderbouwd. Werknemer heeft niet betwist dat hij bij het aangaan van het concurrentiebeding in 2018 al een commerciële functie had en dat hij die nog steeds heeft, alleen op een hoger niveau. Hij heeft ook niet gemotiveerd weersproken dat concurrenten van MediaMonks als Publicis al in 2018 onder de reikwijdte van het concurrentiebeding vielen en dat zijn promoties daar dus geen verandering in hebben gebracht. Werknemer heeft een vergelijking gemaakt met een piramide, waarbij een werknemer met een functielaag in de functionele ladder brede mogelijkheden heeft op de arbeidsmarkt en een werknemer hoog op de functionele ladder smalle mogelijkheden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zijn

belang om niet aan het concurrentiebeding te worden gehouden groter is dan het belang van MediaMonks bij handhaving van dit beding. Werknemer heeft niet toegelicht waarom hij geen gelijkwaardige werkkring zou kunnen vinden bij in-house adverteerders, platforms, technologie- en consultancybedrijven en AI-start-ups, zoals MediaMonks heeft gesteld. Hij heeft naar aanleiding van het verweer van MediaMonks ook onvoldoende weersproken dat hij vanwege zijn hoge salesfunctie beschikt over concurrentiegevoelige informatie, waaronder informatie over pitches, de bedrijfsstrategie en wat nog in de pijplijn zit, en dat dit geen algemeen beschikbare kennis is. De kantonrechter vindt het daarom aannemelijk dat het bedrijfsdebiet van MediaMonks kan worden aangetast als werknemer met deze kennis bij Publicis of een andere concurrent in dienst zou treden en dat deze kennis wereldwijd en voor de volledige duur van het concurrentiebeding – twee jaar – relevant is. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat het geheimhoudingsbeding voldoende zal zijn om het risico van MediaMonks voor aantasting van haar bedrijfsdebiet te ondervangen. MediaMonks heeft erkend dat er bij haar op dit moment sprake is van een reorganisatie en dat zij in uitdagende marktomstandigheden verkeert, maar zij heeft terecht gesteld dat dit niet afdoet aan haar belang om haar bedrijfsdebiet te beschermen. De conclusie luidt daarom dat het niet aannemelijk is dat een bodemrechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen. De vorderingen om het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen worden daarom afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6245

Zaaknummer: 11875218 \ MV EXPL 25-158

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: B. Schouten, S. van der Veen, J. Stolk en Y.L. Smit

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ‘gebeurtenissen op 17 januari’ vernietigd, omdat de dringende reden onvoldoende concreet is omschreven. Vrijstelling van werkzaamheden komt voor rekening en risico van de werkgever.

Feiten

Werkneemster is per 1 december 2020 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Maxvast B.V. (hierna: Maxvast) in de functie van verkoopadviseur. Maxvast is een onderneming die zich bezighoudt met de in- en verkoop van vloeren, raamdecoratie, wandpanelen en overige zaken. De aandelen van Maxvast worden in gelijke delen gehouden door betrokkene 1 en betrokkene 2. Werkneemster is de echtgenote van betrokkene 2. Tussen werkneemster en Maxvast hebben zich diverse conflicten voorgedaan. Op 22 oktober 2025 deed werkneemster aangifte tegen betrokkene 1 wegens bedreiging van haar en haar echtgenoot (betrokkene 2). Daarnaast maakte zij op 1 januari 2026 € 80.000 over van een rekening van Maxvast naar haar privérekening onder de omschrijving ‘uitbetaling lening’, welk bedrag zij later na hiertoe te zijn gesommeerd op 5 februari 2026 terugstortte. Op 17 januari 2026 ontstond op de werkvloer een conflict tussen werkneemster, enkele familieleden van haar, betrokkene 2 en betrokkene 1, waarbij een handgemeen plaatsvond. Na deze gebeurtenis, op 18 januari 2026, heeft betrokkene 1 namens Maxvast werkneemster op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag zijn de gebeurtenissen op 17 januari gegeven, waar werkneemster de directeur van Maxvast in woord en daad zou hebben aangevallen, waarbij deze veel letsel zou hebben opgelopen. Tussen betrokkene 1 en betrokkene 2 loopt een procedure bij de Ondernemingskamer over het bestuur van de vennootschap. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. Zij stelt dat geen dringende reden voor het ontslag op staande voet bestond en dat de ontslaggrond onvoldoende duidelijk is omschreven. Maxvast verweert zich door aan te voeren dat werkneemster bewust de confrontatie heeft opgezocht en verzoekt subsidiair ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e- dan wel h-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig en moet daarom worden vernietigd. Het vereiste van onverwijld mededeling van de dringende reden beoogt te waarborgen dat voor de werknemer direct en zonder redelijke twijfel duidelijk is welke gedraging(en) aan het ontslag op staande voet ten grondslag liggen. Maxvast heeft in de ontslagbrief onvoldoende specifieke eigenschappen, gedragingen of ontslagredenen genoemd

of omschreven. De gegeven omschrijving is onvoldoende, omdat deze ruimte voor twijfel laat bestaan. De kantonrechter stelt vast dat volstrekt onduidelijk is wat er op objectieve wijze onder de 'gebeurtenissen op 17 januari' moet worden verstaan. Ondanks dat het ontslag op staande voet onverwijld is verleend, is het niet rechtsgeldig gegeven. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Hierdoor duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer recht op loon. Wat betreft de wedertewerkstelling oordeelt de kantonrechter dat het in de gegeven omstandigheden voor rekening en risico van Maxvast komt dat werknemer geen werkzaamheden (heeft) verricht. Het is immers haar eigen keuze werknemer niet tot haar werkzaamheden toe te laten, waarvoor werknemer zich expliciet beschikbaar heeft gesteld. Iedere verdere beslissing (op het ontbindingsverzoek) van Maxvast wordt aangehouden vanwege de samenhang met het geschil tussen betrokkene 1 en betrokkene 2 bij de Ondernemingskamer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6127

Zaaknummer: 12127072

Rechters: P.A. Charbon en mr. L. Berendsen

Advocaten: F.W. Huizinga

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:628 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster na vertrouwensbreuk vanwege onder meer gepland bezoek werknemer aan evenement op de Bahama's afgewezen. Werkgeefster heeft te snel op een afscheid aangestuurd.

Feiten

Werknemer is per 14 oktober 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. De kerntaak van werknemer is het werven van nieuwe klanten. Werknemer mag tot een bedrag van € 1.000 aan uitgaven voor bijvoorbeeld reizen doen zonder voorafgaande goedkeuring. Ook beschikt werknemer over een creditcard met een zonder voorafgaande goedkeuring te besteden limiet van € 2.000. Werknemer ging regelmatig naar beurzen en congressen. Nadat bekend was dat werknemer naar de Bahama's zou gaan, heeft een gesprek met werknemer plaatsgevonden waarbij een beëindigingsovereenkomst is aangeboden. Kort daarvoor is werknemer geschorst. Er zou onder meer sprake zijn van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De d-grond is in het petitum genoemd, maar is niet verder onderbouwd. De d-grond kan dan ook niet leiden tot een redelijke grond voor ontbinding. Ten aanzien van de zichtbaarheid van werknemer op kantoor geldt dat het op de weg van werkgeefster had gelegen om hier meer aandacht aan te geven. Nu niet is gebleken dat dit is gedaan, kan dit onderwerp geen bijdrage leveren aan een redelijke grond voor ontslag. De werkelijke aanleiding voor het ontbindingsverzoek ligt in het plan van werknemer om naar de Bahama's af te reizen en het evenement Vartech 2025 te bezoeken. Het is echter onvoldoende duidelijk waarom dit geplande bezoek tot het einde van de arbeidsovereenkomst diende te leiden. Werknemer heeft netwerkafspraken gemaakt en heeft het bezoek niet verborgen gehouden. De toelichting van werkgeefster dat het financieel slecht ging en dat het alle hens aan dek was, rechtvaardigt niet dat werkgeefster op een beëindiging van het dienstverband heeft aangestuurd. Werkgeefster had moeten volstaan met de mededeling dat werknemer niet naar Vartech 2025 mocht gaan. Werknemer heeft een privéfactuur gestuurd voor een lezing die hij onder werktijd op een zakenreis heeft gehouden. Dit is niet voldoende voor een voldragen e-grond. Werknemer had een grote mate van vrijheid. Het vertrouwen van werkgeefster in werknemer is direct opgezegd en er heeft geen dialoog plaatsgevonden. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4052

Zaaknummer: 11959821/AZ VERZ 25-77 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: M.O. de Bont en mr. K.L. Broekman

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b lid 2 jo. lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Met overtreding beperkende bedingen door oprichting en exploitatie concurrerende onderneming.*Feiten*

Werknemers zijn werkzaam geweest bij werkgever. Werknemers waren werkzaam in de functies van Project Manager, Tender Engineer en Tender Coördinator. Werkgever is actief in de offshore-kabellegsector. Tijdens hun dienstverband hebben twee werknemers in de Verenigde Staten een bedrijf opgericht (hierna: LLC). Volgens werkgever bereidden werknemers deze concurrerende onderneming al jaren voor onder werktijd. Werkgever stelt dat werknemers structureel vertrouwelijke informatie hebben gebruikt voor LLC en werkgever concurrentie hebben aangedaan. Werkgever vordert boetes vanwege overtreding van onder meer non-concurrentiebedingen, nevenwerkzaamhedenbedingen, geheimhoudingsbedingen en de code of ethics. De gevorderde boetebedragen lopen in de miljoenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemers waren gebonden aan de overeengekomen bedingen. Het beroep van werknemers op rechtsverwerking wordt verworpen, omdat werkgever werknemers tijdig heeft aangesproken op de vermeende overtredingen. LLC moet worden aangemerkt als concurrent. De ondernemingen richten zich op dezelfde markt, de offshore-kabelinstallatiemarkt. Partijen schreven zich op dezelfde tenders in. Dat LLC nog in opbouw was en nog geen eigen schip exploiteerde, doet daar naar het oordeel van de kantonrechter niets aan af. De kantonrechter acht het aannemelijk dat werknemers al tijdens hun dienstverband voorbereidende werkzaamheden verrichtten voor LLC, relaties benaderden en vertrouwelijke informatie meenamen. De overtredingen blijken uit verschillende ingebrachte processtukken, zo komt vast te staan dat bestanden zijn geüpload naar een Dropbox-omgeving en dat veelvuldig contact heeft plaatsgevonden met relaties van werkgever. De gevorderde boetes worden gedeeltelijk toegewezen, maar wel aanzienlijk gematigd. De gevorderde bedragen zouden tot een buitensporig en onaanvaardbaar resultaat leiden, mede omdat de daadwerkelijk geleden schade slechts beperkt concreet was onderbouwd. Ook wordt meegewogen dat de boetes niet gemaximeerd zijn. Wel wordt meegewogen dat werknemers bewust en langdurig hebben gehandeld in strijd met hun contractuele verplichtingen. Twee van de drie werknemers worden veroordeeld tot het betalen van boetes van € 500.000. Vast komt te staan dat LLC zich schuldig heeft gemaakt aan onrechtmatige concurrentie. LLC wordt dan ook veroordeeld tot vergoeding van door werkgever geleden schade. Werknemers worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:5158

Zaaknummer: 11595439 CV EXPL 25-967 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: S. Wouters, M. Goorts, mr. K. van Laar, mr. M.M.M. de Jong en C.A.B. Zeevenhooven

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:653a BW

RECHTSPRAAK

Besluit tot reorganisatie Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam genomen na een negatief advies van de OR. De Ondernemingskamer oordeelt dat het EMC in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen.

Feiten

Erasmus Universitair Medisch Centrum Rotterdam (hierna: EMC) kent verschillende onderzoeksgroepen. In verband met verliezen bij sommige onderzoeksgroepen, heeft de raad van bestuur (hierna: RvB) een besluit tot reorganisatie genomen om de afdeling Biomedical Engineering (hierna: BME) op te heffen. De OR is om advies gevraagd. Volgens de OR was de bedrijfseconomische noodzaak van de reorganisatie onvoldoende onderbouwd en waren minder ingrijpende alternatieven niet serieus onderzocht. Het besluit is desondanks doorgevoerd. De OR heeft beroep ingesteld bij de Ondernemingskamer.

Oordeel

Het behoort tot de beleidsvrijheid van EMC om de structurele verliezen van O&O Cardiologie met ingang van 2026 niet langer te accepteren. Dat wordt niet anders indien in aanmerking wordt genomen dat ook op andere O&O-afdelingen verliezen worden geleden, dat de afdeling Cardiologie als geheel een overschot genereert of dat EMC als geheel in de pas loopt met de meerjarenbegroting. Ook de omstandigheid dat BME kwalitatief uitstekend onderzoek verricht dat past in de strategie van EMC en dat in binnen- en buitenland erkenning verdient kan niet afdoen aan de beleidsvrijheid van Erasmus MC. Hetzelfde geldt voor het op zichzelf wrange gegeven dat juist het behalen van onderzoeksbeurzen en -subsidies heeft bijgedragen aan de tekorten doordat tijdelijk aangestelde onderzoekers na verloop van tijd een vaste aanstelling kregen. Daarbij moet worden bedacht dat, zoals EMC heeft aangevoerd, meermalen is gesproken over maatregelen om dit gevolg te voorkomen. Blijkens het besluit heeft de RvB de impact van verschillende aspecten van de reorganisatie in zijn afweging betrokken. Zo is onderkend dat de onderzoeksgroep BME op zichzelf goed onderzoek verricht en een goede reputatie geniet en dat het functioneren van de groep op zichzelf geen reden voor opheffing is. Weliswaar is BME verweven met het EMC in de breedte (de klinische afdeling), maar de onderzoeksgroep opereert autonomer dan andere onderzoeksgroepen. Ook is meegewogen dat de opheffing van de onderzoeksgroep gevolgen zal hebben voor de samenwerking met externe partners, waaronder TU Delft, maar dat van aanzienlijke aansprakelijkheidsrisico's niet is gebleken. In het besluit worden de ingrijpende gevolgen van de reorganisatie voor BME-medewerkers onderkend. EMC zet zich in om zo veel mogelijk

medewerkers te herplaatsen conform de verplichtingen uit het Sociaal Beleidskader. De ingrijpende gevolgen strekken zich mede uit tot promovendi. In het besluit is bijzondere aandacht uitgegaan naar zes promovendi die na 1 januari 2026 nog een tijdelijke aanstelling hebben en waarvan er vijf onderzoek verrichten op basis van extern gefinancierde projecten. EMC zal zich inspannen om te komen tot afspraken over voortzetting van deze projecten, zo wordt toegezegd in het besluit. Daarin wordt ook verwezen naar een eerdere reorganisatie bij Biomedische Wetenschappen waar alle promotietrajecten konden worden afgerond, dit terwijl het bij Biomedische Wetenschappen ging om een groter aantal promovendi. Ook op zitting is de positie van promovendi besproken. Namens EMC heeft de CFO van de RvB toegelicht dat maatwerkafspraken met promovendi en begeleiders zullen worden gemaakt op dezelfde wijze als bij deze eerdere reorganisatie is gedaan. De Ondernemingskamer is van oordeel dat de belangen van de betrokken werknemers voldoende zijn meegewogen, evenals de overige gevolgen van het besluit. In het besluit wordt verwezen naar alternatieve scenario's die onder ogen zijn gezien en die uiteindelijk zijn verworpen. Daarin wordt ook gewag gemaakt van een scenario dat lijkt op het fusieplan: een door medewerkers van BME geopperd idee om BME samen te voegen met EC – waarbij de personeelsreductie over beide groepen zou worden verdeeld. In het besluit wordt toegelicht dat dit alternatief niet wordt gedragen door het afdelingshoofd en evenmin door de groepsleider van onderzoeksgroep EC. Dit fusieplan leidt er niet zozeer toe dat *minder* medewerkers boventallig zullen worden, als wel dat *andere* medewerkers hun positie zullen verliezen. EMC heeft in redelijkheid kunnen besluiten niet voor deze route te kiezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 19-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:885

Zaaknummer: 200.356.118/01 OK

Rechters: E. Loesberg, A.P. Wessels en J.M. de Jongh

Advocaten: mr. T.B. Vandenginste en M.V.R. Grandjean Perrenod Comtesse

Wetsartikelen: 25 lid 3 WOR

RECHTSPRAAK

COA mocht besluit tot wijziging topstructuur nemen ondanks negatief advies OR.

Feiten

Het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA) heeft de organisatiestructuur ingericht met drie directies. Uit onderzoeken volgde dat de bestaande structuur niet optimaal functioneerde. De OR heeft vraagtekens geplaatst bij een samenvoeging van V&O met SBO, onder meer omdat de noodzaak van de reorganisatie niet voldoende zou zijn aangetoond en dat alternatieven, zoals het opnieuw invullen van de functie van manager SBO, onvoldoende waren onderzocht. Naar aanleiding van een adviesaanvraag met betrekking tot de samenvoeging heeft de OR een negatief advies afgegeven. Desondanks heeft het COA het besluit tot aanpassing van de structuur alsnog genomen. De OR heeft beroep ingesteld bij de Ondernemingskamer en stelt dat het COA niet in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De OR kan uitsluitend beroep tegen het besluit instellen op de grond dat het COA bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen. Het besluit heeft geen directe personele gevolgen op functieniveau of op individueel niveau. De daadwerkelijke positionering van teams en functies binnen de nieuwe directie V&O/SBO zal plaatsvinden in een volgende fase van besluitvorming. Mocht in die fase blijken dat de inrichtingsplannen leiden tot personele gevolgen, dan zullen deze afzonderlijk ter advisering aan de OR worden voorgelegd, zo heeft het COA toegezegd. Omdat het besluit geen personele gevolgen in de zin van artikel 25 lid 3 WOR heeft, faalt het beroep van de OR op deze bepaling. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer is het COA toereikend ingegaan op de inhoudelijke bezwaren die de OR in het advies heeft aangevoerd. De klacht van de OR over het uitvoerige en langjarige proces dat is voorafgegaan aan de adviesaanvraag slaagt niet. Het COA was niet gehouden daarop verder in te gaan dan het heeft gedaan in het besluit. Het besluit is blijkens de toelichting ingegeven door de wens dat het bestuur zich, kort gezegd, concentreert op de rol van 'bepaler opdrachtgever (richten)' door middel van het stellen van strategische kaders, terwijl het directieteam als 'bepaler opdrachtnemer (verrichten)' de organisatie op tactisch en operationeel niveau zal aansturen. Die keuze, die meebrengt dat de taken van V&O weliswaar gericht blijven op het primaire proces, maar dat de directie waarin die taken worden uitgevoerd daarvan niet meer integraal deel uitmaakt, valt binnen de beleidsvrijheid van de ondernemer en is toereikend gemotiveerd. Omdat de OR in

zijn advies niet heeft betoogd dat het COA niet alle betrokken belangen zorgvuldig heeft afgewogen, kan hij daar thans geen beroep (meer) op doen. De OR heeft ook niet onderbouwd dat het besluit een onacceptabel groot risico tot gevolg zou hebben voor medewerkers en asielzoekers. Het besluit ziet op een beperkte aanpassing van de structuur en heeft geen negatieve invloed op arbeidsplaatsen, functies of asielbeleid.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-04-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1348

Zaaknummer: 200.359.584/01

Rechters: E. Loesberg, A.P. Wessels en J.M. de Jongh

Advocaten: R.J. van der Ham, G.D. Depla en R.E.M. Vink-Dijkstra

Wetsartikelen: 25 lid 3 WOR

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Loonvorderingen werkneemster toegewezen.*Feiten*

Werkneemster vordert achterstallig salaris over de weken 10 tot en met 37 van het jaar 2025. Zij vordert tevens de wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan werkgeefster wordt verstek verleend. Er is sprake van een spoedeisend belang, omdat werkneemster zich geconfronteerd ziet met de executoriale verkoop van haar auto en zij met haar achterstallige salaris haar schuld kan inlossen om deze executoriale verkoop te voorkomen. Werkgeefster heeft in de weken 10 tot en met 37 van het jaar 2025 bedragen op het salaris van werkneemster ingehouden, zonder deze bedragen aan de deurwaarder af te dragen. De deurwaarder is daarom overgegaan tot het leggen van executoriaal beslag op de auto van werkneemster. Omdat het loonbeslag inmiddels is opgeheven staat het beslag niet aan de loonvordering in de weg. Het loon is nog steeds verschuldigd, nu het nooit is afgedragen aan de deurwaarder. De wettelijke verhoging van 50% wordt toegekend. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2907

Zaaknummer: 12208510

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: L.M.L. van Berkel

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst met langdurig zieke complexbeveiligster wegens een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie – werkgever handelt ernstig verwijtbaar door ten onrechte stopzetten re-integratie en betaalt € 48.000 aan billijke vergoeding.

Feiten

DJI, onderdeel van het ministerie van Justitie en Veiligheid, verzocht ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een sinds 2001 in dienst zijnde medior complexbeveiligster (werknemer). Werknemer werkte vanaf 2011 op een PI-locatie. Sinds 2017 verrichtte hij op advies van de bedrijfsarts geen nachtdiensten meer, met uitzondering van maximaal twaalf nachtdiensten per jaar in noodgevallen. Dit had tot 2023 niet tot problemen geleid en werknemer ontving steeds zijn volledige loon. Na een langdurige ziekteperiode vanaf oktober 2021 startte werknemer begin 2023 met re-integratie in zijn eigen werk. In maart 2023 werkte hij drie dagen per week in dagdiensten. Hoewel de bedrijfsarts oordeelde dat de beperkingen waren afgenomen en alleen de beperking ten aanzien van nachtdiensten nog gold, zette DJI op 31 maart 2023 de re-integratie in eigen werk per direct stop. Volgens DJI was inzet zonder nachtdiensten planmatig niet langer haalbaar door vergrijzing, ziekteverzuim en arbeidsmarktkrapte. Werknemer werd tijdelijk ingezet voor bouwtoezicht, meldde zich daarna volledig ziek en het UWV legde DJI later een loonsanctie op wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. In augustus 2024 oordeelde het UWV dat werknemer zijn eerdere werk – complexbeveiligster zonder nachtdiensten – weer kon verrichten. DJI riep hem vervolgens op om bij een andere PI-locatie te gaan werken, omdat terugkeer naar zijn eigen PI-locatie of een andere PI-locatie volgens DJI niet mogelijk was vanwege de verstoorde arbeidsrelatie en een mislukte mediation. Werknemer verscheen niet, waarna DJI een loonstop aankondigde en toepaste of dreigde toe te passen. In december 2024 meldde werknemer zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts bevestigde dat sprake was van toegenomen klachten door het arbeidsconflict. DJI stelde dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam was verstoord door wantrouwen, tegenwerking, weigering van passende arbeid, frustratie van mediation en uiteindelijk werkweigering. DJI verzoekt onder meer ontbinding op de g-grond. Werknemer betwistte de verwijten en stelde dat eventuele verstoring juist was veroorzaakt door het handelen van DJI. In het geval van ontbinding, verzocht hij om de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter achtte zich bevoegd, ondanks de woonplaats van de werknemer in België,

omdat partijen hadden afgesproken het geschil aan de Nederlandse rechter voor te leggen en de werkzaamheden gewoonlijk binnen het rechtsgebied van de rechtbank Limburg werden verricht. Hoewel sprake was van een opzegverbod wegens ziekte, stond dit volgens de kantonrechter niet aan ontbinding in de weg. De problemen tussen partijen hielden wel verband met de ziekte en de nachtdienstbeperking, maar beëindiging was in het belang van werknemer, omdat voortdurende van het conflict volgens de bedrijfsarts verdere sociaal-medische schade zou veroorzaken. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij woog mee dat ook werknemer tijdens de zitting geen heil meer zag in voortzetting van het dienstverband, dat terugkeer naar zijn eigen PI-locatie en de andere PI-locaties niet realistisch was en/of vanwege de reistijd evenmin haalbaar werd geacht. Herplaatsing lag daarom niet in de rede. De arbeidsovereenkomst eindigt, als DJI het verzoek niet intrekt, per 1 augustus 2026. De kantonrechter rekende de verstoring echter in overwegende mate aan DJI toe. DJI had de re-integratie in eigen werk abrupt stopgezet zonder voldoende onderbouwing, terwijl de nachtdienstbeperking al sinds 2017 bestond en jarenlang was geaccepteerd. DJI had niet inzichtelijk gemaakt waarom vrijstelling van nachtdiensten ineens onmogelijk was en had onvoldoende alternatieven onderzocht. Ook de oproep om zonder voorafgaand overleg bij een andere PI-locatie te gaan werken werd in strijd met goed werkgeverschap geacht. Verder handelde DJI verwijtbaar door gebeurtenissen uit vertrouwelijke mediationgesprekken te gebruiken ter onderbouwing van het ontbindingsverzoek. Dit alles kwalificeerde de kantonrechter als ernstig verwijtbaar handelen van DJI. Daarom werd aan de werknemer naast de transitievergoeding van € 31.132,38 bruto een billijke vergoeding van € 48.000 bruto toegekend. Bij de hoogte daarvan hield de kantonrechter rekening met het lange dienstverband, maar ook met de verwachting dat de arbeidsovereenkomst zonder ontbinding vermoedelijk niet veel langer dan twee jaar zou hebben voortgeduurd, met de goede arbeidsmarkt, het te verwachten herstel na beëindiging van het conflict en de aanspraak op een werkloosheidsuitkering. DJI kreeg de mogelijkheid het ontbindingsverzoek uiterlijk 15 juli 2026 in te trekken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5404

Zaaknummer: 11948338 \ AZ VERZ 25-124

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: H.G.W. Sterk en H.G.M. Hilken

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

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet voldaan aan zijn loonbetalingsverplichtingen. Achterstallig loon en overige loonbestanddelen van (ex-)HR-manager worden toegewezen.

Feiten

Werkneemster is van 1 april 2025 tot en met 31 maart 2026 in dienst geweest bij werkgever in de functie van HR-manager. Volgens werkneemster heeft werkgever niet voldaan aan zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, omdat werkneemster niet volledig is betaald en er ook geen eindafrekening van het dienstverband aan haar is verstrekt. Daarnaast stelt werkneemster dat zij vanaf december 2025 niet meer haar volledige loon heeft ontvangen, dat zij in de periode januari tot en met maart 2026 geen loon heeft ontvangen, en dat ook vakantietoeslag, de tegenwaarde in geld van opgebouwde maar niet opgenomen vakantie-uren en reiskosten niet zijn uitbetaald. Werkneemster heeft werkgever meermaals aangeschreven om over te gaan tot betaling van het achterstallig loon, maar betaling is uitgebleven. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster haar vordering gewijzigd, waarbij zij de vordering onder h heeft ingetrokken en de vordering onder k heeft toegevoegd. De vordering onder h zag op afgifte van loonstroken over de periode van 1 februari 2026 tot en met maart 2026 met een dwangsom, hetgeen een eisvermindering betreft. De vordering onder k ziet op afgifte van de eindafrekening van het dienstverband met een dwangsom. De kantonrechter overweegt dat deze eisvermeerdering niet wordt toegelaten, omdat deze niet tijdig bij exploit aan werkgever kenbaar is gemaakt. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag, de tegenwaarde in geld van opgebouwde maar niet opgenomen vakantie-uren en reiskostenvergoeding, alsmede de wettelijke verhoging, de wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten. Zij stelt dat zij afhankelijk is van het loon om haar kosten van bestaan te betalen en dat zij momenteel inteert op haar eigen vermogen, dat daardoor opdraakt. De loonvordering wordt door werkgever niet weersproken.

Oordeel

De kantonrechter verleent tegen werkgever verstek en stelt vast dat werkneemster een

spoedeisend belang heeft, omdat zij aanspraak maakt op loon waarvan zij afhankelijk is om haar kosten van bestaan te betalen. Bij de beoordeling wordt rekening gehouden met de eisvermindering, maar niet met de eisvermeerdering. Uit de onweersproken stellingen van werkneemster volgt dat zij in de periode van april 2025 tot en met maart 2026 in dienst is geweest bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van HR-manager. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkneemster over december 2025 te weinig loon heeft ontvangen en over de maanden januari tot en met maart 2026 geen loon heeft ontvangen. De gevorderde bedragen worden daarom toegewezen. Ook de vorderingen met betrekking tot vakantietoeslag, de tegenwaarde in geld van opgebouwde maar niet opgenomen vakantie-uren en reiskostenvergoeding worden toegewezen, omdat deze onweersproken zijn gebleven. Omdat werkgever niet tijdig aan zijn loonbetalingsverplichting heeft voldaan, is hij de wettelijke verhoging verschuldigd over het achterstallig loon en de overige loonbestanddelen, waarbij geen aanleiding bestaat voor matiging. De wettelijke rente wordt eveneens toegewezen, evenals de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten, omdat voldoende is gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3140

Zaaknummer: 12159144 \ UV EXPL 26-71

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: E.F.J. van West

Wetsartikelen: 7:625 BW, 129 Rv en 130 Rv

RECHTSPRAAK

Weigering om te rijden na onvoldoende rusttijd levert geen dringende reden voor ontslag op. CAO Beroepsgoederenvervoer van toepassing en werkgever moet loon- en ritadministratie verstrekken.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 april 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar in dienst getreden bij werkgever als vrachtwagenchauffeur. De werkzaamheden van werknemer bestonden uit het per vrachtwagen vervoeren van groenten en fruit vanuit werkgever naar afnemers in Nederland, België, Duitsland en Frankrijk. Ook het laden en lossen van de vracht behoorden tot zijn werkzaamheden. Werknemer had op 10 september 2025 van 07.00 tot 19.00 uur gewerkt en vervolgens tot 23.00 uur bij werkgever 2 in plaats 3 vracht die bestemd was voor Frankrijk ingeladen. Persoon heeft werknemer opgedragen om de volgende dag om 04.00 uur te gaan rijden om de files voor te kunnen zijn. Werknemer heeft dit geweigerd omdat hij dan door te weinig rusttijd een gevaar op de weg zou vormen. Persoon heeft werknemer onder dreiging van ontslag onder druk gezet om toch om 04.00 uur te vertrekken. Toen werknemer bij zijn weigering bleef, moest hij van persoon weggaan na inlevering van de sleutels van de vrachtwagen. Werknemer heeft geen salaris over de maand september 2025 ontvangen. Werknemer heeft werkgever bij brief van 30 oktober 2025 aangemaand om het salaris over de gewerkte dagen in september 2025 alsnog uit te betalen. Op deze brief is geen reactie ontvangen. Vervolgens heeft de advocaat van werknemer op 9 november 2025 per e-mail onder meer verzocht om intrekking van het ontslag van 10 september 2025, betaling van achterstallig loon en toezending van loonstroken, urenverantwoordingsstaten en tachograafschijven. Op deze e-mail is niet gereageerd.

Werknemer verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat de rechten en verplichtingen uit de CAO Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn en dat de arbeidsovereenkomst niet op 10 september 2025 is geëindigd wegens het ontbreken van een dringende reden. Daarnaast verzoekt werknemer werkgever 1 en werkgever 2 te veroordelen tot afgifte van loonstroken van mei 2025 tot en met augustus 2025 en tot afgifte van urenverantwoordingsstaten en tachograafschijven over de periode 1 april 2025 tot en met 10 september 2025, dan wel een geschoonde uitdraai van de boordcomputer. Tot slot verzoekt werknemer om hem na ontvangst van deze stukken in de gelegenheid te stellen zijn verzoek nader te onderbouwen.

Oordeel

In het incident wijst de kantonrechter het verzoek tot afgifte van stukken toe, met dien verstande dat de termijn voor het aanleveren van de stukken wordt gesteld op drie weken na betekening van de beschikking. De kantonrechter begrijpt het verzoek als een incidenteel verzoek met de bedoeling om eerst daarop een beslissing te krijgen voordat een eindbeschikking wordt gewezen. In de hoofdzaak wordt geoordeeld dat de verzochte verklaring voor recht over de toepasselijkheid van de cao toewijsbaar is, omdat de werkzaamheden van werknemer onder de werkingssfeer van de cao vallen. Ook de verzochte verklaring voor recht dat geen sprake is van een dringende reden voor ontslag wordt toewijsbaar geacht. De kantonrechter oordeelt dat het geen redelijke instructie van een werkgever is om een chauffeur na een lange werkdag tot 23.00 uur weer om 04.00 uur te laten rijden, omdat dit in strijd is met de regels over minimale rusttijd. De arbeidsovereenkomst is geëindigd vanwege de berusting door werknemer, maar van een dringende reden voor ontslag is geen sprake geweest. Iedere verdere beslissing in de hoofdzaak wordt aangehouden in afwachting van de aangekondigde wijziging van verzoeken.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4051

Zaaknummer: 11960743/AZ VERZ 25-93

Rechters: Zander

Advocaten: mr. R.M. van der Horn

Wetsartikelen: 283 Rv en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Beroep op de Wet bescherming klokkenluiders faalt omdat werknemer geen melding van een misstand heeft gedaan. Arbeidsovereenkomst ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is in dienst getreden bij Stichting Catharina Ziekenhuis (CZE). Werknemer heeft na zijn promotie naar een seniorrol, in toenemende mate zijn onvrede geuit over de gang van zaken, zijn collega's en het handelen van zijn leidinggevende. Werknemer stelde zich op het standpunt dat hij moest worden aangemerkt als klokkenluider en daarom ontslagbescherming genoot op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Hij heeft aangevoerd dat hij zich in de periode van 2023 tot en met 2025 herhaaldelijk zowel mondeling als schriftelijk heeft uitgelaten over risico's op het gebied van informatiebeveiliging binnen CZE en dat hij ten aanzien daarvan concrete waarschuwingen heeft geuit. CZE heeft dit betwist en aangevoerd dat geen sprake was van een misstand of een melding in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders. Daarnaast heeft CZE gesteld dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Volgens CZE heeft werknemer ondanks herhaalde gesprekken, waarschuwingen en aangeboden begeleiding zijn communicatiewijze niet aangepast. Ook heeft werknemer meermaals kritiek geuit op zijn leidinggevende, taken eenzijdig neergelegd en gemaakte afspraken niet nageleefd. CZE heeft werknemer meerdere malen gewezen op de gevolgen van zijn gedrag voor de arbeidsrelatie. CZE verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert verweer en stelt dat hij ontslagbescherming geniet op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Daarnaast verzoekt werknemer om toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en verstrekking van een correcte bruto-netto specificatie betreffende de eindafrekening. Volgens werknemer is sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CZE, omdat zij heeft nagelaten het verbetertraject op te starten, een mediationtraject te starten of een andere passende oplossing te vinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen ontslagbescherming geniet op grond van de Wet bescherming klokkenluiders. Niet is komen vast te staan dat werknemer een melding heeft gedaan als bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders. Hoewel werknemer herhaaldelijk risico's op het gebied van informatiebeveiliging heeft aangekaart, kwalificeren

deze uitlatingen niet zonder meer als een klokkenluidersmelding. Daarbij is van belang dat het juist tot de werkzaamheden van werknemer behoorde om risico's te signaleren en kenbaar te maken. Ook is niet gebleken dat werknemer de interne meldprocedure heeft gevolgd of voldoende duidelijk heeft gemaakt dat hij een melding in de zin van de klokkenluidersregeling wilde doen. De kantonrechter oordeelt verder dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. CZE heeft voldoende onderbouwd gesteld dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord en dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. CZE heeft werknemer meermaals de gelegenheid geboden zijn gedrag te verbeteren, onder meer door gesprekken, communicatietrainingen en een verbetertraject. Ondanks deze inspanningen bleef verbetering uit en zijn de verhoudingen verder verslechterd. Ook herplaatsing binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 augustus 2026. De kantonrechter oordeelt dat het handelen van werknemer weliswaar heeft geleid tot een verstoorde arbeidsverhouding, maar niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt. Het gedrag van werknemer vloeide voort uit een hoog verantwoordelijkheidsgevoel voor de veiligheid binnen CZE en de lat van ernstige verwijtbaarheid wordt niet gehaald. Het verzoek om toekenning van een transitievergoeding wordt daarom toegewezen. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat geen grondslag. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van CZE. Dat CZE het verbetertraject niet heeft voortgezet of geen mediation heeft ingezet levert geen ernstige verwijtbaarheid op. Ook de door werknemer aangevoerde psychische klachten leiden niet tot een ander oordeel. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen. Het verzoek om verstrekking van een correcte bruto-netto specificatie betreffende de eindafrekening wordt toegewezen, zonder oplegging van een dwangsom. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:3932

Zaaknummer: 12037987 \ EJ VERZ 25-745

Rechters: J.A.M. van den Berk

Wetsartikelen: 17e Wbk, 17eb Wbk en 7:66g lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder toestemming opgezegd. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat een billijke vergoeding en transitievergoeding worden toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 18 augustus 2024 in dienst bij werkgeefster als telefonisch medewerker. Werknemer had (laatstelijk) een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 juli 2025 tot 1 juli 2026. In een e-mail van 30 november 2025 bevestigt werkgeefster haar besluit om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Het is volgens werkgeefster een zakelijke afweging en staat los van de inzet van werknemer. Verder schrijft werkgeefster dat in de arbeidsovereenkomst een opzegclausule is afgesproken zodat zij de arbeidsovereenkomst tussentijds mag beëindigen. Zij begrijpt dat werknemer het niet eens is met de keuze, maar dat verandert niets aan het genomen besluit. Werknemer wordt vrijgesteld van werk en de arbeidsovereenkomst eindigt formeel met ingang van 1 januari 2026. Werknemer heeft twee maanden zonder inkomen gezeten en zou normaliter tot 1 juli 2026 inkomsten genieten. Werknemer heeft niet eerder geprotesteerd dan in januari 2026 en werkgeefster heeft op dat moment aangeboden om de arbeidsovereenkomst te herstellen. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen en verzoekt om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Volgens werknemer is de opzegging niet rechtsgeldig. Werkgeefster heeft weliswaar met inachtneming van de opzegtermijn de arbeidsovereenkomst opgezegd, maar dit is gebeurd zonder toestemming van het UWV of de schriftelijke instemming van werknemer. Daarom is het gegeven ontslag vernietigbaar. Werknemer berust in het gegeven ontslag, maar maakt wel aanspraak op onder meer een billijke vergoeding. Een vergoeding van twee maandsalarissen wordt daarom billijk geacht. Daarnaast doet werknemer een beroep op de gefixeerde schadevergoeding omdat tegen een eerdere dag is opgezegd dan die tussen partijen geldt. Werkgeefster voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen omdat werknemer zou hebben ingestemd met de beëindiging en niet tijdig bezwaar heeft gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is.

Vast staat dat werkgeefster geen toestemming heeft van het UWV om de arbeidsovereenkomst met inachtneming van een opzegtermijn op te zeggen. Anders dan werkgeefster heeft betoogd is niet gebleken van een schriftelijke instemming van de werknemer met het einde van zijn arbeidsovereenkomst. De e-mail van 30 november 2025 kan niet als zodanig worden beschouwd, omdat daaruit blijkt dat het werkgeefster is die de keuze heeft gemaakt om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en gebruik wil maken van de opzegmogelijkheid. Die opzegmogelijkheid moet echter gepaard gaan met toestemming van het UWV, welke ontbreekt, zodat het ontslag niet rechtsgeldig is. Dat werknemer niet eerder heeft geprotesteerd leidt niet tot een beëindigingsovereenkomst. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen, omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 2.000 bruto, waarbij is meegewogen dat werknemer inmiddels weer inkomsten heeft, waardoor de schadeperiode is verkort. Het verzoek om betaling van de transitievergoeding wordt eveneens toegewezen. De gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen omdat niet is opgezegd tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:13723

Zaaknummer: 12071085 \ RP VERZ 26-50103

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: E.J.W. Schuijlenburg en B. al Yassiri

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling MT-lid toegewezen. Van goed werkgever mag verwacht worden dat hij, alvorens tot ingrijpende maatregel van schorsing over te gaan, op zijn minst genomen hoor en wederhoor toepast.

Feiten

Werkneemster is vanaf 2021 in dienst bij Swapservices B.V. (hierna: Swapfiets), dit ten volle tevredenheid van beide partijen. Werkneemster maakt onderdeel uit van het MT.

Werkneemster heeft sinds september 2025 gesprekken gevoerd met de bestuurder van Swapfiets over de beloning binnen het MT. Zij is van mening dat er een te grote afstand is tussen de beloning van verschillende MT-leden. Begin oktober 2025 leek zij te berusten in de stellingname van de bestuurder dat hij dit onderwerp wilde laten rusten tot eind 2026. De onderneming is verlieslatend en volgens de bestuurder is binnen het MT afgesproken dat de beloningen van dit team, afgezien van gebruikelijke periodieken, niet voor substantiële herziening in aanmerking komen zolang de onderneming verlieslatend is. Op 29 oktober 2025 heeft werkneemster de bestuurder per e-mail bericht dat zij het moeilijk vindt het onderwerp te laten rusten en onder meer voorgesteld om op korte termijn een extern benchmarkonderzoek te laten uitvoeren. Daarop heeft de bestuurder werkneemster gebeld en in een pittig gesprek gezegd dat werkneemster het onderwerp met rust moet laten. Daarop heeft werkneemster per WhatsAppbericht van 31 oktober 2025 aangegeven zich niet langer comfortabel te voelen om een-op-een met de bestuurder in overleggen te zitten. Zij heeft aangegeven niet bij het komende MT-overleg aan te sluiten. Op 3 november 2025 is werkneemster per direct vrijgesteld van werk. Vervolgens heeft Swapfiets een ontbindingsverzoek ingediend. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Naar het voorlopig oordeel is de aanhoudend gevoerde discussie over beloningen en het bericht van werkneemster van 31 oktober 2025 onvoldoende voor een zo verstrekkende maatregel als schorsing. Begrijpelijk is dat de bestuurder van Swapfiets onaangenaam verrast was, of zelfs geïrriteerd of boos, doordat werkneemster de beloningsdiscussie weer ter sprake bracht. Bij een verlieslatende onderneming is het niet onbegrijpelijk dat substantiële verhogingen van de managementteambeloningen niet voor de hand liggend zijn. Partijen hadden het er al meermaals over gehad en de bestuurder had duidelijk gemaakt dat de bestaande beloning voorlopig een gegeven was. Anderzijds was de door werkneemster gezonden e-mail rustig van

toon en deed zij slechts een voorstel voor verder te nemen stappen. Voor de bestuurder was het WhatsAppbericht van 31 oktober 2025 de druppel. Hij had de indruk dat de recente berichten van werknemster over de beloning het karakter hadden van opbouw van een juridisch dossier. Dat sloot niet aan op de wijze waarop binnen het MT werd samengewerkt. Voor hem leidde het laatste bericht in het licht van het voorgaande tot een vertrouwensbreuk, gelet op de intensieve samenwerking die binnen het managementteam bestaat. Dat betekent echter niet dat deze omstandigheden in het licht van de geldende criteria een schorsing rechtvaardigen. Het had meer voor de hand gelegen om werknemster te vragen hoe zij de voortgang binnen het managementteam zag en daarbij de vertrouwensbreuk aan de orde te stellen. Daarbij speelt een rol dat er geen sprake was van disfunctioneren van werknemster en dat er geen onmiddellijk dreigend nadeel voor Swapfiets was. Het had op de weg van Swapfiets gelegen om aan werknemster te vragen wanneer zij verwachtte de communicatie met de bestuurder weer op te starten en wat daarvoor nodig was. Ten minste had voor het besluit tot schorsing het voornemen daartoe met werknemster besproken kunnen worden. Van een goed werkgever mag namelijk verwacht worden dat hij, alvorens tot een zo ingrijpende maatregel over te gaan, op zijn minst genomen hoor en wederhoor toepast. Na de schorsing is de relatie tussen partijen geëscaleerd. Maar omdat die escalatie haar start vond in de ongegronde schorsing kan die escalatie werknemster niet worden tegengeworpen. Dit betekent dat de vordering tot wedertewerkstelling zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:11467

Zaaknummer: C/13/779506 / KG ZA 25-977

Rechters: T.H. van Voorst Vader

Advocaten: L.H.F. Stuurop en F.A. Chorus

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Het hof komt na cassatie en verwijzing in de Profoto-zaak tot de slotsom dat de kantonrechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst terecht heeft toegewezen op de e-grond.

Feiten

Profoto houdt zich bezig met het ontwikkelen en exploiteren van hard- en software voor productfotografie. Werknemer is in 2018 in dienst getreden bij Profoto in de functie van image processing developer. Daartoe is hij naar Nederland verhuisd. De leidinggevende van werknemer heeft de vakantieaanvragen van werknemer van 23 tot en met 31 december 2022 en van 16 tot en met 27 januari 2023 geaccordeerd. Op 4 december 2022 heeft werknemer zijn vakantieaanvraag gewijzigd door de week van 23 tot en met 31 december te ruilen voor de week van 12 tot en met 18 december 2022. De leidinggevende heeft deze wijziging op 6 december 2022 geaccordeerd. Op 11 december 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld en Profoto verzocht om zijn vakantiedagen om te zetten in ziektedagen. Op 12 december 2022 is werknemer naar Iran gegaan. Op 14 december 2022 heeft werknemer aan de leidinggevende laten weten dat hij zich weer wat beter voelde. Als reactie daarop heeft de leidinggevende werknemer verzocht om de camera die Profoto van Canon in bruikleen had, terug te brengen zodra werknemer weer beter was. Werknemer heeft de leidinggevende daarop laten weten dat hij de camera heeft meegenomen naar Iran om daarmee op afstand te kunnen werken, waarop de leidinggevende werknemer heeft geschreven dat hij niet wist dat werknemer op afstand zou werken. De leidinggevende heeft werknemer gewezen op de regel dat hij zonder toestemming geen apparatuur mag meenemen op vakantie. Daarop heeft werknemer laten weten dat hij al in Iran was en dat hij op 27 januari 2023 terug zou vliegen, maar dat dit om medische redenen misschien later zou worden. Werknemer heeft de leidinggevende verzocht om een alternatief te vinden voor de camera, of hem de tijd te geven om de camera via DHL terug te sturen naar kantoor. Partijen hebben overleg gevoerd over verschillende wijzen van terugbrengen van de camera.

Op 15 december 2022 heeft werknemer zich beter gemeld. Op 16 december 2022 heeft werknemer laten weten dat hij de camera niet veilig per koerier kon versturen vanuit Iran. Op 22 december 2022 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gekregen, kort gezegd vanwege (1) het van 11 december 2022 tot 16 januari 2023 zonder toestemming vanuit Iran werken, (2) het zonder toestemming meenemen van de camera naar Iran en (3) het benaderen van een sales manager in plaats van HR met betrekking tot een salarisverhoging, waarmee werknemer de autoriteit van zijn manager heeft ondermijnd. Werknemer is gesommeerd om op 9 januari 2023 terug te zijn op het werk en de camera te retourneren.

Op 2 januari 2023 heeft werknemer in reactie op de officiële waarschuwing van 22 december 2022 laten weten dat hij (1) niet anders heeft gehandeld dan in voorgaande jaren, (2) niet zonder toestemming van zijn manager op afstand is gaan werken en (3) in voorgaande jaren ook apparatuur heeft meegenomen naar het buitenland om daarmee te werken. Op 3 januari 2023 heeft Profoto werknemer nogmaals verzocht om te laten weten of hij op 9 januari 2023 terug zal zijn op kantoor. Ook heeft Profoto aan werknemer meegedeeld dat het werken op afstand niet is goedgekeurd en dat het niet opvolgen van de instructies gevolgen kan hebben voor zijn dienstverband.

Werknemer heeft zich opnieuw ziek gemeld per 4 januari en per 16 januari vakantie genoten. Werkgever heeft werknemer gesommeerd op 30 januari op kantoor te verschijnen om in gesprek te gaan over ongeoorloofde afwezigheid en het meenemen van producten van de werkgever. Werknemer is niet op deze afspraak verschenen, omdat zijn vliegtuig pas op 31 januari landde. Profoto heeft werknemer op staande voet ontslagen.

Het hof Amsterdam heeft, voor zover van belang, de vernietiging van het ontslag op staande voet bekrachtigd en beslist dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter niet op de e-grond kon worden gegeven, maar in stand blijft op de i-grond. Vervolgens heeft een cassatieprocedure plaatsgevonden. De Hoge Raad oordeelde dat onbegrijpelijk is dat het hof de verwijten op de e-grond ontzenuwt, maar vervolgens oordeelt dat er wel enig verwijt aan het adres van werknemer te maken valt voor de ontbinding op de i-grond. Daarnaast oordeelt de Hoge Raad dat ontbinding op de i-grond (ook) pas mogelijk is nadat de herplaatsingsplicht heeft plaatsgevonden, de devolutieve werking van het hoger beroep meebrengt dat het hof de i-vergoeding had moeten beoordelen en dat de verplichting om ambtshalve de rechtsgronden aan te vullen ook geldt voor de toepassing van de i-grond (zie AR 2025-0921). Na het arrest van de Hoge Raad is de zaak terugverwezen naar het Hof Den Haag.

Oordeel

De uitkomst van het incidentele cassatieberoep brengt mee dat het hof opnieuw moet oordelen over de vraag of de kantonrechter het ontbindingsverzoek van Profoto terecht op de e-grond heeft toegewezen. Het Hof Den Haag oordeelt in dat kader als volgt. Het had van werknemer mogen worden verwacht voor zijn vertrek te overleggen over het meenemen van de camera. Dat heeft hij niet gedaan. Hij heeft zelfs tegen niemand binnen Profoto gezegd dat hij de camera zou meenemen. Het ging om een kostbare camera, om een camera die Profoto in bruikleen had, om een lange periode waarin Profoto in Nederland niet over de camera zou kunnen beschikken en om een bestemming in het verre buitenland. Een en ander was, zo begrijpt het hof, ook bij de werknemer bekend. Anders dan de werknemer heeft aangevoerd, kan dit niet slechts als 'mogelijk onhandig' of 'An unfortunate incident is all it is' worden aangemerkt. Het hof acht de opdracht van Profoto aan de werknemer om de camera persoonlijk naar Nederland terug te brengen dan ook een redelijke opdracht. Daarnaast speelt ook mee dat werknemer de camera niet in zijn vakantieperioden hoefde te terug te brengen, de bruikleenperiode inmiddels was verstreken, Profoto had aangeboden de redelijke kosten

voor een enkele vlucht te vergoeden en dit alles zich heeft afgespeeld vóór de ziekmelding van werknemer. Ter zitting van het hof Amsterdam heeft de werknemer gezegd dat hij de camera zou hebben terugbezorgd als men hem de urgentie maar had uitgelegd en hij zou hebben geweten dat het hem zijn baan zou kosten. Dit verweer kan de werknemer echter niet verontschuldigen. Uit de gewisselde e-mails volgt dat Profoto aan werknemer heeft uitgelegd voor welk doel zij over de camera wilde beschikken. Ten slotte heeft Profoto de werknemer wel degelijk – zowel voor als na zijn ziekmelding – gewaarschuwd voor mogelijke consequenties, daaronder begrepen beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De voorgaande overwegingen voeren het hof tot de conclusie dat de kantonrechter het verzoek van Profoto tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond (kort gezegd: verwijtbaar handelen) terecht heeft toegewezen. Het oordeel van het hof na verwijzing over de e-grond brengt mee dat de andere gronden die Profoto aan het ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd (g-/i-grond) geen verdere bespreking meer behoeven. Dan resteert nog de vraag of werknemer ook ernstig verwijtbaar heeft gehandeld als bedoeld in artikel 7:673 lid 7, aanhef en onder c, BW. Het hof oordeelt, net als de kantonrechter, dat deze hoge drempel niet wordt gehaald. Tot slot heeft werknemer verzocht Profoto te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:671b lid 9 sub c BW, maar dit verzoek wordt afgewezen omdat dit in strijd is met de tweeconclusieregel. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1596

Zaaknummer: 200.360.980/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.T. Nijhuis en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: O.J. Praamstra en C.C. Zillinger Molenaar

Wetsartikelen: 7:660 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 25 Rv

RECHTSPRAAK

Niet aannemelijk dat partijen een tweede vaststellingsovereenkomst hebben gesloten. Het daaropvolgende ontslag op staande voet na een ziekmelding wegens een gebroken teen is niet rechtsgeldig. Werknemer die berust in het ontslag en krijgt een billijke vergoeding van € 10.000 toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerker. Partijen hebben op 25 oktober 2025 een vaststellingsovereenkomst ondertekend, maar werknemer is nadien blijven werken. Werkgeefster stelt dat partijen een tweede vaststellingsovereenkomst hebben gesloten op grond waarvan de arbeidsovereenkomst per 30 december 2025 is geëindigd. Werknemer betwist dat. In december 2025 meldt werknemer zich ziek wegens een gebroken teen. Op 29 december 2025 deelt werkgeefster mee dat werknemer niet meer hoeft te komen werken. Werknemer verzoekt aanvankelijk vernietiging van het ontslag op staande voet, maar maakt tijdens de mondelinge behandeling de ‘switch’ en berust in het ontslag. Hij verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste vaststellingsovereenkomst kan onbesproken blijven, omdat vaststaat dat partijen geen uitvoering aan die overeenkomst hebben gegeven en werknemer heeft doorgewerkt. Niet aannemelijk is geworden dat werknemer de gestelde tweede vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend. De kantonrechter acht daarbij van belang dat werkgeefster haar standpunt over de totstandkoming en datering van de overeenkomst herhaaldelijk heeft gewijzigd en haar lezing telkens aanpaste wanneer een eerder ingenomen standpunt niet houdbaar bleek. Voor zover de overeenkomst al tot stand zou zijn gekomen, is deze vernietigbaar wegens dwaling, omdat werknemer zich onvoldoende bewust was van de gevolgen van de beëindiging en niet is gewezen op de wettelijke bedenktijd en de mogelijkheid juridische bijstand in te schakelen. Nu geen sprake is van een beëindiging met wederzijds goedvinden, moet de mededeling van 29 december 2025 worden aangemerkt als een ontslag op staande voet. Een dringende reden ontbreekt. Werkgeefster heeft niet inzichtelijk gemaakt welk gedrag werknemer precies wordt verweten. Voor zover het ontslag verband houdt met de ziekmelding, had werkgeefster de bedrijfsarts moeten inschakelen. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig. Nu werknemer de ‘switch’ heeft gemaakt, beoordeelt de

kantonrechter zijn aanspraken op vergoedingen. Omdat sprake is van een ongeldig ontslag op staande voet heeft werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld. De kantonrechter kent werknemer daarom een billijke vergoeding van € 10.000 bruto toe. Daarbij weegt mee dat werkgeefster werknemer tijdens zijn ziekmelding liet doorwerken, discriminerende uitlatingen deed, onjuiste informatie aan de IND verstrekke en werknemer loonstroken onthield. Daarnaast kent de kantonrechter een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding toe; de tegenverzoeken van werkgeefster tot terugbetaling van vermeende geldleningen en benoeming van een deskundige worden afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3088

Zaaknummer: 12120695 \ ME VERZ 26-32 AW/1583

Rechters: A. Blanke

Advocaten: mr. T.E. Houkes en F.B. Mahabali

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever in kort geding bij verstek veroordeeld tot betaling van loon, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en niet genoten vakantie-uren.*Feiten*

Werkneemster stelt dat zij op 1 april 2025 voor de duur van een jaar in dienst is getreden bij werkgeefster. Werkneemster heeft zich op 29 oktober 2025 ziek gemeld. Vanaf februari 2026 heeft zij geen loon meer ontvangen. Werkneemster vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van loon. Werkgeefster heeft hiertegen geen verweer gevoerd; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter gaat uit van de juistheid van de stellingen van werkneemster, gelet op het ontbreken van verweer zijdens werkgeefster. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de verschuldigde loonbetalingen over de maanden februari en maart 2026. Omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 1 april 2026 en werkgeefster de gevorderde bedragen niet heeft betwist, zal de kantonrechter werkgeefster ook veroordelen tot betaling van de vakantietoeslag van € 2.139,83 bruto, de eindejaarsuitkering van € 960,98 bruto en de opgenomen, maar niet genoten vakantie uren ten bedrage van € 981,25 bruto. Nu werkgeefster het loon, de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de niet genoten vakantie uren niet tijdig heeft betaald, wordt ook de wettelijke verhoging toegewezen. Voor matiging van de wettelijke verhoging ziet de kantonrechter geen aanleiding. De wettelijke rente wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3089

Zaaknummer: 12207211 \ MV EXPL 26-59 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: S. Moussaoui

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte Amsterdamse handhaver krijgt geen plek als mentor van gastheren en gastvrouwen: ondanks positief UWV-oordeel mocht gemeente afgaan op tegengesteld arbeidsdeskundig advies, omdat belastende mentorrol mogelijk niet past bij haar beperkingen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1997 in dienst bij de gemeente Amsterdam, laatstelijk als Handhaver D bij THOR. Sinds mei 2018 is zij arbeidsongeschikt voor die functie. Op grond van de CAO Gemeenten geldt gedurende de eerste drie ziektejaren een ontslagverbod en heeft een arbeidsongeschikte medewerker een voorrangspositie bij vacatureervulling. Werkneemster verricht inmiddels al geruime tijd lichte administratieve werkzaamheden binnen de gemeente voor 36 uur per week. In het kader van haar re-integratie had werkneemster belangstelling voor de functie van mentor/begeleider gastheer/gastvrouw. Volgens de in 2020 vastgestelde FML is zij aangewezen op licht fysiek werk, bij voorkeur administratief van aard, zonder veel storingen, onderbrekingen, piekbelasting, confronterend klantcontact of emotioneel belastende situaties. De gemeente twijfelde daarom of de beoogde functie passend was. Een verzuimadviseur legde de taken van de functie naast de FML en concludeerde dat verschillende onderdelen mogelijk te belastend waren, waaronder het zijn van aanspreekpunt, het houden van briefings, het begeleiden op straat en het doorgeven van informatie. Zij adviseerde wel een proefperiode met inachtneming van de beperkingen. De selectiecommissie achtte werkneemster geschikt voor de functie, maar de gemeente besloot haar niet te plaatsen, onder meer omdat de functie volgens haar geen passende arbeid opleverde in de zin van artikel 7:658a BW. Werkneemster vroeg daarop een deskundigenoordeel aan bij het UWV. De arbeidsdeskundige van het UWV oordeelde dat de functie passend was: er zou geen sprake zijn van veelvuldige storingen, hoge piekbelasting, rechtstreeks burgercontact of een leidinggevende functie met zware verantwoordelijkheid. Ook zou werkneemster kunnen terugvallen op andere mentoren en een coördinator. De gemeente liet vervolgens Elabo onderzoek doen. De arbeidsdeskundige van Elabo kwam tot de tegenovergestelde conclusie. Volgens Elabo wordt een mentor regelmatig gestoord, moet deze onder tijdsdruk werken, omgaan met piekdruk en calamiteiten, emotionele problemen en soms onredelijk gedrag van gastheren en gastvrouwen. Ook bevat de functie leidinggevende aspecten en de verantwoordelijkheid voor een groep medewerkers met afstand tot de arbeidsmarkt. Volgens Elabo overschrijdt dit de belastbaarheid van werkneemster. Werkneemster vordert in kort geding dat de gemeente haar benoemt in de functie van mentor/begeleider gastheer/gastvrouw en haar daarin te werk stelt.

Oordeel

De kantonrechter achtte het spoedeisend belang aanwezig, omdat werkneemster op korte termijn in de functie wilde worden geplaatst. De inhoudelijke vraag was vervolgens of voldoende aannemelijk was dat de functie passend was, zodat vooruitlopen op een bodemprocedure gerechtvaardigd zou zijn. De rechter stelde voorop dat de gemeente werkneemster op grond van artikel 7:658a BW en de cao een voorrangspositie moet geven bij vacaturevervulling, maar alleen als de functie gelet op haar gezondheidstoestand passend is. Omdat werkneemster gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, komt bij de beoordeling van passendheid vooral gewicht toe aan arbeidsdeskundige oordelen en niet aan het oordeel van de leidinggevende of de selectiecommissie. In dit geval stonden twee arbeidsdeskundige rapporten tegenover elkaar. Beide deskundigen gingen uit van dezelfde functie-inhoud en dezelfde FML, maar beoordeelden de mentale belasting, weerbaarheid en verantwoordelijkheid in de functie verschillend. De kantonrechter vond van belang dat de UWV-deskundige had gesproken met de coördinator van de mentoren, die tevens vertrouwenspersoon van werkneemster was geweest en lid was van de selectiecommissie die haar had voorgedragen. Daardoor bestond volgens de rechter het risico dat de functie aan het UWV te rooskleurig was voorgesteld. Om die reden woog het UWV-rapport niet zwaarder dan het Elabo-rapport. Omdat de passendheid van de functie daardoor niet voldoende aannemelijk was, hoefde de gemeente werkneemster niet in de functie te benoemen. De gevraagde voorziening werd geweigerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-07-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:3328

Zaaknummer: 9226228 KK EXPL 21-371

Rechters: M. van Walraven

Advocaten: M. Koolhoven en A.C. Kaandorp

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever in kort geding bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig loon.*Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgeefster en vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon. Werkgeefster is niet verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering toe, omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling aan werknemer van € 4.761,99 bruto ter zake van het achterstallige loon over de periode van 1 maart 2025 tot en met 17 oktober 2025, met wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3070

Zaaknummer: 12188162 \ CV EXPL 26-1336

Rechters: W.R.H. Lutjes

Advocaten: A. Lansons

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Automonteur die jarenlang structureel meer dan 38 uur per week heeft gewerkt en hier ook altijd naar werd betaald, heeft op grond van de CAO Motorvoertuigen en tweewielers nog recht op een overwerktoeslag.

Feiten

Werknemer was als automonteur in dienst bij werkgever. In onderhavige procedure heeft werknemer een arbeidsovereenkomst d.d. 1 april 2009 ingebracht waarin staat dat de CAO Motorvoertuigen en tweewielers van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Ook heeft hij een document aangeleverd met de titel 'OTHER APPOINTS BETWEEN', waaruit blijkt dat werknemer van maandag tot en met vrijdag van 08.30 uur tot 18.00 uur werkte. Ook werkte werknemer vijf dagen per week van 18.00 tot 20.00 uur als tegenprestatie voor het gebruik van de woning (in de afspraken aangeduid als 'cottage') die werkgever hem ter beschikking stelde (in plaats van huur te betalen). Op zaterdag werkte werknemer tegen een uurloon van € 12,50 en op rally-dagen voor een dagloon van € 150. Met ingang van 15 juni 2019 is werknemer 42,5 uur gaan werken met behoud van salaris. Op 11 september 2019 heeft de boekhouder aan werkgever in een mail laten weten dat het salaris van werknemer per 1 januari 2017 € 3.329 voor 45 uur bedroeg. Vanaf 1 maart 2020 heeft werknemer (met behoud van salaris) 38 uur per week gewerkt. Werknemer is sinds juli 2020 arbeidsongeschikt. Vervolgens is tussen partijen discussie ontstaan over de gewerkte uren van werknemer. Vanaf 2017 hoefde werknemer immers geen huur meer aan werkgever te betalen, omdat hij samen met zijn partner een eigen huis had gekocht. Op 4 juli 2022 is de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. Partijen hebben finale kwijting afgesproken, waarvan is uitgezonderd de vermeende loonvordering betreffende overwerktoeslag en ADV-uren. In onderhavige procedure vordert werknemer werkgever te veroordelen tot betaling van € 37.622,34 bruto aan achterstallig loon, overwerkvergoeding en ADV-uren, te vermeerderen met de wettelijke verhoging. Hij legt daaraan ten grondslag dat hij structureel vijf dagen per week negen uur per dag heeft gewerkt, terwijl volgens de cao de normale wekelijkse arbeidsduur 38 uur bedraagt en hij ook voor deze omvang is uitbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering van werknemer heeft betrekking op diverse periodes. Voor deze periodes geldt het volgende.

De periode tot 1 januari 2017

Hoewel kan worden aangenomen dat werknemer structureel meer dan 38 uur per week werkte, leidt dit niet tot het door werknemer gewenste resultaat. Partijen zijn namelijk overeengekomen dat een deel van het loon (voor 38 uur) 'wit' werd betaald en een deel van het loon 'zwart'. Werknemer werd immers een woning ter beschikking gesteld waarvoor hij geen huur hoefde te betalen (loon in natura). Werknemer heeft voor deze periode onvoldoende onderbouwd dat hij overuren heeft gemaakt en wat de omvang hiervan is.

De periode vanaf 1 januari 2017 tot 15 juni 2019

Per 1 januari 2017 is het salaris van werknemer significant verhoogd, van € 2.566,16 naar € 3.329,00 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding werknemer te volgen in zijn stelling dat dit slechts een verhoging betrof van zijn salaris voor 38 uur per week, nu hij tegenover de onderbouwing van werkgever dat zijn salaris hiermee helemaal wit werd betaald enkel heeft aangevoerd dat de loonsverhoging was ingegeven door zijn goede functioneren. De kantonrechter gaat er dus van uit dat het door werknemer ontvangen salaris zag op werkzaamheden gedurende 45 uren per week. De kantonrechter volgt werkgever in zijn standpunt dat werknemer zijn ADV daarmee in geld heeft genoten en er niet nog los aanspraak bestaat op ADV in tijd. Wel is werkgever op grond van de cao een toeslag voor de uren verschuldigd die werknemer boven de 38 uur werkte (zijnde vijf overuren per week). Uit de mail van de boekhouder blijkt immers dat de beloning is gebaseerd op 45 uur per week, maar niet dat daarin ook de toeslagen zijn begrepen.

De periode vanaf 15 juni 2019 tot 1 maart 2020

In de periode vanaf 15 juni 2019 tot 1 maart 2020 heeft werknemer telkens 42,5 uur gewerkt. Daardoor is werknemer over deze periode nog de overwerktoeslag over 2,5 uur verschuldigd.

De periode vanaf 1 maart 2020

Vanaf 1 maart 2020 heeft werknemer de overeengekomen 38 uur gewerkt, zodat hij over deze periode geen recht heeft op betaling van overwerktoeslag en evenmin op een vergoeding voor ADV-uren.

De conclusie is dat werknemer recht heeft op een vergoeding van € 4.271,20 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil, nu er jarenlang zonder protest van werknemer uitvoering is gegeven aan de tussen partijen gemaakte afspraken.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-12-2023

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2023:7561

Zaaknummer: 10483182 \ CV EXPL 23-3046 \ 520 \ 44356

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: L. Hennink en M.C. Waterink

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Supermarktmedewerker die medeverantwoordelijk is voor voorkomen van winkeldiefstal is terecht op staande voet ontslagen wegens diefstal. Leeftijd werknemer, lange duur van dienstverband en medische situatie werknemer doen niet af aan ernst van de feiten.

Feiten

Werknemer is op 23 juli 1990 in dienst getreden bij Hoogvliet B.V. Op de arbeidsovereenkomst is het huishoudelijk reglement filialen van Hoogvliet van toepassing. Hierin is bepaald dat diefstal wordt bestraft met ontslag op staande voet. In zijn functie is werknemer onder andere verantwoordelijk voor het voorkomen van derving. Hieronder valt ook diefstal, zowel door klanten als door personeel. Op 10 oktober 2025 is werknemer gevraagd mee te werken aan een uitgangscontrole. Werknemer heeft zijn zakken leeggehaald. Vervolgens is hem gevraagd om zijn bloes omhoog te doen. Onder zijn bloes droeg hij een plastic tas van Hoogvliet, met daarin goederen uit de winkel ter waarde van ongeveer € 16. Werknemer kon geen kassabon overleggen. Diezelfde dag is werknemer per e-mail en per brief op staande voet ontslagen. Per aangetekende brief van 13 oktober 2025 is het ontslag op staande voet nader toegelicht. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onverwijldheid

Het ontslag is onverwijld gegeven. Het ontslag is per e-mail van 10 oktober 2025 aan werknemer bevestigd. Vervolgens is bij brief van 13 oktober 2025 uitvoerig schriftelijk aan werknemer uiteengezet wat de ontslagreden is. Daarmee is voldaan aan het vereiste dat een ontslag onverwijld moeten worden gegeven en onverwijld moet worden medegedeeld.

Dringende reden

Vast staat dat werknemer een plastic tas met boodschappen van Hoogvliet onder zijn kleding mee naar buiten heeft genomen en dat hij die boodschappen met een waarde van ongeveer € 16 niet bij de kassa heeft afgerekend. Volgens werknemer kan dit hem niet worden aangerekend. Hij stelt zware medicijnen te gebruiken die als bijwerking vergeetachtigheid hebben en ertoe hebben geleid dat hij is vergeten af te rekenen. De kantonrechter gaat aan deze uitleg voorbij. Op de door Hoogvliet overgelegde camerabeelden is te zien dat

werknemer op verschillende momenten boodschappen in het magazijn verbergt en vervolgens een boodschappentas vult met die boodschappen. Daarna is te zien dat hij zijn broekriem losmaakt, de tas deels in zijn broek doet en met zijn broekriem vastmaakt. Daarna doet hij zijn bloes eroverheen. Deze gedragingen geven blijk van een doelbewuste en geplande actie die geen gevolg is van vergeetachtigheid. Werknemer maakt op de beelden ook geen verwarde indruk. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de gedragingen wel verwijtbaar zijn. Vast staat dat een ontslag op staande voet gelet op de leeftijd van werknemer, de lange duur van het dienstverband en zijn medische situatie een vergaande maatregel is die zeer ingrijpende gevolgen voor werknemer heeft. Vast staat echter ook dat Hoogvliet een zerotolerancebeleid heeft. Werknemer was bekend met dit beleid. Van Hoogvliet hoefde dan ook niet verwacht te worden dat zij werknemer eerst een officiële waarschuwing zou geven. Daar komt bij dat werknemer een voorbeeldfunctie had en medeverantwoordelijk was voor het voorkomen van winkeldiefstal. De persoonlijke omstandigheden kunnen dan ook niet afdoen aan de ernst van de feiten. Er is sprake van een dringende reden. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 19-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14141

Zaaknummer: 12010147 RP VERZ 25-51034 en 12007507 EJ VERZ 25-83603

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: S. Fattah en O.J. Praamstra

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster ten onrechte op staande voet ontslagen omdat zij niet proactief genoeg zou zijn. Disfunctioneren kan alleen dringende reden opleveren als werknemer in ernstige mate geschiktheid blijkt te missen voor overeengekomen werk. Werkneemster heeft recht op vergoedingen.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 23 mei 2025 bij werkgever als barmedewerkster. Zij is op 30 september 2025 op staande voet ontslagen. Volgens werkneemster is mondeling als reden voor het ontslag gegeven dat zij niet proactief genoeg zou zijn. Werkneemster is het daar niet mee eens, maar legt zich bij het ontslag neer. Zij verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgever is niet verschenen en heeft niet gereageerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever was kennelijk niet tevreden over het functioneren van werkneemster. Disfunctioneren kan echter alleen een dringende reden opleveren als de werknemer in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen voor het overeengekomen werk. Nergens blijkt uit dat die situatie zich heeft voorgedaan. Daarom wordt ervan uitgegaan dat er geen dringende reden is geweest om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding van € 1.994 bruto. Dit bedrag komt neer op twee maanden loon inclusief vakantiegeld. Ook is werkgever een transitievergoeding van € 115,10 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 1004,40 bruto verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5835

Zaaknummer: 11992399 VZ VERZ 25-7075

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. P.M.F.A. Peutz

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens herhaald onjuist verklaren over nevenwerkzaamheden (aard en omvang) houdt stand. Werkneemster is gefixeerde schadevergoeding van ruim € 11.000 verschuldigd.

Feiten

Werkneemster is op 15 november 2007 in dienst getreden bij de Gemeente Hoeksche Waard (hierna: de gemeente). Op 9 oktober 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft voor haar eigen onderneming vanaf 10 juni 2025 een opdracht voor 24 uur per week geaccepteerd. Dit heeft zij op 2 juli 2025 aan de gemeente gemeld. Vervolgens heeft zij op het formulier dat voor dergelijke meldingen bij de gemeente wordt gebruikt ingevuld dat deze opdracht maar voor acht uur per week was. De gemeente heeft op meerdere momenten in de periode van 2 juli 2025 tot 8 oktober 2025 vragen gesteld over deze opdracht. Toen in oktober 2025 bekend werd dat werkneemster deze werkzaamheden voor 24 uur per week deed (volgens de gemeente ook op dagen waarop zij volgens haar agenda werkzaam was bij de gemeente), is werkneemster op staande voet ontslagen. Tussen partijen is in geschil of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de gemeente is de kern van haar verwijt dat werkneemster een forse nevenbetrekking heeft aanvaard, waarover zij desgevraagd geen openheid heeft gegeven en zelfs valselijk heeft verklaard. Werkneemster verrichtte al sinds 2022 regelmatig nevenwerkzaamheden bij verschillende opdrachtgevers. Zij heeft dit altijd bij de gemeente gemeld, op de daarvoor binnen de gemeente voorgeschreven manier. De gemeente heeft dit ook altijd goedgekeurd. Daarbij werden door de gemeente ook altijd duidelijk de kaders voor nevenwerkzaamheden geschetst. Juist omdat werkneemster dus al eerder nevenwerkzaamheden had verricht en wist welke voorwaarden hiervoor golden, valt niet in te zien waarom zij nu opzettelijk en herhaaldelijk onjuiste informatie heeft verstrekt dan wel heeft verzwegen, waar haar meerdere keren is gevraagd om informatie te geven. Door doelbewust en op meerdere momenten in de tijd valse informatie te verstrekken, is werkneemster zodanig tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst dat sprake is van een dringende reden. Werkneemster heeft het vertrouwen van haar werkgever verloren en van de gemeente hoefde na een periode van ruim drie maanden niet te worden verwacht dat zij werkneemster nog meer tijd gaf of volstond met een waarschuwing. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Werkneemster dient een gefixeerde schadevergoeding aan de gemeente te betalen. Deze wordt gematigd tot de

wettelijke ondergrens, zijnde de wettelijke opzegtermijn van één maand. In die beslissing spelen onder meer een rol de duur van de arbeidsovereenkomst (bijna achttien jaar) en de manier waarop werkneemster haar werk heeft verricht en is beoordeeld. Werkneemster heeft geen recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5564

Zaaknummer: 12003504 HA VERZ 25-98 en 12010763 HA VERZ 25-100

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: V. Stavleu en A. Stamoulis

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

RECHTSPRAAK

Werknemer in dienst van Staat heeft werklaptop zonder toestemming meegenomen naar buitenland, alwaar deze is ontvreemd, waarvan werknemer niet direct melding heeft gemaakt. Ontslag op staande voet terecht; werknemer was gewaarschuwd man.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2023 in dienst geweest bij de Staat der Nederlanden, het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat (hierna: RWS) op basis van een dienstverband voor bepaalde tijd van 1 december 2023 tot en met 30 november 2025. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO Rijk van toepassing. Werknemer is op 27 januari 2025 schriftelijk berispt in verband met niet-integer gedrag. Dit betrof onjuist gebruik van een deelauto, waaronder het maken van privéritten met de deelauto. Daarnaast was werknemer een werklaptop kwijtgeraakt. Werknemer is gewaarschuwd dat overtreding van de geldende regels, protocollen en/of afspraken niet nog eens mag voorkomen. Werknemer is vanaf 1 september 2025 vrijgesteld van werk voor het zoeken van een andere baan. Op 22 juni 2025 is werknemer in het buitenland beroofd van zijn werklaptop. Werknemer heeft van die beroving niet terstond melding gemaakt bij zijn leidinggevende. Werknemer heeft de diefstal na een overleg op 14 juli 2025 gemeld. Vervolgens is RWS een integriteitsonderzoek gestart. In het kader van dat onderzoek is werknemer op 16 juli 2025 gehoord. Op 17 juli 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 18 juli 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag en subsidiair toekenning van (onder meer) een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De dringende reden voor RWS om werknemer ontslag op staande voet te geven is een combinatie van een aantal factoren. In de eerste plaats het gegeven dat werknemer zonder toestemming van RWS zijn werklaptop heeft meegenomen naar het buitenland, dat deze laptop aldaar is ontvreemd, dat werknemer daar niet meteen melding van heeft gemaakt, een en ander in combinatie met een aantal ongeloofwaardige uitlatingen rondom zijn reis naar het buitenland en hetgeen hij in het buitenland wilde verrichten voor RWS en dat allemaal in het licht van het feit dat werknemer nog geen half jaar daarvoor een duidelijke waarschuwing had gekregen dat bij een volgende overtreding van de richtlijnen van RWS werknemer rekening diende te houden met ontslag op staande voet. Werknemer heeft voornoemde factoren niet gemotiveerd betwist. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven. De combinatie van genoemde factoren is in onderlinge

samenhang zodanig ernstig te noemen dat sprake was van een dringende reden. Aan werknemer is duidelijk gemaakt dat hij de werklaptop niet zonder toestemming naar het buitenland mocht brengen; hem was voldoende duidelijk gemaakt dat hij vermissing direct moest melden, terwijl hij bij terugkomst uit het buitenland diverse verklaringen voor de reis en de vermissing heeft gegeven, die ofwel niet juist bleken te zijn, ofwel niet onderbouwd werden of konden worden. Zeker in het licht van de ondubbelzinnige waarschuwing dat een verdere inbreuk op de integriteitsverplichtingen zou kunnen leiden tot ontslag maakt dat werknemer een gewaarschuwd man was. Persoonlijke omstandigheden van werknemer leiden niet tot een ander oordeel. Het ontslag op staande voet blijft in stand. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:13694

Zaaknummer: 11889464 RP VERZ 25-50714

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: E.R. van Dijk-Lopes Lima en mr. R. van Vliet

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

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt onrechtmatig door goederen werkgever te verduisteren, de bedrijfsauto privé te gebruiken en door kosten van ingehuurd frietkar op privégelegenheid bij werkgever in rekening te brengen. Werkgever mocht schadebedrag verrekenen met loon werknemer.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van Stichting Maasstad Ziekenhuis (hierna: MSZ) als Vakman Techniek N4. MSZ heeft werknemer op 10 mei 2024 op staande voet ontslagen in verband met een verdenking van het (mede)plegen van diefstal en/of verduistering. Partijen hebben daarna overleg met elkaar gevoerd, waarna het gegeven ontslag op staande voet door MSZ is ingetrokken en de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd per 1 oktober 2024. Partijen hebben hun afspraken neergelegd in een vaststellingsovereenkomst. Daarin is onder meer opgenomen dat MSZ het loon van werknemer zal doorbetalen tot 1 oktober 2024. MSZ heeft tot die datum niet het volledige nettosalaris uitbetaald. Zij heeft daarmee in totaal € 13.458,01 netto verrekend. Werknemer eist in deze procedure betaling van te weinig uitbetaald salaris. Volgens MSZ hoeft zij niets meer aan werknemer te betalen; zij stelt zich op het standpunt dat vaststaat dat werknemer onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld en dat zij daardoor schade heeft geleden. In dat kader maakt MSZ aanspraak op een schadebedrag van € 25.000. Dit bedrag heeft MSZ deels al verrekend met het salaris van werknemer. Voor zover de schade nog niet is verrekend, eist MSZ in reconventie om werknemer te veroordelen de schade tot een bedrag van € 25.000 aan haar te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werknemer heeft onrechtmatig gehandeld

Vast staat dat werknemer in de nacht van 1 mei 2024 goederen heeft meegenomen uit MSZ. Dit is vastgelegd op camerabeelden die ook zijn beoordeeld door Hoffmann Bedrijfsrecherche. Werknemer heeft twee (nieuwe) mengkranen, een glijstang en een bouwlamp, die aan MSZ toebehoorden, meegenomen. Het verweer van werknemer wordt gepasseerd en geoordeeld wordt dat sprake is (geweest) van verduistering. Dit is onrechtmatig. Ook staat vast dat werknemer goederen heeft besteld op naam en voor rekening van MSZ, terwijl die niet voor MSZ zijn gebruikt. Voorts heeft werknemer de dienstauto voor privédoeleinden gebruikt. Dit

is in strijd met het Beleid Wagenparkbeheer van MSZ en daarmee onrechtmatig. Tot slot is komen vast te staan dat werknemer een frietkar bij hem thuis heeft laten komen, terwijl hij de kosten daarvoor bij MSZ in rekening heeft gebracht. MSZ heeft door voornoemd onrechtmatig handelen van werknemer schade geleden.

Verrekening schadevergoeding

De door MSZ gevraagde verklaring voor recht dat zij door toedoen van werknemer schade heeft geleden voor een totaalbedrag van € 25.000 wordt toegewezen. MSZ mocht de schade met het salaris van werknemer verrekenen. Werknemer heeft daarom geen aanspraak meer op betaling van enig bedrag aan achterstallig salaris; zijn loonvordering wordt afgewezen. Omdat MSZ reeds € 13.458,01 netto heeft verrekend (en dat mocht), wordt een bedrag van € 11.541,99 toegewezen dat werknemer nog aan MSZ moet betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5770

Zaaknummer: 11720209 CV EXPL 25-12574

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: D.M. Koot-Timmers en D.J. Kolk

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Tussenuitspraak. Vordering tot wedertewerkstelling in kort geding wordt wegens een gebrek aan belang afgewezen.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2024 bij 10Tables B.V. in dienst getreden in de functie van chef-kok. Bij brief van 27 februari 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Op 16 april 2026 heeft werknemer een verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op staande voet dan wel het toekennen van een transitievergoeding en billijke vergoeding met nevenverzoeken ingediend. 10Tables heeft hiertegen verweer gevoerd en een tegenverzoek ingediend. De mondelinge behandeling van dit verzoek heeft gezamenlijk met de mondelinge behandeling van dit kort geding plaatsgevonden. In dit kort geding vordert werknemer – samengevat – dat 10Tables wordt veroordeeld om hem weder te werk te stellen in zijn functie als chef-kok.

Oordeel

Bij beschikking van 10 juni 2026 is in de bodemprocedure beslist dat het op 27 februari 2026 aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is en zijn de verzoeken van werknemer tot toekenning van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding afgewezen (ECLI:NL:RBOBR:2026:3782). Aangezien reeds in de bodemprocedure is beslist, heeft werknemer geen belang meer bij de gevorderde voorlopige voorziening. Dit geldt temeer omdat werknemer in de bodemprocedure heeft verklaard niet langer prijs te stellen op wedertewerkstelling en dat verzoek heeft ingetrokken. Daar komt bij dat nu in de bodemprocedure is geoordeeld dat sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, wedertewerkstelling hoe dan ook niet aan de orde is. Dit betekent dat de vordering van werknemer, wegens een gebrek aan belang, zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:4034

Zaaknummer: 12161858 \ CV EXPL 26-2654

Rechters: J. Iding

Advocaten: S.A. Holwerda en J.J.C. Delahaye

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Eenmalige emotionele uitbarsting van werknemer tegen vennoot werkgever ('Vuil kutwijf, zoek het maar uit') levert onvoldoende grond op voor ontslag op staande voet. Minder verstreckende maatregel was passend geweest. Werknemer maakt terecht aanspraak op vergoedingen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2018 in dienst getreden van een cafetaria (hierna: werkgeefster) in de functie van medewerker Fastservice. Op vrijdag 14 november 2025 heeft er een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een van de vennoten. Bij brief van maandag 17 november 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij de vennoot in het bijzijn van collega's zeer grof heeft uitgescholden en ernstig heeft beledigd, onder meer door te zeggen: 'Vuil kutwijf, zoek het maar uit, ik ben weg, zoek het maar uit vanavond!' Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt een verklaring voor recht dat het gegeven ontslag niet rechtsgeldig is en toekenning van vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet is gebleken dat werknemer tot het incident op 14 november 2025 niet goed zou functioneren en dat er eerdere incidenten zouden hebben plaatsgevonden. Hiervan blijkt niet uit de brief van 17 november 2025. Het betrof kennelijk een eenmalige emotionele uitbarsting van werknemer. Op 14 november 2025 is er een woordenwisseling ontstaan tussen werknemer en de vennoot, waarbij aan beide kanten de emoties hoog opliepen. In plaats van een rustmoment te creëren heeft werkgeefster direct aangegeven de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. In dit geval had een minder verstreckende maatregel zoals het geven van een officiële waarschuwing meer op de weg gelegen, zeker nu het dienstverband al ruim zeven jaar duurde en een dergelijk incident niet eerder had plaatsgevonden. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig gegeven. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding (€ 2.998,90 bruto), een billijke vergoeding van € 2.998,90 bruto (twee maandsalarissen) en de transitievergoeding van € 4.214,57 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4465

Zaaknummer: 12056264 \ AZ VERZ 26-1 (E)

Rechters: van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: J.M.A. Koole

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam verstoord. Gemeente handelt ernstig verwijtbaar door niet in te grijpen bij pestgedrag leidinggevende, waarna werknemster ziek is uitgevallen. Geen excuses of erkenning door Gemeente. Billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemster is sinds 1 november 2008 in dienst van de gemeente Roosendaal (hierna: de Gemeente). Op 31 januari 2023 heeft er een conflict plaatsgevonden tussen werknemster en haar collega enerzijds en hun leidinggevende anderzijds. Tussen partijen hebben op 2 en 20 februari 2023 gesprekken plaatsgevonden onder begeleiding van een interne gespreksbemiddelaar. Een derde gesprek heeft op verzoek van werknemster en haar collega niet meer plaatsgevonden. Werknemster heeft zich per 1 februari 2024 ziek gemeld. In augustus 2024 heeft de Gemeente opdracht gegeven aan een advocatenkantoor om een feitenonderzoek te verrichten gericht op de vraag of binnen het team van werknemster sprake is van een onveilige werkomgeving. Dit onderzoek heeft in de periode van 11 november 2024 tot en met 14 februari 2025 plaatsgevonden. In september 2024 hebben werknemster en haar collega een officiële klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) voor de Decentrale Overheid, ter zake van ongewenst gedrag van hun leidinggevende. De LKOG heeft geadviseerd die klacht gegrond te verklaren. Er is vastgesteld dat er aan de zijde van de leidinggevende sprake was van pestgedrag in de vorm van schreeuwen en uitvallen, negeren, uitsluiting in werk en informatievoorziening, en het niet meer groeten van werknemster en haar collega. Op 14 februari 2025 is het feitenonderzoek door het advocatenkantoor afgerond, waaruit volgt dat geen sprake is van een onveilige werksituatie. Op 24 februari 2025 is een mediationtraject tussen partijen afgesloten. De Gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. Werknemster erkent de verstoorde arbeidsverhouding, maar verzoekt bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst om toekenning van onder meer de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen hen duurzaam is verstoord. De kantonrechter gaat dan ook over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het er voorts over eens dat werknemster recht heeft op een transitievergoeding van € 28.901,86 bruto, zodat voornoemd bedrag wordt toegewezen. De

kantonrechter ziet in dit geval aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Uit de stukken blijkt dat de leidinggevende op 31 januari 2023 ongewenst gedrag heeft vertoond. De relatie tussen hem en werkneemster is daarna verstoord geraakt. Zij hebben daarna kennelijk de afspraak gemaakt om enkel via e-mail te communiceren en dat werkneemster en haar collega bij bepaalde overleggen met de leidinggevende niet zullen aansluiten. De gespreksbemiddelaar van de Gemeente is hiervan op de hoogte gesteld. De Gemeente had naar het oordeel van de kantonrechter toen al moeten ingrijpen. Zij was ervan op de hoogte dat twee werknemers en hun leidinggevende niet op normale wijze met elkaar konden communiceren. Uiteindelijk escaleerde de situatie en raakte werkneemster per 1 februari 2024 arbeidsongeschikt. Werkneemster heeft vervolgens in een gesprek met de Gemeente verklaard dat zij zich gepest, buitengesloten en niet gehoord voelde. Er was volgens haar geen respectvolle en constructieve samenwerking meer met de leidinggevende en sprake van een onveilige werkomgeving. De Gemeente heeft vervolgens mediation ingezet en een advocatenkantoor het onderzoek laten verrichten naar de veiligheid van de werkomgeving. De oorzaak van de problematiek wordt echter niet, dan wel onvoldoende aangepakt. De leidinggevende is immers als projectleider nog steeds betrokken bij de werkzaamheden behorende bij de functie van werkneemster. De Gemeente houdt daardoor de onveilige werksituatie in stand. Excuses voor het gedrag van de leidinggevende en/of erkenning van de impact die de situatie heeft veroorzaakt blijven uit. Dat werkneemster het vertrouwen in de Gemeente als werkgever heeft verloren, is dan ook begrijpelijk. De Gemeente heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 24.460,64 bruto. De kantonrechter is voorts van oordeel dat het handelen van de Gemeente onnodig psychisch leed heeft veroorzaakt bij werkneemster, waardoor zij immateriële schade heeft geleden. De kantonrechter schat de schade op € 3.000.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4475

Zaaknummer: 11975803 \ AZ VERZ 25-72 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: E.A.M. van Gaal-Gerritsen en C.G.A. Mattheussens

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding tussen partijen duurzaam verstoord. Gemeente handelt ernstig verwijtbaar door niet in te grijpen bij pestgedrag leidinggevende, waarna werknemster ziek is uitgevallen. Geen excuses of erkenning door Gemeente. Billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemster is sinds 1 november 2005 in dienst van de gemeente Roosendaal (hierna: de Gemeente). Op 31 januari 2023 heeft er een conflict plaatsgevonden tussen werknemster en haar collega enerzijds en hun leidinggevende anderzijds. Tussen partijen hebben op 2 en 20 februari 2023 gesprekken plaatsgevonden onder begeleiding van een interne gespreksbemiddelaar. Een derde gesprek heeft op verzoek van werknemster en haar collega niet meer plaatsgevonden. Werknemster heeft zich per 5 februari 2024 ziek gemeld. In augustus 2024 heeft de Gemeente opdracht gegeven aan een advocatenkantoor om een feitenonderzoek te verrichten gericht op de vraag of binnen het team van werknemster sprake is van een onveilige werkomgeving. Dit onderzoek heeft in de periode van 11 november 2024 tot en met 14 februari 2025 plaatsgevonden. In september 2024 hebben werknemster en haar collega een officiële klacht ingediend bij de Landelijke Klachtencommissie Ongewenst Gedrag (LKOG) voor de Decentrale Overheid, ter zake van ongewenst gedrag van hun leidinggevende. De LKOG heeft geadviseerd die klacht gegrond te verklaren. Er is vastgesteld dat er aan de zijde van de leidinggevende sprake was van pestgedrag in de vorm van schreeuwen en uitvallen, negeren, uitsluiting in werk en informatievoorziening, en het niet meer groeten van werknemster en haar collega. Op 14 februari 2025 is het feitenonderzoek door het advocatenkantoor afgerond, waaruit volgt dat geen sprake is van een onveilige werksituatie. Op 24 februari 2025 is een mediationtraject tussen partijen afgesloten. De Gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond. Werknemster erkent de verstoorde arbeidsverhouding, maar verzoekt bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst om toekenning van onder meer de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding tussen hen duurzaam is verstoord. De kantonrechter gaat dan ook over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het er voorts over eens dat werknemster recht heeft op een transitievergoeding van € 39.758,90 bruto, zodat voornoemd bedrag wordt toegewezen. De

kantonrechter ziet in dit geval aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Uit de stukken blijkt dat de leidinggevende op 31 januari 2023 ongewenst gedrag heeft vertoond. De relatie tussen hem en werkneemster is daarna verstoord geraakt. Zij hebben daarna kennelijk de afspraak gemaakt om enkel via e-mail te communiceren en dat werkneemster en haar collega bij bepaalde overleggen met de leidinggevende niet zullen aansluiten. De gespreksbemiddelaar van de Gemeente is hiervan op de hoogte gesteld. De Gemeente had naar het oordeel van de kantonrechter toen al moeten ingrijpen. Zij was ervan op de hoogte dat twee werknemers en hun leidinggevende niet op normale wijze met elkaar konden communiceren. Uiteindelijk escaleerde de situatie en raakte werkneemster per 5 februari 2024 arbeidsongeschikt. Werkneemster heeft vervolgens in een gesprek met de Gemeente verklaard dat zij zich gepest, buitengesloten en niet gehoord voelde. Er was volgens haar geen respectvolle en constructieve samenwerking meer met de leidinggevende en er was sprake van een onveilige werkomgeving. De Gemeente heeft vervolgens mediation ingezet en een advocatenkantoor het onderzoek laten verrichten naar de veiligheid van de werkomgeving. De oorzaak van de problematiek wordt echter niet, dan wel onvoldoende aangepakt. De leidinggevende is immers als projectleider nog steeds betrokken bij de werkzaamheden behorende bij de functie van werkneemster. De Gemeente houdt daardoor de onveilige werksituatie in stand. Excuses voor het gedrag van de leidinggevende en/of erkenning van de impact die de situatie heeft veroorzaakt blijven uit. Dat werkneemster het vertrouwen in de Gemeente als werkgever heeft verloren, is dan ook begrijpelijk. De Gemeente heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 93.014,50 bruto. De kantonrechter is voorts van oordeel dat het handelen van de Gemeente onnodig psychisch leed heeft veroorzaakt bij werkneemster, waardoor zij immateriële schade heeft geleden. De kantonrechter schat de schade op € 3.000.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4476

Zaaknummer: 11975757 \ AZ VERZ 25-71 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: E.A.M. van Gaal-Gerritsen en C.G.A. Mattheussens

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende fraude met de verlofadministratie houdt geen stand. Verwijten onvoldoende onderbouwd en ook ontbinding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer, geboren in 1973, is sinds 16 maart 2015 in dienst bij verweerder (hierna: werkgever) in de functie van 1e Automonteur. Op 27 januari 2026 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt wegens ziekte. Op 9 februari 2026 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag op staande voet heeft werkgever ten grondslag gelegd dat werknemer fraude zou hebben gepleegd met de verlofadministratie. Volgens werkgever heeft werknemer een stagiair opdracht gegeven om zijn verlofsaldo aan te passen, waardoor zijn negatieve verlofsaldo over 2025 zou zijn omgezet in een positief saldo en reeds opgenomen verlof in 2026 niet zou zijn geregistreerd. Daarnaast verwijt werkgever werknemer dat hij betrokken zou zijn geweest bij het verdwijnen van verlofkaarten en een vervalste verlofkaart met een niet-authentieke handtekening zou hebben overgelegd. Werkgever stelt dat werknemer zich daarmee financieel heeft bevoordeeld en zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal. Werknemer betwist de beschuldigingen. Hij voert aan dat de stagiair zelfstandig bezig is geweest met het bijwerken van de verlofadministratie en daarbij een fout heeft gemaakt. Ook ontkent hij betrokkenheid bij het verdwijnen of vervalsen van verlofkaarten. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, doorbetaling van loon en wedertewerkstelling. Voorwaardelijk verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat werkgever onvoldoende heeft aangetoond dat sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De beschuldiging dat werknemer de stagiair opdracht heeft gegeven fraude te plegen met de verlofadministratie is niet komen vast te staan. De door werkgever overgelegde transcriptie van een heimelijk opgenomen gesprek met de stagiair kan dit niet dragen. Nog daargelaten dat de authenticiteit daarvan wordt betwist, blijkt uit die transcriptie niet dat werknemer opdracht heeft gegeven tot manipulatie van zijn

verlofsaldo. Integendeel, de stagiair verklaart dat hij zich niet kan herinneren van wie hij de opdracht kreeg en erkent dat hij zelf fouten heeft gemaakt bij de verwerking van de verlofgegevens. Ook de verwijten dat werknemer verlofkaarten heeft laten verdwijnen of een handtekening heeft vervalst, zijn door werkgever niet nader onderbouwd. Nu werkgever niet heeft voldaan aan zijn stelplicht en bewijslast, is er geen sprake van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 jo. 7:678 BW. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd.

Loon en wedertewerkstelling

Nu de arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan, heeft werknemer vanaf 9 februari 2026 recht op doorbetaling van loon, inclusief de toepasselijke cao-verhoging. Ook de wettelijke verhoging en wettelijke rente worden toegewezen. Werknemer dient weer tot zijn werkzaamheden te worden toegelaten zodra de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht. De gevorderde dwangsom wordt afgewezen, omdat geen aanleiding bestaat te veronderstellen dat werkgever niet aan deze verplichting zal voldoen.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter wijst het voorwaardelijke ontbindingsverzoek af. Van verwijtbaar handelen in de zin van de e-grond is niet gebleken, omdat de aan werknemer gemaakte verwijten niet zijn bewezen. Ook van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in de g-grond is geen sprake. Hoewel de verhouding tussen partijen onder druk staat, hebben partijen nog geen enkele poging ondernomen om deze te herstellen. Zodra werknemer daartoe medisch in staat is, zullen partijen met elkaar in gesprek moeten gaan. Er bestaat daarom geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3072

Zaaknummer: 12126345 \ UE VERZ 26-95

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R.R. Surquin en A.H.C. Heere

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geen transitievergoeding verschuldigd, nu geen sprake is van opzegging. Schoonmaker gaat met behoud van anciënniteit over naar nieuwe werkgever door overgang van onderneming.

Feiten

Werknemer is op 21 juli 2014 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van verweerder (hierna: werkgever) als schoonmaker. Hij verrichtte sindsdien uitsluitend schoonmaakwerkzaamheden op de [school], een school van [bedrijf]. Werkgever heeft in het kader van een Europese aanbesteding het contract voor de schoonmaakwerkzaamheden op de school niet opnieuw gegund gekregen. In een brief van 10 juni 2025 heeft werkgever werknemer meegedeeld dat zijn werkzaamheden op de betreffende locatie per 11 juli 2025 zouden eindigen. Daarbij heeft werkgever vermeld dat beëindiging van het dienstverband met werknemen slechts aan de orde zou zijn indien geen passende oplossing zou worden gevonden, bijvoorbeeld door overname door de nieuwe opdrachtnemer. Werknemer heeft op 25 juni 2025 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met [bedrijf]. Vanaf 11 juli 2025 heeft hij zijn schoonmaakwerkzaamheden ongewijzigd voortgezet in dienst van [bedrijf]. Ook de overige schoonmaakmedewerkers die voor werkgever op de school werkzaam waren, zijn door [bedrijf] overgenomen. Werknemer stelt dat werkgever zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en verzoekt daarom betaling van een transitievergoeding. Werkgever betwist dat sprake is van opzegging en voert aan dat werknemer door overgang van onderneming in dienst is gekomen bij [bedrijf]. Partijen twisten daarmee over de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en of sprake is van overgang van onderneming.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Transitievergoeding

De kantonrechter oordeelt dat werkgever de arbeidsovereenkomst niet heeft opgezegd. Uit de brief van 10 juni 2025 volgt slechts een voorwaardelijk voornemen tot beëindiging van het dienstverband, namelijk voor het geval werknemer niet door de nieuwe opdrachtnemer zou worden overgenomen. Nu werknemer vóór 11 juli 2025 een arbeidsovereenkomst met [bedrijf] heeft gesloten en zijn werkzaamheden aansluitend heeft voortgezet, is aan die voorwaarde niet voldaan. Werkgever is daarom niet tot opzegging overgegaan. Omdat geen sprake is van opzegging door werkgever, bestaat geen aanspraak op een transitievergoeding op grond van

artikel 7:673 BW. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Overgang van onderneming

Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat sprake lijkt te zijn van een overgang van onderneming. De schoonmaakwerkzaamheden zijn door [bedrijf] in eigen beheer voortgezet, alle zes betrokken werknemers zijn overgenomen en zij hebben hun werkzaamheden zonder onderbreking voortgezet. Daarmee is sprake van een economische eenheid die haar identiteit heeft behouden. Op grond van artikel 7:663 BW zijn daarom alle uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen, waaronder de anciënniteit van werknemer vanaf 21 juli 2014, overgegaan op [bedrijf]. Indien [bedrijf] de arbeidsovereenkomst in de toekomst beëindigt en aan de wettelijke voorwaarden voor een transitievergoeding is voldaan, dient bij de berekening daarvan rekening te worden gehouden met deze oorspronkelijke indiensttredingsdatum. De kantonrechter overweegt daarnaast dat ook sprake lijkt te zijn van opvolgend werkgeverschap, nu werknemer dezelfde werkzaamheden is blijven verrichten en de overstap naar [bedrijf] niet op eigen initiatief heeft plaatsgevonden, maar voortvloeide uit het verlies van de aanbesteding door werkgever. Ook op die grond blijft de opgebouwde anciënniteit behouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3145

Zaaknummer: 11917100 \ ME VERZ 25-143 BW 31650 DEF

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S. Booijs

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing met algeheel contactverbod van OR-lid is buitenproportioneel. Ontslag op staande voet en ontbindingsverzoek houden geen stand.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2012 in dienst bij de Gemeente Amsterdam (hierna: de gemeente) en is laatstelijk werkzaam als Medewerker Handhaving F (aanvoerder) binnen de directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR). Daarnaast is werknemer actief binnen de medezeggenschap en sinds oktober 2024 opnieuw gekozen als lid van de ondernemingsraad (OR). Werknemer is in 2014 aangesproken op amicaal gedrag richting twee vrouwelijke collega's via social media. Nadat hij excuses had aangeboden, heeft de gemeente afgezien van een formele sanctie. In 2017 is werknemer opnieuw aangesproken op berichten aan een 17/18-jarige stagiaire. Daarbij is hem meegedeeld dat zijn gedrag onacceptabel was en is een ernstige waarschuwing gegeven. In 2018 ontving werknemer een schriftelijke berisping wegens oneigenlijk gebruik van een dienstvoertuig. In 2025 ontstonden spanningen tussen werknemer en zijn leidinggevende. Werknemer had samen met twee andere aanvoerders diverse integriteitskwesaties binnen het team aan de orde gesteld. In dezelfde periode werd werknemer aangesproken op zijn functioneren en ontving hij in juli 2025 een formele waarschuwing, waarna een verbetertraject werd gestart. Op 21 oktober 2025 werd werknemer geschorst wegens een vermoeden van integriteitsschendingen naar aanleiding van meldingen over grensoverschrijdend gedrag jegens vrouwelijke collega's. Daarbij werd hem een algeheel contact- en locatieverbod opgelegd. Ondanks bezwaren van werknemer, waaronder zijn beroep op zijn positie als OR-lid, handhaafde de gemeente deze maatregelen. Werknemer had vervolgens onder meer contact in het kader van zijn OR-werkzaamheden, volgde zijn HAMIL-opleiding en voerde een sollicitatiegesprek binnen de gemeente. Daarnaast had hij privé telefonisch contact met een collega. De gemeente stelde dat werknemer daarmee het contactverbod had overtreden en ontsloeg hem op 13 december 2025 op staande voet. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon. Voorwaardelijk verzoekt de gemeente ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding dan wel de combinatiegrond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat de schorsing met het algehele contact- en locatieverbod buitenproportioneel en daarmee onterecht was. De gemeente heeft onvoldoende onderbouwd waarom deze vergaande maatregelen noodzakelijk waren, terwijl de meldingen al maanden bekend waren en het integriteitsonderzoek grotendeels was afgerond. Bovendien heeft de gemeente werknemer onvoldoende geïnformeerd over de concrete beschuldigingen. Voor zover het contactverbod zag op de OR-werkzaamheden van werknemer, was dit bovendien in strijd met artikel 13 WOR, omdat daarvoor toestemming van de kantonrechter vereist is. Nu het contactverbod onterecht was opgelegd, kunnen de gestelde overtredingen daarvan geen dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter wijst ook het voorwaardelijke ontbindingsverzoek af. Hoewel uit het integriteitsrapport blijkt dat meerdere collega's gedragingen van werknemer als grensoverschrijdend hebben ervaren, is onvoldoende komen vast te staan dat sprake is van zodanig verwijtbaar handelen dat voortzetting van het dienstverband niet van de gemeente kan worden geleverd. Daarbij weegt mee dat veel meldingen pas zijn gedaan nadat de leidinggevende collega's actief naar ervaringen had gevraagd, dat verklaringen deels van horen zeggen zijn, dat sprake was van een informele werksfeer waarin onderling dubbelzinnige grappen werden gemaakt en dat werknemer jarenlang nauwelijks op zijn gedrag is aangesproken. Ook van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden die ontbinding rechtvaardigt, is volgens de kantonrechter geen sprake. De gemeente wordt veroordeeld werknemer weer tot zijn werkzaamheden toe te laten, het achterstallige loon te betalen en de ingehouden gefixeerde schadevergoeding terug te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:5772

Zaaknummer: 12088627 \ EA VERZ 26-149

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: I.I. Feenstra en J.T.M. van Doesum

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Aandelenoverdracht is geen overgang van onderneming. Ontslag wegens verval van de directeursfunctie houdt stand en slechts een beperkt verlofsaldo wordt uitbetaald.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2016 in dienst getreden bij werkgever B.V. (hierna: werkgever) als (titulair) directeur. Op 1 januari 2025 zijn de aandelen van werkgever overgedragen aan de Hollandsche Golfbaan Exploitiemaatschappij B.V. (HGE). Op dezelfde datum is mevrouw [manager] in dienst getreden als manager op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Werkgever heeft op 20 maart 2025 bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd voor werknemer wegens het vervallen van de functie van directeur in het kader van een reorganisatie. Een dag later heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 25 juli 2025 heeft het UWV toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft vervolgens de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 september 2025. Sinds zijn ziekmelding heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Werknemer stelt dat het UWV ten onrechte toestemming heeft verleend voor het ontslag. Volgens hem is het afspiegelingsbeginsel onjuist toegepast, omdat zijn functie uitwisselbaar zou zijn met die van manager. Daarnaast meent hij dat werkgever niet heeft voldaan aan diens herplaatsingsverplichting en dat sprake is van een overgang van onderneming, zodat een opzegverbod geldt. Verder stelt werknemer dat hij aanspraak heeft op uitbetaling van 1.369,66 openstaande verlofuren, omdat hij onvoldoende in de gelegenheid is gesteld deze op te nemen en niet is gewaarschuwd voor verval of verjaring daarvan. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst, doorbetaling van loon en een verklaring voor recht over de omvang van zijn verlofsaldo.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Herstel arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat het UWV terecht toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat het vervallen van de functie van directeur noodzakelijk was voor een doelmatige bedrijfsvoering na de reorganisatie binnen HGE. Van een opzegverbod wegens overgang van onderneming is geen sprake. Er heeft uitsluitend een aandelenoverdracht plaatsgevonden; de economische eenheid is niet overgegaan. Ook het

opzegverbod tijdens ziekte staat niet aan de opzegging in de weg, omdat werknemer zich pas ziek meldde nadat de ontslagaanvraag bij het UWV was ingediend. De kantonrechter oordeelt verder dat de functies van werknemer en manager niet uitwisselbaar zijn. Werknemer droeg als directeur de eindverantwoordelijkheid en beschikte over vertegenwoordigingsbevoegdheid, terwijl manager deze bevoegdheden niet had. Daarnaast bestond een aanzienlijk verschil in beloning. Werkgever hoefde de functie van manager daarom niet te betrekken bij de toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Ook heeft werkgever voldaan aan zijn herplaatsingsverplichting. Er waren binnen werkgever en HGE geen passende functies beschikbaar die aansloten bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van werknemer. Het verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst wordt daarom afgewezen.

Openstaand verlofsaldo

Ten aanzien van het verlofsaldo oordeelt de kantonrechter dat werknemer, als directeur verantwoordelijk voor de verlofadministratie, zelf op de hoogte had behoren te zijn van de regels omtrent verval en verjaring van vakantiedagen. Hij kan zich niet beroepen op het ontbreken van waarschuwingen door werkgever. De door werknemer gestelde aanspraak op 1.369,66 verlofuren wordt daarom afgewezen. Werkgever heeft erkend dat werknemer nog recht heeft op uitbetaling van 253,33 verlofuren, overeenkomend met een bedrag van € 10.917,51 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4135

Zaaknummer: 11947181 \ AZ VERZ 25-55 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: R. Meijers en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Bestuurder meent recht te hebben op hogere vergoedingen, de kantonrechter oordeelt dat de transitievergoeding correct is berekend en wijst alle overige claims af.

Feiten

Werknemer is per 5 april 2000 bij Handelsonderneming in dienst getreden, waarvan EHRA Holding B.V. de enig aandeelhouder was. Werknemer heeft op 1 april 2004 de vestiging Lastechniek B.V. opgericht, waarvan EHRA 75% en werknemer 25% van de aandelen bezat. Werknemer was als algemeen directeur verantwoordelijk voor de dagelijkse aansturing van zowel Handelsonderneming als Lastechniek. Air Liquide heeft op 22 april 2022 alle aandelen van EHRA in zowel Handelsonderneming als Lastechniek overgenomen. Direct voorafgaand aan deze transactie had werknemer zijn aandelen in Lastechniek al aan EHRA overgedragen. Ook nam werknemer ontslag als bestuurder van Lastechniek. De algemene ledenvergadering van Handelsonderneming heeft tijdens een vergadering besloten werknemer met ingang van 20 november 2023 weer te benoemen tot haar bestuurder. Handelsonderneming en Lastechniek zijn vervolgens op 19 maart 2025 gefuseerd tot bedrijf X. Air Liquide heeft bij brief van 21 mei 2025 aan werknemer laten weten dat zij voornemens is hem als bestuurder van bedrijf X te ontslaan. Werknemer heeft op 11 juni 2025 aan Air Liquide geschreven dat hij het niet eens is met dit voorgenomen besluit. Air Liquide is bij haar standpunt gebleven en heeft op 16 juni 2025 besloten om werknemer als bestuurder te ontslaan. Air Liquide heeft in een gesprek op 18 juni 2025 aan werknemer kenbaar gemaakt dat zijn ontslag als bestuurder als gevolg heeft dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 november 2025 eindigt. Bedrijf X heeft op 27 november 2025 een eindafrekening aan werknemer gestuurd. Uit deze eindafrekening volgt dat bedrijf X een transitievergoeding, vakantie-uren en het vakantiegeld aan werknemer heeft uitbetaald en daarmee de al uitgekeerde vakantie-uren en de jubileumuitkering heeft verrekend. Werknemer verzoekt uitbetaling van de correcte transitievergoeding, openstaande vakantie-uren, de jubileumuitkering, bonus, wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De kantonrechter begrijpt artikel 7:673 lid 2 BW zo dat met het maximum van een jaarsalaris wordt bedoeld dat als het loon van de werknemer over twaalf maanden meer dan het maximumbedrag is, de maximale transitievergoeding een bedrag gelijk aan dat jaarsalaris is. Eerst moet dus de transitievergoeding worden berekend voor de situatie van werknemer en als het bedrag dat volgt uit die berekening boven het jaarsalaris van werknemer uitkomt, dan krijgt werknemer het jaarsalaris en niet de hoger uitgekomen transitievergoeding (zie ook

ECLI:NL:RBMNE:2016:3347). Concreet betekent dit het volgende. De voor de situatie van werknemer berekende transitievergoeding komt uit op een bedrag van € 133.840, zoals ook door bedrijf X is berekend. Hoewel dit bedrag meer is dan de maximale transitievergoeding in 2025 van € 98.000, komt het niet uit boven het jaarsalaris van werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft bedrijf X daarom terecht een transitievergoeding van € 133.843 bruto aan werknemer betaald, zodat de door werknemer verzochte betaling van een transitievergoeding van € 188.223,40 bruto wordt afgewezen, net zoals de daarmee gepaard gaande nevenverzoeken. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen recht heeft op betaling van openstaande vakantie-uren en licht zijn oordeel als volgt toe. Gelet op deze gemotiveerde betwisting van bedrijf X, heeft werknemer zijn stelling dat hij recht heeft op 1.370 vakantie-uren, omdat bedrijf X in het verleden nimmer uitvoering heeft gegeven aan de wettelijke verval- en verjaringstermijnen die gelden voor vakantie-uren, dat het de gebruikelijke gang van zaken was dat vakantie-uren die door toedoen van bedrijf X niet opgenomen konden worden werden uitbetaald en dat hij veel heeft moeten overwerken, onvoldoende onderbouwd. Met bedrijf X is de kantonrechter van oordeel dat werknemer in zijn hoedanigheid van bestuurder werknemers van bedrijf X erop had moeten wijzen dat hun vakantiedagen vervallen als zij deze niet tijdig opnemen en deze kennis ook op zijn eigen situatie had moeten toepassen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, gelet op de gemotiveerde betwisting van bedrijf X, nader had moeten onderbouwen dat binnen bedrijf X een gedragslijn bestaat op grond waarvan hij aanspraak kan maken op een jubileumuitkering. Omdat werknemer dit heeft nagelaten, zal de kantonrechter de verzochte jubileumuitkering afwijzen, net zoals de verzochte wettelijke verhoging en wettelijke rente daarover. De kantonrechter zal de verzochte bonus over 2025 afwijzen, net zoals de verzochte wettelijke verhoging en wettelijke rente daarover. Uit de arbeidsovereenkomst volgt immers dat werknemer pas aanspraak op een bonus kan maken als hij gedurende het gehele boekjaar in dienst is geweest bij bedrijf X. Aangezien de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 november 2025 is geëindigd, komt werknemer alleen daardoor al niet in aanmerking voor een bonus over 2025.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14139

Zaaknummer: 12082096 \ RP VERZ 26-50127

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: M.A.M. Euverman en P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:641 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

De vermeende grensoverschrijdende gedragingen zijn onvoldoende voor een ontslag wegens verwijtbaar handelen, maar de inmiddels onherstelbaar beschadigde vertrouwensrelatie leidt alsnog tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Feiten

Werknemer is op 12 februari 2018 in dienst getreden bij DJI, laatstelijk als Medior Penitentiair Inrichtingswerker. Op 29 augustus 2018 heeft een collega melding gemaakt van niet integer c.q. ongewenst gedrag van werknemer jegens vier vrouwelijke collega's. DJI heeft deze melding laten onderzoeken door Bureau Integriteit. Op 2 april 2022 heeft DJI een nieuwe melding over werknemer over ongewenst gedrag ontvangen. Bij brief van 25 mei 2022 heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing ontvangen over een incident met een collega en een relatie met een collega die meer was dan alleen een werkrelatie. In november 2022 ontvangt DJI een melding over ongewenst gedrag van werknemer. Werknemer heeft de aanrakingen met betrekking tot de melding van november 2022 ontkend. DJI heeft vervolgens voorgesteld om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met werknemer te beëindigen. Bij e-mail van 18 juni 2025 ontvangt DJI via de vertrouwenspersoon opnieuw een melding over werknemer. In die melding is onder andere verklaard dat werknemer een vrouwelijke collega in haar nek/hals zou hebben gekust, haar regelmatig op seksueel geladen wijze zou bekijken en haar fysiek zou aanraken op een wijze die voor haar als ongewenst en ongepast werd ervaren, waaronder het aanraken van haar onderrug en schouders. Mede naar aanleiding van de melding op 18 juni 2025 heeft DJI besloten om Bureau Integriteit opdracht te geven tot het verrichten van een onafhankelijk onderzoek. Werknemer is hierover bij gesprek en brief van 9 juli 2025 geïnformeerd en tevens is aan hem medegedeeld dat hij gedurende het onderzoek zou worden geschorst met behoud van salaris. DJI heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van artikel 7:671b lid 1 onderdeel a BW in verbinding met artikel 7:669 lid 3 onderdeel e BW dan wel op de grond van sub g BW.

Oordeel

DJI heeft aan zijn verzoek ten grondslag gelegd de meldingen van juni 2025. Ter ondersteuning worden ook de eerdere meldingen over werknemer daaraan ten grondslag gelegd. Beoordeeld dient te worden of de meldingen van juni 2025 zodanig verwijtbaar zijn dat dit een grond voor ontbinding oplevert. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is en overweegt daartoe het volgende. In het onderzoeksrapport wordt naast de gegeven verklaringen over de incidenten in juni, ook door getuigen bevestigd dat er binnen DJI sprake

is van een cultuur waarbij het personeel op een zeer amicale wijze met elkaar omgaat. Hierbij is het heel gebruikelijk dat collega's elkaar knuffelen, zeer vriendschappelijk met elkaar omgaan en veel privécontact en relaties onderhouden. Gelet op de stellige ontkenning van werknemer en op de wijze waarop collega's met elkaar omgaan binnen DJI, is naar het oordeel van de kantonrechter niet met zekerheid te zeggen dat de incidenten zich hebben voorgedaan zoals door meldster is geschetst. Er zijn weliswaar getuigen die verklaren dat meldster een schrikbeweging maakte na de kus, maar gelet op de omgangswijze binnen DJI vervagen de grenzen tussen de collega's. Indien de incidenten als vaststaand worden aangenomen, is er door werknemer een grens overgegaan door het geven van een kus op de wang/nek bij een omhelzing. De kantonrechter acht die grens niet zodanig (ernstig) verwijtbaar in arbeidsrechtelijke zin, dat zonder nadere waarschuwing in de gegeven omstandigheden, deze een grond voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen oplevert. Van DJI had mogen worden verwacht dat hij als goed werkgever probeert de-escalerend op te treden door het geven van een officiële waarschuwing en het opstellen van duidelijke interne gedragsregels, eventueel met behulp van het inzetten van coaching of mediation. De door DJI aangehaalde incidenten in 2018 en 2022 die naar zeggen van DJI het gedrag van werknemer bevestigen en versterken, zijn naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende. In 2018 heeft werknemer weliswaar erkend dat hij grensoverschrijdend gedrag heeft getoond, maar hiervoor heeft hij ook een waarschuwing ontvangen en is hij overgeplaatst. Het incident in 2022, wat zou hebben plaatsgevonden, is onvoldoende om extra gewicht toe te kennen aan de meldingen die in juni 2025 zijn gedaan, aangezien onvoldoende is gebleken dat het incident in 2022 volledig was toe te rekenen aan werknemer en ten aanzien van de melding in november 2022 is door DJI niet vastgesteld dat er sprake was van ongewenst gedrag door werknemer. Gelet op het voorgaande zijn de feiten en omstandigheden ten aanzien van de meldingen in juni 2025 onvoldoende om te kwalificeren als verwijtbaar handelen. De door DJI verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond is dan ook niet toewijsbaar. Tijdens de mondelinge behandeling is echter voldoende gebleken dat de verhoudingen tussen partijen zodanig zijn verstoord en dat er over en weer geen vertrouwen (meer) in elkaar is, dat er onvoldoende basis is om de arbeidsverhouding tussen partijen te normaliseren. Geconstateerd kan worden dat sprake is van verstoring van de arbeidsrelatie, waaraan zowel werknemer als DJI hebben bijgedragen. De functie die werknemer binnen DJI heeft, brengt met zich mee dat hij als ambtenaar binnen een penitentiaire inrichting een voorbeeldfunctie heeft, er een hogere integriteit geldt en dat onderling vertrouwen noodzakelijk is. Gelet op de verstoring die tussen partijen is ontstaan, kan van DJI in redelijkheid niet worden verlangd dat hij de arbeidsovereenkomst met werknemer laat voortduren of hem elders binnen DJI plaatst. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van DJI zal toewijzen op de g-grond.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:14158

Zaaknummer: 12143081 EJ VERZ 26-80905

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: mr. M. Booij en E. Bergsma

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

RECHTSPRAAK

Hoewel scheidsrechter voldoet aan het rechtsvermoeden, oordeelt het hof dat door grote vrijheid om inzet te weigeren en het ontbreken van een verplichting tot arbeid sprake is van een vrijwilligersovereenkomst en geen arbeidsovereenkomst.

Feiten

X is geruime tijd actief als scheidsrechter bij (professionele) tenniswedstrijden. Tussen X en de KNLTB is een geschil ontstaan over de vraag of tussen hen een vrijwilligersovereenkomst of arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. In eerste aanleg heeft X aangevoerd dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en de kantonrechter verzocht om de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Daarnaast heeft X verzocht de KNLTB te veroordelen hem toe te laten tot zijn werkzaamheden. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter de verzoeken van X afgewezen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Tegen dit oordeel en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt X in hoger beroep op.

Oordeel

De kern van het geschil ziet op de vraag of tussen X en de KNLTB een vrijwilligersovereenkomst of een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het hof zal eerst ingaan op de vraag of X een geslaagd beroep kan doen op het rechtsvermoeden uit artikel 7:610a BW. Vervolgens zal het hof beoordelen welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen en hoe de overeenkomst moet worden gekwalificeerd. Bij het beantwoorden van de vraag of X een geslaagd beroep op het rechtsvermoeden toekomt, wordt gekeken naar de toernooien waarop X ten behoeve van de KNLTB arbeid heeft verricht en waarvoor X van de KNLTB een beloning heeft ontvangen. Het hof overweegt dat is voldaan aan het uren criterium, zoals opgenomen in artikel 7:610a BW. X heeft in hoger beroep nadere overzichten overgelegd, waarin hij heeft opgenomen hoeveel uren hij in de jaren 2010 tot en met 2024 als scheidsrechter is opgetreden. Uit de overzichten volgt dat X in ieder geval in de jaren 2012 tot en met 2014 en de jaren 2017 tot en met 2022 aaneengesloten periodes van drie tot zes maanden ten minste twintig uren per maand arbeid ten behoeve van de KNLTB heeft verricht. De KNLTB heeft dit niet voldoende concreet weersproken, zodat dit is komen vast te staan. Daarnaast heeft X een beloning (een dagvergoeding) voor de door hem verrichte arbeid van de KNLTB ontvangen. De vervolgvraag is of de tussen partijen gesloten overeenkomst kwalificeert als een vrijwilligersovereenkomst of als een arbeidsovereenkomst. Volgens rechtspraak van de Hoge Raad valt de vraag hoe een arbeidsovereenkomst moet worden

gekwalficeerd uiteen in twee fases. In de eerste fase moet het hof aan de hand van de Haviltex-maatstaf vaststellen welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. In de tweede fase vindt kwalificatie van de overeenkomst plaats.

Overeengekomen rechten en verplichtingen

Voor de scheidsrechters die worden ingezet door de KNLTB gelden het Reglement Arbitrage, de gedragscode en het Reglement Fair Play. Partijen zijn overeengekomen dat werknemer ten behoeve van de KNLTB werkzaamheden op het gebied van arbitrage verricht. Werknemer gaf zijn beschikbaarheid door aan de KNLTB. Het hof volgt X niet in zijn betoog dat op hem de verplichting rustte om een minimale beschikbaarheid op te geven. Een eenmaal opgegeven beschikbaarheid kon X bovendien wijzigen of intrekken. Het hof stelt verder vast dat partijen zijn overeengekomen dat X de werkzaamheden persoonlijk diende te verrichten. Wanneer X werkzaamheden voor de KNLTB verrichtte, diende hij een declaratie in.

Kwalificatie overeenkomst

In het licht van alle feiten en omstandigheden overweegt het hof dat de overeenkomst niet kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. In de kern onderscheidt een vrijwilligersovereenkomst zich ten opzichte van een arbeidsovereenkomst in de omstandigheid dat de vrijwilliger niet verplicht kan worden tot het verrichten van de arbeid. Dat is ook hier het geval. Het hof acht van doorslaggevend belang dat op X geen verplichting rustte om zich beschikbaar te stellen. Ook uit het afmeldebeleid van de KNLTB blijkt een grote vrijheid voor de betrokken scheidsrechters. X kon zonder consequenties zijn beschikbaarheid wijzigen of intrekken. Dat X instructies ontving die voortvloeien uit de reglementen en gedragscode, maakt niet dat sprake is van een gezagsverhouding en X dus in dienst van de KNLTB was. X kon de werkzaamheden op de betreffende toernooien volledig zelfstandig verrichten. Het ontvangen van algemene instructies is in dit geval duidelijk gekoppeld aan het behoud van de kwaliteit van de arbitrage in het algemeen. Ook het op peil houden van vakkennis en het faciliteren van het volgen van opleidingen past binnen het kader van de vrijwilligersovereenkomst. Het behouden van de kennis is inherent aan het optreden als scheidsrechter. De omstandigheid dat de KNLTB scheidsrechters bij internationale toernooien voordraagt, laat een nauwe samenwerking met de toernooiorganisaties zien. De beslissingsbevoegdheid voor de inzet van de scheidsrechters ligt echter bij de toernooiorganisaties die ook de beloningen betalen en niet bij de KNTLB. Deze omstandigheden zijn daarom niet van doorslaggevende betekenis bij de beantwoording van de vraag of de overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. Het hof acht verder van belang dat X slechts een beperkte beloning van de KNLTB voor zijn werkzaamheden als scheidsrechter (op hoog niveau) ontving. De omstandigheden dat het werk van scheidsrechter is ingebed in de organisatie en dat vast is komen te staan dat op X de verplichting rustte om de arbeid waarvoor hij op eigen opgave was ingeroosterd ook persoonlijk te verrichten wegen niet op tegen de belangrijkste overeengekomen afspraak, namelijk: dat het aan X was om zich wel, niet of (ondanks inroostering) niet meer als scheidsrechter beschikbaar te stellen. Verder overweegt het hof dat X heeft nagelaten toe te

lichten hoe de overeenkomst in 2010 tot stand is gekomen. Het hof sluit daarom aan bij de stelling van de KNTLB dat de afspraken die zijn gemaakt zijn vastgelegd in de Vrijwilligersovereenkomst arbitrage. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de KNTLB het aangenomen rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst voldoende heeft weerlegd. X heeft daartegenover onvoldoende gesteld om een arbeidsovereenkomst aan te nemen. Het hof oordeelt dat tussen partijen een vrijwilligersovereenkomst bestond. Het hof komt dan ook niet toe aan het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van de KNTLB.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 12-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1246

Zaaknummer: 11574150 \ EA VERZ 25-226

Rechters: H.T. van der Meer, I.A. van der Burg en S. Tamboer

Advocaten: O.J. Praamstra en mr. O. van der Kind

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden, omdat het disfunctioneren onvoldoende is onderbouwd, er geen deugdelijk verbetertraject is geboden en er ook geen sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie of andere geldige ontslaggrond.

Feiten

Werkneemster is sinds mei 2005 werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst bij Stichting Omroep Muziek als zangeres van het Groot Omroepkoor. Daaraan voorafgaand heeft zij sinds 1998 als remplaçant ook al in het koor van Stichting Omroep Muziek gezongen. Stichting Omroep Muziek verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de d-grond, g-grond, h-grond dan wel i-grond.

Oordeel

Werkneemster is lid van de Ondernemingsraad (OR). Dat betekent dat in principe een opzegverbod geldt. Dit opzegverbod staat volgens werkneemster aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Zij meent dat haar OR-lidmaatschap verband houdt met het ontbindingsverzoek, omdat Stichting Omroep voor Muziek niet alleen de kritiek op haar zangkwaliteiten ten grondslag legt aan het ontbindingsverzoek, maar ook haar gedrag. Dat gedrag vindt volgens werkneemster zijn oorsprong in haar OR-werkzaamheden. De kantonrechter volgt werkneemster hier niet in. Stichting Omroep Muziek vraagt primair om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ongeschiktheid van werkneemster tot het verrichten van de werkzaamheden (disfunctioneren). Duidelijk is dat werkneemster meerdere keren (zowel in 2022 als in 2024) is aangesproken op haar functioneren. In juni 2022 heeft werkneemster van D voor het eerst kritische feedback gekregen op haar stemgeluid. In november 2022 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden, waarna werkneemster een reflectieverslag heeft opgesteld waarin zij de verbeterdoelen heeft opgenomen zoals deze door D zijn benoemd. Werkneemster is vervolgens met de kritiek aan de slag gegaan. Een echt verbeterplan is daarbij niet tot stand gekomen. Tijdens een gesprek over de voortgang op 22 juni 2023 concludeert D dat werkneemster een fantastische vooruitgang heeft geboekt, dat het probleem met de intonatie vrijwel is opgelost en dat incidenteel nog een scherpe klank is te horen en dat die waarschijnlijk vooral vanuit zijn perspectief waarneembaar is. Dit traject wordt succesvol afgesloten. In februari 2024 constateert D dat dezelfde problemen met de stem van werkneemster terug zijn. In september 2024 erkent werkneemster wel dat zij problemen aan haar stem ondervindt, maar zegt dat dit tijdelijk is door een luchtwegontsteking en de menopauze. Werkneemster wordt door Stichting Omroep Muziek

uit een aantal producties gehaald, maar een verbetertraject wordt niet ingezet. Stichting Omroep Muziek stuurt enkel aan op het onderzoeken van alternatieve werkzaamheden. Werkneemster gaat daar niet op in, omdat zij meent dat de issues met haar stem van tijdelijke aard zijn. Dat Stichting Omroep Muziek na de feedback in 2024 ervoor heeft gekozen werkneemster van diverse producties te halen is een keuze die zij als werkgever mag maken. Maar dat geldt niet voor de keuze van Stichting Omroep Muziek om in 2024 en 2025 niets meer te doen aan het functioneren van werkneemster. Zeker toen bleek dat werkneemster niet openstond voor alternatieve werkzaamheden had Stichting Omroep Muziek een adequaat verbetertraject in moeten zetten om werkneemster de kans te geven haar functioneren te verbeteren. Stichting Omroep Muziek heeft daarover gezegd dat dit niet meer van haar verwacht kon worden, omdat werkneemster niet meer openstond voor feedback op haar functioneren. Van Stichting Omroep Muziek had bijvoorbeeld verwacht mogen worden dat zij een onafhankelijke deskundige had ingeschakeld om de stem van werkneemster in het koor te beoordelen. Als objectief zou zijn komen vast te staan dat het functioneren van werkneemster verbetering behoeft, had Stichting Omroep Muziek vervolgens een plan moeten opstellen hoe zij werkneemster zou gaan begeleiden om dit te verbeteren. Dat is niet gebeurd. Dat betekent dat het disfunctioneren onvoldoende vast is komen te staan en dat niet is voldaan aan de vereisten van een deugdelijk verbetertraject. Stichting Omroep Muziek heeft subsidiair gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden, wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Dat verzoek wordt ook afgewezen. Hoewel het voorstelbaar is dat in de arbeidsrelatie spanningen zijn opgetreden en kennelijk problemen worden ervaren in de samenwerking, is geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dat er problemen in de samenwerking worden ervaren is ook nooit met werkneemster besproken, maar is voor het eerst in deze procedure naar voren gebracht door Stichting Omroep Muziek. Stichting Omroep Muziek heeft dit niet besproken met werkneemster en heeft dus niets gedaan om te proberen deze vermeende verstoring te herstellen. Dat alleen al maakt dat geen sprake is van een voldragen g-grond. Stichting Omroep Muziek heeft tot slot ook ontbinding gevraagd wegens andere omstandigheden (h-grond) en wegens een combinatie van disfunctioneren, een verstoorde arbeidsrelatie en andere omstandigheden (i-grond). Werkneemster kan volgens Stichting Omroep Muziek haar eigen werk niet doen, maar zoals hiervoor is geoordeeld heeft Stichting Omroep Muziek werkneemster onvoldoende in de gelegenheid gesteld om haar functioneren te verbeteren. Stichting Omroep Muziek zegt ook nog dat werkneemster al vijf maanden haar werkzaamheden niet meer doet en er daarom geen sprake meer zou zijn van een zinvolle invulling van het dienstverband. Dat werkneemster die werkzaamheden niet meer verricht komt volledig voor rekening en risico van Stichting Omroep Muziek en is beslist geen reden om tot ontbinding op de h-grond te komen. Van een voldragen h-grond kan dus geen sprake zijn. Ook van een voldragen i-grond is geen sprake. Stichting Omroep Muziek heeft niet kunnen uitleggen waarom een combinatie van disfunctioneren, een verstoorde arbeidsrelatie en overige omstandigheden maken dat van haar niet verwacht kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Van Stichting Omroep Muziek mag worden verwacht dat zij alsnog een adequaat verbetertraject inzet en dat zij zo nodig de vermeende verstoorde arbeidsverhouding probeert te herstellen. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst niet zal

worden ontbonden en dat Stichting Omroep Muziek werkneemster in de gelegenheid moet stellen (tot een daadwerkelijke verbeterkans) om haar werkzaamheden als zangeres te hervatten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2972

Zaaknummer: 12068329 \ ME VERZ 26-12 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: M.J. van Herwerden en M. Tas

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering van zieke werknemer tot wedertewerkstelling en toegang tot ICT-systemen na herstel toegewezen. Vorderingen tot verspreiding van rectificatiebericht afgewezen.

Feiten

Werknemer is als jurist grondhandelzaken werkzaam voor Dynamiet Nederland B.V. (Hierna: Dynamiet). Op 17 december 2025 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden vanwege de productiviteit van werknemer tijdens zijn thuiswerkdagen. Op 22 december 2025 heeft werknemer een e-mail naar Dynamiet gestuurd, waarin hij onder meer bevestigt dat een groot gedeelte van de statistieken over zijn thuiswerkdagen correct is. Daarnaast vermeldt werknemer dat voor partijen leidend was dat het werk wordt gedaan en dat geen strikte urennorm van acht uur per dag gold. Werknemer heeft vervolgens te kennen gegeven hoe hij zijn thuiswerkdagen voortaan concreet zal invullen. Vanaf 23 december 2025 tot en met 2 januari 2026 is werknemer met verlof geweest. Op 1 januari 2026 heeft werknemer gemerkt dat hij niet meer kon inloggen in de systemen van Dynamiet. Per e-mail van 2 januari 2026 heeft Dynamiet aan werknemer gemeld dat er een te grote mismatch is ontstaan en dat het vertrouwen dusdanig is beschadigd dat een verdere samenwerking in de praktijk moeilijk zou zijn. Dynamiet heeft te kennen gegeven daarom de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen en heeft voorgesteld om daarover op maandag 5 januari 2026 met elkaar in gesprek te gaan. Partijen hebben daarna nog enkele e-mails met elkaar gewisseld, waarin onder meer is gediscussieerd over (het beëindigen van) het thuiswerken, het inschakelen van een mediator, het betalen van een loonsverhoging en het vergoeden van advocaatkosten. Omdat partijen geen overeenstemming hadden bereikt, heeft Dynamiet werknemer op 25 januari 2026 bericht dat hij op 26 januari 2026 weer welkom is op kantoor om zijn werkzaamheden te hervatten conform de arbeidsovereenkomst. Op 14 januari 2026 heeft de heer A een e-mail gestuurd naar een vijftal werknemers over een nieuwe werkwijze binnen de afdeling per 19 januari, waaronder het niet langer gebruiken van de H-schijf en het werken vanuit twee e-mailadressen in plaats van persoonlijke e-mailadressen (die worden gedeactiveerd). Op 15 januari 2026 heeft een stagiair van Dynamiet per e-mail aan een advocaat van Dynamiet medegedeeld dat werknemer niet meer aanwezig is. Op 26 januari 2026 is werknemer om 09:00 uur op kantoor verschenen. Werknemer had op dat moment geen toegang tot zijn persoonlijke e-mailaccount, de H-schijf en Alexion. Dynamiet heeft vervolgens aan werknemer medegedeeld dat hij geen toegang meer krijgt tot zijn persoonlijke e-mailaccount, maar alleen tot een algemeen e-mailaccount. Op 27 januari 2026 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op diezelfde dag heeft werknemer Dynamiet gesommeerd om hem per direct toegang

te verlenen tot zijn eigen e-mailaccount, de H-schijf en de volledige omgeving in Alexion. Daarnaast heeft werknemer Dynamiet gesommeerd om werknemer in staat te stellen al zijn werkzaamheden volledig te hervatten zonder taken en verantwoordelijkheden bij hem weg te halen, zodra hij is hersteld. Werknemer vordert in kort geding onder meer zodra hij hersteld is dat werknemer zijn gebruikelijke werkzaamheden kan hervatten, toegang tot alle ICT-systemen van Dynamiet en een rectificatie richting interne en externe relaties.

Oordeel

Wedertewerkstelling

Concluderend zal Dynamiet werknemer in staat moeten stellen om de werkzaamheden zoals in r.o. 4.4 genoemd weer uit te voeren zodra hij zich hersteld heeft gemeld. De vordering wordt daarom afgewezen voor zover zij ziet op de overige door werknemer gestelde werkzaamheden.

Toegang tot systemen

De voorzieningenrechter oordeelt dat werknemer er belang bij heeft dat hij weer toegang krijgt tot alle voor zijn functie relevante systemen. Werknemer heeft in dat kader voldoende aannemelijk gemaakt dat hij voor de uitoefening van zijn functie toegang nodig heeft tot de gegevens uit zijn persoonlijke e-mailadres, alsmede de gegevens betreffende de door hem behandelde zaken op de H-schijf en Alexion. De voorzieningenrechter oordeelt daarom dat Dynamiet werknemer moet toelaten tot de gegevens uit zijn persoonlijke e-mailadres, alsmede bedoelde gegevens op de H-schijf en Alexion. Het is Dynamiet toegestaan om deze toegang te verschaffen in lijn met de nieuwe werkwijze van Dynamiet. Dynamiet heeft immers voldoende aannemelijk gemaakt dat de per 19 januari 2026 ingevoerde werkwijze noodzakelijk is vanwege klachten van cliënten en een aantal interne problemen binnen de oude bedrijfsprocessen. Werknemer zal dus, wanneer hij hersteld is, berichten vanuit het algemene e-mailadres moeten versturen met zijn eigen handtekening. Wel moet werknemer toegang krijgen tot de gegevens uit zijn persoonlijke e-mailadres. Daarin staat knowhow die hij voor de uitvoering van zijn werk nodig heeft. De voorzieningenrechter acht het redelijk dat werknemer gedurende een periode van één maand de toegang tot zijn persoonlijke e-mailadres verkrijgt, zodat hij de benodigde gegevens kan inzien en opslaan.

Rectificatie

De voorzieningenrechter wijst de gevorderde rectificatie af. Uit de foto van het whiteboard die werknemer op 26 januari 2026 heeft gemaakt blijkt weliswaar dat proactief 'over werknemer' wordt gemaaild naar cliënten en dat er contact met advocaten moet zijn 'over werknemer', maar daarmee is onvoldoende aannemelijk dat Dynamiet intern en extern heeft gecommuniceerd dat werknemer niet meer werkzaam voor Dynamiet is.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 27-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:13752

Zaaknummer: C/09/698737 KG ZA 26-107

Rechters: D.R. Glass

Advocaten: E.M. Bosscher en C.B.M. Bonnier

Wetsartikelen: 6 EVRM en

RECHTSPRAAK

Werkgever moet € 160.000 billijke vergoeding betalen aan werknemer die na (klokkenluiders)melding over mogelijke financiële misstand te maken kreeg met beëindigingsvoorstel en stopgezette toeslag.

Feiten

Tussen IHub en werknemer bestond sinds 1 december 2020 een arbeidsovereenkomst. Voor de gedeeltelijke en tijdelijke functie die hij vervulde, ontving hij een maandelijkse ZA-toeslag. In april en mei 2025 waren er enkele spanningen over zijn wijze van samenwerken, zijn rol bij het vertrek van een teamleider en zijn handelwijze rond de jaarrekeningplanning, maar volgens de kantonrechter was toen nog geen sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Eind mei en begin juni 2025 meldde werknemer dat hij vermoedens had van een maatschappelijke misstand binnen IHub. Hij stelde dat de financiële verslaglegging niet integer verliep en dat sprake kon zijn van het drukken van het resultaat over 2024 om externe financiering te verkrijgen. Hij besprak dit eerst met de externe vertrouwenspersoon, vervolgens op 3 juni 2025 met zijn leidinggevende, daarna met het Huis voor Klokkenluiders en ten slotte op grond van de interne klokkenluidersregeling met de raad van toezicht. Kort na het gesprek met zijn leidinggevende meldde werknemer zich ziek. De bedrijfsarts adviseerde een time-out en daarna een gesprek om de verhoudingen te herstellen. Op 25 juni 2025 vond een gesprek plaats tussen de leidinggevende en werknemer. De leidinggevende liet weten geen vertrouwen meer te hebben in voortzetting van de samenwerking en bracht een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst ter sprake. Ook hoefde werknemer geen werkzaamheden meer te verrichten. Daarnaast bleek dat de ZA-toeslag zonder voorafgaand overleg was stopgezet. Werknemer stelde zich op het standpunt dat hij daardoor werd benadeeld vanwege zijn klokkenluidersmelding en beriep zich op de bescherming van de Wet bescherming klokkenluiders. Partijen hebben later mediation geprobeerd, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. IHub verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt ontbinding op de cumulatiegrond en daarnaast een billijke vergoeding, transitievergoeding, betaling van de ZA-toeslag tot het einde van het dienstverband, een correcte eindafrekening en vergoeding van zijn werkelijke advocaatkosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de melding van werknemer voldoet aan de vereisten van een klokkenluidersmelding. De rechter treedt niet in de inhoudelijke juistheid van de melding, maar beoordeelt of werknemer naar aanleiding daarvan is benadeeld. Vanaf het moment van

de melding had werknemer recht op bescherming. Omdat na de melding benadelingshandelingen plaatsvonden, geldt het wettelijk vermoeden dat die benadeling verband houdt met de melding. Het was aan IHub om het tegendeel te bewijzen. Volgens de kantonrechter is dat IHub niet gelukt. Uit de stukken blijkt niet dat de arbeidsverhouding vóór 3 juni 2025 al duurzaam ernstig verstoord was. De situatie escaleerde juist nadat werknemer zijn vermoedens had geuit. Het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst kort na de melding en het stopzetten van de ZA-toeslag worden aangemerkt als benadelingshandelingen. IHub had de melding zorgvuldiger en voortvarender moeten behandelen en had zich rekenschap moeten geven van de bescherming die werknemer op grond van de klokkenluidersregeling en de wet toekwam. Door direct op beëindiging aan te sturen en de toeslag eenzijdig stop te zetten, heeft IHub ernstig verwijtbaar gehandeld.

Tegelijkertijd stelt de kantonrechter vast dat de arbeidsverhouding inmiddels duurzaam is verstoord. Partijen hebben gedurende langere tijd geprobeerd tot een oplossing te komen, onder meer via mediation, maar zonder resultaat. Beiden achten een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de g-grond per 1 juli 2026. Herplaatsing ligt volgens de rechter niet in de rede vanwege het wederzijds beschadigde vertrouwen. Omdat de ontbinding mede het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van IHub, kent de kantonrechter aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 160.000 bruto. Daarbij weegt de rechter mee dat IHub in strijd met de klokkenluidersbescherming heeft gehandeld, maar ook dat niet aannemelijk is dat werknemer zonder dit handelen tot zijn pensioen bij IHub zou zijn gebleven. Verder moet IHub een transitievergoeding van € 22.948,35 bruto betalen, waarbij de ZA-toeslag wordt meegerekend. Ook moet IHub de ZA-toeslag met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2025 tot het einde van het dienstverband voldoen. De gevorderde volledige proceskosten worden niet toegewezen, maar IHub moet wel € 14.200,56 aan buitengerechtelijke kosten betalen, naast de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:2845

Zaaknummer: 12085098 \ UE VERZ 26-48

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.C. Brökling, M. Faber en K. van der Heijden

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkgeefster dient het achterstallige loon van zieke werknemer te betalen.*Feiten*

Sinds 1 oktober 2013 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst als zeefdrukker bij werkgeefster (een vof). In februari 2025 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. In de arbeidsovereenkomst staat dat gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid 100% van het laatst genoten bruto dagloon wordt doorbetaald en dat gedurende de tweede 52 weken van 'ziekte' 70% van het laatst genoten bruto dagloon wordt betaald. De bewindvoerder van werknemer vordert onder meer dat werkgeefster (hoofdelijk) wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon (maart 2026 en april 2026), te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente over het te laat betaalde loon (december 2025 tot en met april 2026) en de buitengerechtelijke incassokosten. Werkgeefster erkent dat het loon niet op tijd is betaald, maar voert aan dat sprake is van betalingsonmacht.

Oordeel

Het spoedeisend belang blijkt uit de aard van het gevorderde. Tussen partijen is niet in geschil dat werkgeefster inmiddels 100% van het loon over de maand maart 2026 heeft betaald. Voor het loon van de maand april zal het toe te wijzen bedrag worden beperkt tot 70% van het verschuldigde loon, nu werknemer, naar niet in geschil was, in april 2026 al meer dan een jaar arbeidsongeschikt was. Dat de term 'de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid' in de arbeidsovereenkomst op de door de bewindvoerder voorgestane wijze zou moeten worden uitgelegd, wordt niet gevolgd. Het enkele feit dat werkgeefster (kennelijk) aanleiding heeft gezien werknemer arbeidsongeschiktheid pas per juni 2025, ondanks eerdere daadwerkelijke uitval, administratief te verwerken, is daarvoor onvoldoende. De loonvordering van de maand mei 2026 zal, anders dan gevorderd, worden toegewezen 'zolang werkgeefster verplicht is het loon door te betalen'. In deze procedure is niet voldoende aannemelijk geworden dat werkgeefster, gelet op de periode van arbeidsongeschiktheid (en de in verband daarmee na verloop van tijd eindigende loondoorbetalingsverplichting), gehouden is het loon te betalen 'zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt' (tot uiterlijk, naar niet in geschil is, de datum dat werknemer AOW-gerechtigd is). Ook zal werkgeefster worden veroordeeld tot het verstrekken van de loonstroken. Een werkgever is namelijk gehouden op grond van artikel 7:626 BW aan een werknemer een loonstrook te verstrekken bij iedere loonbetaling. De stelling van werkgeefster dat werknemer zelf een toegangscode kan vragen aan de administrateur doet aan haar verantwoordelijkheid niet af. Ook de wettelijke verhoging is toewijsbaar, met dien

verstande dat deze voor de periode december 2025 tot en met februari 2026, gelet op de (onbetwist gebleven) financiële moeilijkheden van werkgeefster, zal worden gematigd tot 10%. De bewindvoerder heeft voldoende gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht en heeft daarom recht op een vergoeding voor de kosten van die werkzaamheden. Daarom zal een bedrag van € 346,10 worden toegewezen. De veroordeling wordt (deels) hoofdelijk uitgesproken. Dat betekent dat iedere veroordeelde kan worden gedwongen het hele bedrag te betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:3103

Zaaknummer: 12175277 \ CV EXPL 26-1142

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: W. van der Kolk

Wetsartikelen: 7:626, 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die werknemster in proeftijd na ingeroosterde diensten onbetaald laat, moet alsnog loon, vakantiegeld en vakantiedagen betalen: training, inwerken en eerder naar huis sturen doen aan het loonrecht niet af.

Feiten

Werkneemster is van 1 tot en met 27 maart 2025 bij Miro in dienst geweest als horeca-keukenmedewerker. De arbeidsovereenkomst is geëindigd doordat werkneemster binnen de overeengekomen proeftijd heeft besloten het dienstverband te beëindigen. Over de gewerkte periode heeft Miro geen loon aan werkneemster betaald, terwijl Miro aan de Belastingdienst wel heeft opgegeven dat een brutoloon van € 2.044,32 verschuldigd was. Dat bedrag is vervolgens in mindering gebracht op de uitkering van werkneemster. Werkneemster vordert onder meer betaling van het achterstallige loon van € 2.044,32 bruto, vermeerderd met vakantiegeld en een vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen. Miro verweert zich tegen de vorderingen. Volgens Miro heeft werkneemster in de betreffende periode slechts 42,25 uur gewerkt. Miro stelt bovendien dat het werk voornamelijk bestond uit training en inwerken, waarvan zij niet daadwerkelijk heeft kunnen profiteren. Om die reden meent Miro dat de gevorderde bedragen niet verschuldigd zijn.

Oordeel

De kantonrechter wijst de loonvordering toe. Werkneemster heeft een rooster overgelegd waaruit blijkt voor welke uren zij door Miro was ingeroosterd. Voor zover werkneemster feitelijk minder uren heeft gewerkt, komt dat volgens haar doordat Miro haar regelmatig eerder naar huis stuurde. De kantonrechter neemt dit als vaststaand aan, omdat Miro dit onvoldoende heeft weersproken. Daarbij is van belang dat in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster haar recht op loon behoudt als een oproep binnen vier dagen wordt ingetrokken. Miro kan zich daarom niet met succes op het standpunt stellen dat alleen de feitelijk gewerkte uren betaald hoeven te worden. Ook het argument dat Miro niet van de werkzaamheden van werkneemster heeft geprofiteerd, wordt verworpen. Niet is gebleken dat partijen zijn overeengekomen dat tijdens training of inwerken geen recht op volledig loon zou bestaan. De kantonrechter sluit voor de hoogte van het loon aan bij het bedrag dat Miro zelf aan de Belastingdienst heeft opgegeven. Daarnaast moet Miro het opgebouwde vakantiegeld en de vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen betalen, omdat zij de verschuldigdheid daarvan niet heeft betwist en vaststaat dat deze bedragen niet zijn uitbetaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:5762

Zaaknummer: 11782033 CV EXPL 25-14950

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: E.M.F. Prickartz en S. Rokette

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Voldoende is gebleken dat partijen pogingen hebben gedaan om dit probleem op te lossen, maar dat dit niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd.

Feiten

Werknemer is sinds 3 september 2008 parttime in dienst van Gemeente Amsterdam als schoonmaker. In deze procedure verzoekt Gemeente Amsterdam ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671b jo. 7:669 lid 3 sub g BW. Gemeente Amsterdam stelt daartoe – kort gezegd – dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen, zodanig dat van haar niet kan worden gevergd dat deze nog langer voortduurt, en dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet tot de mogelijkheden behoort of in de rede ligt. Werknemer erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie, maar benadrukt dat hem daarvan geen verwijt kan worden gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter zitting is aannemelijk geworden dat de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord is geraakt. Voldoende is gebleken dat partijen pogingen hebben gedaan om dit probleem op te lossen, maar dat dit niet het gewenste resultaat heeft opgeleverd. Ook is voldoende gebleken dat andere passende functies binnen Gemeente Amsterdam niet voorhanden zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een redelijke grond en ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8389

Zaaknummer: 8885525 EA VERZ 20-878

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: P.A.H. Tjong-A-Hung en V.U.C.I. Duran

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 750.000 toegekend, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij United Group MC B.V. (hierna: 'UGMC') als General Counsel. UGMC verzoekt in deze procedure ontbinding van de arbeidsovereenkomst, kort gezegd omdat werknemer gedurende een geschil tussen twee aandeelhouders van de groep waar UGMC onderdeel van uitmaakt 'de kant heeft gekozen' van de minderheidsaandeelhouder, terwijl hij als General Counsel slechts het vennootschapsbelang had moeten dienen. UGMC werkt haar verwijt uit in drie onderdelen: (a) werknemer zou de minderheidsaandeelhouder hebben geholpen bij het voeren van procedures tegen de groep; (b) zou deelgenomen hebben aan het plan om een bestuurscrisis te fabriceren binnen de groep en (c) zou zich afzijdig hebben gehouden bij het nieuwe management en zich op onprofessionele wijze hebben geassocieerd met de minderheidsaandeelhouder.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake is van zodanig verwijtbaar handelen door werknemer dat van UGMC in redelijkheid niet gevergd kan worden de overeenkomst te laten voortduren. Wel is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de stukken volgt dat werknemer is buitengesloten van alle relevante onderdelen van de bedrijfsvoering. Aan externe partners en interne collega's is medegedeeld dat zij over die onderwerpen geen zaken meer met werknemer mochten doen. Dat is voor iemand als werknemer, die een zelfstandige rol vervult op hoog niveau en in dat verband contact heeft met vele (bijvoorbeeld) advocatenkantoren over de hele wereld, bijzonder schadelijk voor de reputatie. Op zichzelf is nog te begrijpen dat UGMC twijfels had bij de betrokkenheid van werknemer bij gevoelige onderwerpen. De wijze waarop zij daarmee is omgegaan is echter buitenproportioneel en is niet wat van een professioneel werkgever verwacht mag worden. Het had op de weg van UGMC gelegen die vermoedens kenbaar te maken, werknemer op non-actief te stellen en gedegen onderzoek te doen. In plaats daarvan heeft UGMC, zoals zij het zelf ter zitting noemde, de 'pauzeknop' ingedrukt zonder werknemer daarover te informeren. Dat betekende feitelijk dat werknemer overal buiten werd gelaten en eigenlijk compleet werd genegeerd. Iedere vorm van hoor en wederhoor ontbreekt en uit de stellingen van UGMC blijkt dat zij dat ook bewust heeft gedaan. Daarmee heeft UGMC iedere mogelijkheid voor werknemer om – in haar ogen – ongewenst gedrag aan te

passen, geblokkeerd. Daar komt bij dat werknemer – op het moment dat hij doorhad dat hij werd buitengesloten – heeft voorgesteld om een mediationtraject te volgen, zodat de verhoudingen (mogelijk weer) genormaliseerd kunnen worden. UGMC heeft dat simpelweg geweigerd. Ook acht de kantonrechter zeer ernstig verwijtbaar dat UGMC ter zitting, zonder enige toelichting, heeft verklaard dat zij al bezig is de functie van werknemer op te knippen in verschillende andere rollen; de arbeidsovereenkomst duurt nog voort en de kantonrechter moet nog een beslissing nemen, maar UGMC is de bedrijfsvoering al zo aan het vormgeven dat er voor werknemer überhaupt geen plek meer is. Ten slotte acht de kantonrechter van belang dat UGMC ook tijdens de zitting duidelijk heeft gemaakt dat er wat haar betreft geen enkele mogelijkheid meer is dat werknemer nog bij haar werkzaam zal blijven. De deur voor de zoektocht naar een oplossing, in welke vorm dan ook, is door UGMC stevig dichtgehouden. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat sprake is van een ernstige en duurzame vertrouwensbreuk die niet meer te herstellen is. Dat daarvan sprake is, is (vrijwel) volledig te wijten aan UGMC. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de g-grond. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van UGMC heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. UGMC wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 750.000 bruto. Daarbij speelt onder meer een rol dat de aard, omvang en ernst van het verwijtbaar handelen van UGMC vragen om een stevige vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:6080

Zaaknummer: K/4102/12159991

Rechters: E. Jochem

Advocaten: P.G. Vestering en M.W. Koole

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft werkgeefster voor een voldongen feit gesteld door eenzijdig en zonder instemming van werkgeefster te bepalen dat hij zijn werkzaamheden permanent vanuit Spanje kon verrichten, en heeft niet gebruik gemaakt van de meermalen geboden gelegenheid om de werkzaamheden weer vanuit Nederland te komen verrichten. Ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2007 in dienst gekomen bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster. De functie van werknemer was accountmanager verkoop buitendienst met een loon van € 8.150,41 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en maandelijkse bonus. In de loop van 2024 heeft werknemer bij werkgeefster gemeld dat hij vanuit Nederland naar Spanje zou verhuizen. In oktober 2024 is hij daadwerkelijk naar Spanje verhuisd. Werkgeefster heeft meermaals aan werknemer laten weten dat binnen werkgeefster een minimale aanwezigheid van drie dagen per week op kantoor verlangd wordt en dat werken vanuit huis (in Spanje) daar niet in past. Op 5 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat verwacht wordt dat hij zich uiterlijk 3 februari 2025 op het kantoor van werkgeefster meldt en indien hij dit niet doet, hij dan arbeidsrechtelijke gevolgen tegemoet kan zien. Uiteindelijk heeft werknemer zich niet op 3 februari 2025 op het kantoor van werkgeefster gemeld, waarop werkgeefster werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, maar heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van de transitievergoeding, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet in stand gelaten en de verzoeken van werknemer afgewezen (zie AR 2025-1422). Werknemer is in hoger beroep gegaan tegen de uitspraak van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof laat, net als de kantonrechter, het ontslag in stand en oordeelt als volgt. In de functie van Accountmanager Verkoop Buitendienst was werknemer (onbetwist) verantwoordelijk voor het realiseren van de voor hem geldende omzet- en margedoelstellingen door het realiseren en optimaliseren van de verkopen bij bestaande en/of nieuwe klanten. Deze functie werd altijd vanuit Nederland verricht. Werknemer was minimaal een derde van zijn werkweek bij klanten. Die klanten zijn veelal gevestigd in Nederland, België en Duitsland. Werkgeefster heeft hiermee voldoende aannemelijk gemaakt dat zij er, ook gelet op de reisafstand vanuit

Spanje, een gerechtvaardigd belang bij heeft dat werknemer in zijn functie van Account Manager Buitendienst de klanten van werkgeefster vanuit Nederland bedient en dat het voor haar, vanwege de organisatie van het werk, onwenselijk is als werknemer niet meer (regelmatig) op kantoor aanwezig kan zijn. Van werkgeefster kon dan ook niet in redelijkheid worden gevergd dat zij alsnog zou instemmen met een wijziging van de functie van werknemer in die zin dat hij na 1 februari 2025 op permanente basis zijn werkzaamheden vanuit Spanje zou gaan verrichten. Werkgeefster heeft werknemer – die zeventien jaar voor haar gewerkt heeft en die zij als een gewaardeerde werknemer beschouwde – alsnog aangeboden om zijn werkzaamheden vanuit Nederland te komen verrichten, eerst vanaf 1 februari 2025, daarna vanaf 3 februari 2025 en ten slotte vanaf 6 februari 2025, en daarbij laten weten dat bij gebreke daarvan de consequentie zou zijn dat ontslag op staande voet zou volgen. Werknemer heeft van deze gelegenheid geen gebruik gemaakt; hij is blijven volharden in zijn weigering. Daarmee heeft werknemer werkgeefster een dringende reden gegeven. Ook is aan de mededelingseis voldaan. Werkgeefster heeft immers in de ontslagbrief van 3 februari 2025 de door het hof aanwezig geachte dringende reden medegedeeld. Tot slot is het ontslag onverwijld gegeven. Dat werknemer al op 5 november 2024 aan werkgeefster duidelijk had gemaakt dat hij per 1 februari 2025 zijn werkzaamheden permanent vanuit Spanje zou willen voortzetten is niet van belang; werkgeefster heeft er namelijk – zoals van een goed werkgever mag worden verwacht – alles aan gedaan om werknemer te bewegen van zijn standpunt terug te komen. Toen echter bleek dat werknemer voor de derde keer niet van de geboden gelegenheid gebruik wilde maken om zijn werkzaamheden weer vanuit Nederland te verrichten (dan wel dat te bevestigen) en werknemer dit bleef weigeren en het vertrouwen van werkgeefster in werknemer definitief was verdwenen, was er sprake van een dringende reden die het gegeven ontslag op staande voet rechtvaardigde. De conclusie is dan ook dat het hoger beroep van werknemer niet slaagt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:1771

Zaaknummer: 200.360.093/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, R.J.F. Thiessen en A.J.P. van Beurden

Advocaten: K.P.D. Vermeulen en mr. L.A. Schreuder

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen wegens het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2016 in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam (hierna: de gemeente) als medewerker Technisch Onderhoud. Op 6 november 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. De gemeente heeft op 24 februari 2020 het salaris van werknemer opgeschort en op 8 april 2020 stopgezet. Het UWV heeft vervolgens op 9 juni 2020 in een deskundigenoordeel geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. In onderhavige procedure verzoekt de gemeente de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond). Werknemer is niet verschenen in de procedure.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte van de werknemer, maar is gebaseerd op het niet naleven van de re-integratieverplichtingen tijdens ziekte. Werknemer heeft de gestelde feiten en omstandigheden, die volgens de gemeente moeten leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onweersproken gelaten. De kantonrechter zal daarom uitgaan van de juistheid van de gestelde feiten en omstandigheden. Gezien deze feiten en omstandigheden wordt geoordeeld dat sprake is verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer en wel zodanig dat van de gemeente niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van de gemeente zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer, wordt bij het bepalen van de ontbindingsdatum geen rekening gehouden met de opzegtermijn en is de gemeente geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:7629

Zaaknummer: 8737567 EA VERZ 20-638

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: V.U.C.I. Duran

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 7:686 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onjuiste urenregistratie niet rechtsgeldig. Niet is komen vast te staan dat werknemer eerder is aangesproken op het juist registreren van zijn uren.

Feiten

Werknemer is sinds 11 november 2019 in dienst bij Van Mossel Shared Services B.V. (hierna: 'Van Mossel') als chauffeur. Werknemer moest de door hem gewerkte uren dagelijks registreren en maandelijks zijn urendeclaratie in een Excel-sheet indienen. Op 3 augustus 2025 heeft werknemer zijn urendeclaratie van juli 2025 ingeleverd. Op 4 augustus 2025 is door Van Mossel een e-mailbericht gestuurd met daarin onder meer: 'Helaas zien wij in de declaraties verschillen ontstaan tussen chauffeurs. Wij willen hier dan ook graag duidelijkheid in bieden en hebben daarom onderstaande afspraken ter verduidelijking op papier gezet.' Op 21 augustus 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn echtgenote, de Operationeel Directeur bij Van Mossel en de Project Manager bij Van Mossel. Tijdens dit gesprek is, samengevat weergegeven, het schrijven van de pauzes besproken, alsmede de start- en eindtijden van een werkdag en de woonplaats van werknemer als standplaats. Ook zijn de stops die werknemer heeft gemaakt in juli 2025 besproken. Aan het einde van het gesprek heeft Van Mossel te kennen gegeven nader onderzoek te gaan doen naar zijn verklaringen. De bevindingen zijn op 25 augustus 2025 telefonisch besproken met werknemer. Op 26 augustus 2025 is werknemer per brief op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter staat niet vast dat werknemer wist dat hij zijn uren niet goed registreerde. Niet is komen vast te staan dat werknemer eerder is aangesproken op het onjuist registreren van zijn uren. Uit de e-mail van 4 augustus 2025 blijkt dat er ook volgens Van Mossel kennelijk onduidelijkheid was over, kort gezegd, de wijze van registreren van de werktijden door de chauffeurs, waaronder werknemer. Die onduidelijkheid is, voor zover is gebleken, pas weggenomen door de e-mail van 4 augustus 2025. Werknemer had zijn urendeclaratie van juli 2025 al ingediend voordat hij die mail had ontvangen en hij is niet expliciet in de gelegenheid gesteld om die declaratie aan te passen naar de wijze zoals in die mail is genoemd. Onder deze omstandigheden acht de kantonrechter het ontslag op staande voet een te zwaar middel en had Van Mossel met een minder vergaande maatregel kunnen volstaan. Daarbij komt dat niet alleen bij werknemer onduidelijkheid bestond over de wijze van registreren van uren, maar ook bij andere chauffeurs binnen Van Mossel bestond er onduidelijkheid, zodat ook dit ertoe leidt dat een

ontslag op staande voet een te zwaar middel is. Dat er onduidelijkheid bestond volgt naar het oordeel van de kantonrechter uit de mail van 4 augustus 2025. Verder kan het naar het oordeel van de kantonrechter best zo zijn dat werknemer meer uren heeft geschreven dan hij feitelijk heeft gewerkt, maar niet is komen vast te staan dat werknemer dit opzettelijk heeft gedaan. Het voorgaande leidt ertoe dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer berust in het ontslag op staande voet. De door werknemer verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en de billijke vergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:4070

Zaaknummer: 11938043 AZ VERZ 25-83 (T) en 11939442 AZ VERZ 25-84 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: N. Mauer

Wetsartikelen: 7:677 BW