

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 26, 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

- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1871](#) 16-06-2026
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3920](#) 15-06-2026
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:3919](#) 15-06-2026
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1550](#) 09-06-2026
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1505](#) 02-06-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1959](#) 02-06-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:1961](#) 21-04-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:3018](#) 25-11-2025

#### Rechtbank

- [Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:2395](#) 17-06-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3509](#) 17-06-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6375](#) 17-06-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6304](#) 16-06-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:6924](#) 12-06-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3612](#) 12-06-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3611](#) 12-06-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3548](#) 09-06-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:3472](#) 09-06-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6529](#) 08-06-2026
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:4600](#) 04-06-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6965](#) 04-06-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3435](#) 03-06-2026
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6373](#) 15-05-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:6790](#) 13-05-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6077](#) 29-04-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6131](#) 13-04-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:6757](#) 18-03-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:2347](#) 24-02-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:2456](#) 20-02-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:6111](#) 27-01-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2023:5654](#) 29-12-2023

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:5549](#) 30-08-2023

## RECHTSPRAAK

### ***Turboliquidatie vennootschap tijdens de loonvorderingsprocedure van werknemer leidt niet tot bestuurdersaansprakelijkheid voor schade die werknemer lijdt nu zijn toegewezen loonvordering niet kan worden voldaan. Afwijzing vordering werknemer.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 14 april 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 31 maart 2024 heeft werknemer deze arbeidsovereenkomst opgezegd. In oktober 2024 heeft werknemer een loonvordering aangebracht tegen werkgeefster betreffende het niet betaalde loon over de laatste maand van het dienstverband. Op 11 december 2024 is werkgeefster door middel van een turboliquidatie opgeheven wegens gebrek aan baten. Op 31 december 2024 is vonnis gewezen. Bij (herstel)vonnissen van 5 februari 2025 is werkgeefster veroordeeld tot betaling van achterstallig loon en de proceskosten. Bij brief van 20 juni 2025 heeft werknemer de bestuurder van werkgeefster (hierna: bestuurder) aansprakelijk gesteld voor het niet nakomen van de verplichtingen van werkgeefster aan werknemer. Werknemer vordert schadevergoeding van bestuurder op grond van onbehoorlijk bestuur.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van bestuurder dat werknemer geen rechten kan ontlenen aan het vonnis van 31 december 2024 en het herstellvonnis van 5 februari 2025 omdat deze zijn gewezen tegen een niet bestaande vennootschap faalt. Het vonnis is gewezen op tegenspraak, en bericht van het besluit de vennootschap te liquideren bereikte de rechtbank pas nadat de kantonrechter op de rolzitting van 11 december 2024 had bepaald vonnis te wijzen, waardoor schorsing niet meer mogelijk was. Bestuurder is niet aansprakelijk op grond van de *Beklamel*-norm, het aangaan van een verplichting namens de vennootschap in de wetenschap dat die verplichting niet nagekomen zou kunnen worden. Vast staat dat werkgeefster doorgaans loon heeft betaald, en de vordering van werknemer tegen werkgeefster alleen ziet op de afwikkeling van het einde van de arbeidsovereenkomst. Daarom kan niet worden aangenomen dat bestuurder bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wist dat werkgeefster haar verplichtingen bij het einde daarvan niet zou nakomen. Ook blijkt niet dat het niet nakomen van de betalingsverplichting aan werknemer het gevolg is van betalingsonwil van bestuurder of dat middelen aan werkgeefster zijn onttrokken met het oogmerk werknemer als crediteur te benadelen, nu werknemer niet heeft onderbouwd waarom daarvan sprake zou zijn. Tevens faalt het betoog van werknemer dat bestuurder ten onrechte zou zijn overgegaan tot turboliquidatie van werkgeefster en dit een onrechtmatige

daad oplevert. Het enkele feit dat de vennootschap als gevolg van de turboliquidatie haar betalingsverplichting niet kan voldoen is onvoldoende voor het aannemen van bestuurdersaansprakelijkheid. Een turboliquidatie mag worden uitgevoerd als er geen baten meer in de onderneming zitten, en bestuurder heeft gemotiveerd toegelicht dat dit het geval was. Werknemer faalt in de stelplicht en bewijslast dat dit onjuist is. De stelling van werknemer dat het niet betalen van loon in de wetenschap dat er een loonprocedure loopt kwalificeert als persoonlijk ernstig verwijt aan de bestuurder treft geen doel nu dit niet het toepasselijke criterium is. Daarom moet worden aangenomen dat aan de voorwaarden voor turboliquidatie is voldaan. De kantonrechter wijst de vordering van werknemer af. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:3435

**Zaaknummer:** 11860836

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** J.R. Versluis, I.M.C.A. Reinders Folmer en mr. P.G.B. Eradus

**Wetsartikelen:** 2:19 lid 4 BW en 6:162 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Bectro Installatietechniek B.V. handelt ernstig verwijtbaar door arbeidsovereenkomst te willen beëindigen vanwege het voor werknemer onbekende gedrag van zijn collega. Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond en toekenning van een billijke vergoeding.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 13 mei 2019 in dienst getreden bij Bectro Installatietechniek B.V. (hierna: Bectro) als servicemonteur elektrotechniek. Bectro zet hem voornamelijk in bij haar klant The Social Hub (hierna: TSH), een hotelketen. Op 13 en 14 januari 2026 was werknemer met een collega aan het werk bij TSH in Maastricht, waarbij werknemer tevens storingsdienst had tijdens die avond en nacht. Beide overnachtingen daarom in het hotel, in aparte kamers. In een van deze kamers was die nacht sprake van een lekkage terwijl de collega van werknemer aan het douchen was. Op de ochtend van 14 januari hebben werknemer en collega nog werkzaamheden verricht, en die middag zijn zij vertrokken. Die avond heeft TSH bij Bectro kortsluiting gemeld. Deze blijkt te zijn veroorzaakt door ernstige wateroverlast. Op 17 januari heeft TSH bij Bectro beklagd dat werknemer en zijn collega niet actief hebben gemeld hoe ernstig de lekkage was. Op 19 januari verzoekt TSH om werknemer en collega niet langer in te zetten op locaties van TSH. De volgende dag stelt Bectro werknemer en de collega vrij van werk. Werknemer is op 28 januari gehoord over het incident. Hierbij wordt duidelijk dat de lekkage niet bij werknemer is ontstaan, en dat hij daarvan niet op de hoogte was. Op 5 februari heeft Bectro een gesprek gehad met werknemer en hem diezelfde dag per brief meegedeeld hem zijn gedrag rondom het lekkage-incident kwalijk te nemen. Bectro heeft voorgesteld de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Zij verwijt werknemer dat hij zich passief heeft opgesteld door geen contact te zoeken met Bectro over een gepaste handelswijze en de locatie te verlaten zonder de ontstane schade te onderzoeken of verhelpen. Ook verwijt zij werknemer dat hij een onjuiste tijdregistratie heeft gemaakt en dat hij alcohol heeft gedronken tijdens zijn storingsdienst en daar nadien over heeft gelogen. Werknemer heeft dit voorstel afgewezen en aangegeven dat hij zijn werkzaamheden wil hervatten. Bectro verzoekt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op, primair, de e-grond. Voorwaardelijk verzoekt werknemer een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van Bectro.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het drinken van alcohol tijdens zijn dienst was verwijtbaar. Dit is echter de eerste keer dat Bectro alcoholgebruik bij werknemer vaststelt

tijdens een dienst; werknemer heeft erkend dat dit niet had gemogen en uit niets blijkt dat hij dit heeft ontkend. Daarom biedt dit geen basis voor een ontbinding op de e-grond en was een waarschuwing op zijn plaats geweest. Daarnaast kan Bectro niet hardmaken dat de tijdregistratie van werknemer onterecht was. Ook is werknemers gedrag betreffende de lekkage niet verwijtbaar. De kantonrechter constateert dat de ernst van de lekkage niet duidelijk is gemaakt aan werknemer, nu hij alleen wist dat collega een lekkage had veroorzaakt die stopte zodra de douche werd uitgezet. Werknemer heeft de hele ochtend gewerkt in het hotel, maar niemand van TSH heeft hem benaderd over de lekkage en de kortsluiting is pas ontstaan en gemeld in de avond, lang nadat werknemer het hotel had verlaten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsrelatie, nu werknemer en Bectro aangeven dat daarvan sprake is. De kantonrechter kent een billijke vergoeding aan werknemer toe van € 12.500, waarbij mee wordt gewogen dat het dienstverband waarschijnlijk niet op korte termijn zou zijn geëindigd zonder de beschuldigingen, maar tevens meespeelt dat werknemer snel een dienstverband elders zal kunnen vinden. Bectro had in ieder geval na het gesprek op 28 januari moeten inzien dat werknemer geen verwijt kon worden gemaakt ten aanzien van de lekkage, maar heeft werknemer steeds verantwoordelijk gehouden en vrijwel direct aangestuurd op een afscheid. Bectro had TSH eerder kunnen en moeten informeren dat werknemer geen schuld had om te voorkomen dat hij niet langer welkom was bij TSH. Gezien dit alles heeft Bectro ernstig verwijtbaar gehandeld. Indien Bectro haar verzoek niet intrekt, compenseert de kantonrechter de proceskosten. Indien Bectro haar verzoek intrekt, wordt zij in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 09-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:3472

**Zaaknummer:** 12149815

**Rechters:** M.W. Eshuis

**Advocaten:** K.L.M. Kaldenbach en J.F.M. Verheij

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:686a lid 6 BW

## RECHTSPRAAK

***De loonstop is deels terecht opgelegd, omdat werknemer niet voldeed aan zijn re-integratieverplichtingen.****Feiten*

Werknemer is sinds 15 december 2020 in dienst bij Quarijn. Werknemer is op 13 januari 2025 arbeidsongeschikt geraakt, waarna een re-integratietraject is gestart. In oktober 2025 was hij deels aan het werk in aangepaste werkzaamheden, maar hij heeft zich na een terugval weer volledig ziekgemeld. Volgens Quarijn voldeed werknemer vanaf dat moment niet meer aan zijn re-integratieverplichtingen. Zij heeft daarom het loon van werknemer, na een officiële waarschuwing, over de maand december 2025 stopgezet. Volgens werknemer is deze loonstop onterecht. Hij vordert in onderhavig kort geding loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging.

*Oordeel*

De kantonrechter volgt Quarijn niet in haar stelling dat werknemer geen spoedeisend belang zou hebben, omdat werknemer inmiddels wel weer loon ontvangt en de vordering ziet op loon van een half jaar geleden. Werknemer heeft uitgelegd dat hij zijn spaargeld heeft moeten gebruiken om rond te kunnen komen in de periode zonder loon. Ook heeft hij geld moeten lenen van zijn ouders. Werknemer heeft daarom wel een spoedeisend belang. Werknemer heeft geen deskundigenoordeel van het UWV meegestuurd met de dagvaarding. Toch leidt het ontbreken van de deskundigenverklaring niet tot een niet-ontvankelijkheid van werknemer. Uit een uitspraak van de Hoge Raad volgt namelijk dat de rechter in een kortgedingprocedure zelf mag bepalen of het overleggen van een deskundigenverklaring door de werknemer wenselijk is. Werknemer heeft dan wel geen deskundigenoordeel van het UWV meegestuurd, maar wel een advies van de bedrijfsarts van 13 november 2025. In dit advies heeft de bedrijfsarts de arbeidsgeschiktheid van werknemer beoordeeld. De inhoud daarvan wordt door beide partijen niet betwist, zodat het binnen het bestek van deze procedure niet nodig is dat werknemer een oordeel van een deskundige van het UWV overlegt. Werknemer is vanwege zijn ziekte per 13 januari 2025 meermaals bij de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige geweest. De kantonrechter acht op basis van de stukken aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat Quarijn, na een officiële waarschuwing met de aanzegging van een mogelijke loonstop, de loonstop op 28 november 2026 terecht heeft opgelegd. Werknemer heeft, voorshands oordelend, namelijk niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen. Quarijn had de loonstop wel op 15 december 2025 moeten beëindigen. Nadat Quarijn op 28 november 2025 de loonbetaling van werknemer heeft stopgezet, zijn partijen namelijk op 15 december 2025

samengekomen bij de arbeidsdeskundige. Vanaf dat moment voldeed werknemer weer aan zijn re-integratieverplichtingen en had Quarijn zijn loon moeten uitbetalen. Quarijn moet daarom alsnog het salaris van 15 december 2025 tot en met 31 december 2025 betalen aan werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 12-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:3611

**Zaaknummer:** 12178693 \ UV EXPL 26-87

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** E.L. Pasma en D.C.J. Bogerd

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

## RECHTSPRAAK

***Succesvolle herplaatsing binnen dezelfde groep, ook bij een andere bv en met een nieuwe arbeidsovereenkomst, geldt niet als beëindiging van het dienstverband en geeft daarom geen recht op een transitievergoeding.***

*Feiten*

Werknemer was sinds 24 juni 2013 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Sortiva Recycling, laatstelijk als voorman. Op 10 oktober 2025 heeft Sortiva Recycling werknemer en de andere werknemers van de vestiging in Heerhugowaard laten weten dat die vestiging zou gaan sluiten wegens organisatorische redenen. Sortiva Recycling heeft daarbij aangegeven dat zij alle medewerkers graag wilde behouden en dat zij op zoek zou gaan naar herplaatsingsmogelijkheden op andere vestigingen. Omdat de functie als voorman niet beschikbaar was op een andere vestiging, zijn aan werknemer twee andere passende functies als machinist in een lagere salarisschaal aangeboden op de vestigingen in Alkmaar en Vijfhuizen, waarbij een afbouwregeling voor het salaris conform de Cao Beroepsgoederenvervoer is voorgesteld. Werknemer heeft, na diverse gesprekken hierover, de functie in Vijfhuizen geaccepteerd. Werknemer heeft vervolgens een nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekend, op basis waarvan hij per 1 december 2025 in dienst is getreden bij Sortiva B.V., aangezien de vestiging in Vijfhuizen onder die werkmaatschappij valt. De dienstjaren en arbeidsvoorwaarden die werknemer had bij Sortiva Recycling, zijn overgegaan naar Sortiva B.V. Vanwege de eerdere sluiting van de vestiging in Heerhugowaard, is werknemer al op 19 november 2025 gestart in zijn nieuwe functie in Vijfhuizen. Op 20 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld en op 25 november 2025 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met Sortiva B.V. opgezegd met ingang van 1 januari 2026. Werknemer heeft zich diezelfde dag ook beter gemeld, waarna hij tot het einde van de arbeidsovereenkomst niet meer heeft gewerkt. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een transitievergoeding toe te kennen. Werknemer legt aan zijn verzoek ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst voor de functie van voorman per 1 december 2025 moet worden geacht op initiatief van Sortiva Recycling te zijn beëindigd, doordat er vanaf die datum sprake is van een nieuwe arbeidsovereenkomst in een andere functie bij een andere bv en dus andere werkgever. Werknemer stelt om die reden recht te hebben op een transitievergoeding.

*Oordeel*

Het gaat in deze zaak om de vraag of het vervullen van de nieuwe functie van machinist per 1 december 2025 bij een andere onderneming aan te merken is als een beëindiging van de

arbeidsovereenkomst door Sortiva Recycling die aanspraak geeft op een transitievergoeding. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. Sortiva Recycling heeft in het kader van de op haar rustende verplichting tot het onderzoeken van de mogelijkheden tot herplaatsing, passende functies aan werknemer aangeboden en een van die functies heeft werknemer vervolgens geaccepteerd. Er is dus sprake geweest van een succesvolle herplaatsing en niet van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Door de herplaatsing is die beëindiging juist voorkomen. Dat de aangeboden functie bij een andere onderneming was en er een nieuwe arbeidsovereenkomst is ondertekend, maakt niet dat er sprake is geweest van een beëindiging. Een werkgever moet bij de mogelijkheden tot herplaatsing immers ook kijken naar passende functies bij andere ondernemingen binnen de groep waartoe de werkgever behoort. Dat is in dit geval gebeurd, aangezien Sortiva B.V. onderdeel uitmaakt van dezelfde groep als Sortiva Recycling. Nu de vestiging in Vijfhuizen juridisch gezien onder een andere werkmaatschappij valt en er op grond van de toepasselijke cao onder meer nadere afspraken zijn over de hoogte van het salaris, is het logisch dat er een nieuwe arbeidsovereenkomst is opgesteld ter vastlegging hiervan. Dat betekent echter niet dat daarmee de eerdere arbeidsovereenkomst is geëindigd. Sortiva B.V. heeft daarbij overigens ook de arbeidsduur en arbeidsvoorwaarden zoals die golden bij Sortiva Recycling overgenomen. Ook dit past bij een herplaatsing onder voortzetting van de arbeidsovereenkomst en niet bij een beëindiging. Dat er geen sprake is geweest van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst maar van herplaatsing maakt dat werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:6790

**Zaaknummer:** K/4101/12113807

**Rechters:** S. Slikhuis

**Advocaten:** R. Boskma en S. van Ketel

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:673 BW, 9 Ontslagregeling en 2:24b BW

## RECHTSPRAAK

***Bij overgang van onderneming kan een unieke functie wegens bedrijfseconomische redenen ten behoeve van een doelmatiger bedrijfsvoering vervallen, en als herplaatsing binnen de groep niet mogelijk blijkt, levert dat een redelijke grond op.***

*Feiten*

Werknemer is vanaf 1 juni 1994 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Roden Supermarkt. Deze rechtsvoorganger was tot voor kort in handen van ondernemer X, die alleen de winkel in Roden als zijn onderneming had. X heeft de supermarkt verkocht aan Jumbo Nederland BV, die vervolgens de supermarkt heeft doorverkocht aan de Maripaan Groep BV. Voor X verrichtte werknemer ondersteunende werkzaamheden, met name administratieve werkzaamheden zoals de verzuimregistratie en de contracthuishouding binnen de onderneming. Hij was een soort assistent van de franchiseondernemer en de enige binnen Roden Supermarkt die die functie vervulde. De Maripaan Groep is een Jumbo franchisenemer met zeventien supermarkten die onder de naam Jumbo opereren en gevestigd zijn in Noord-Nederland. Alle supermarkten die onder de Maripaan Groep vallen zijn zelfstandige bedrijfsvestigingen. De Maripaan Groep beschikt over een servicekantoor, gevestigd in de stad Groningen, waar voor alle zeventien supermarkten de HR-administratie wordt verricht door twee medewerkers. Bij brief van 14 mei 2023 is aan werknemer bericht dat hij als gevolg van overgang van onderneming met ingang van 15 mei 2023 van rechtswege in dienst treedt bij Roden Supermarkt. Roden Supermarkt, Jumbo Nederland BV en De Maripaan Groep hebben na de overname geconcludeerd dat de functie van werknemer niet bestaat binnen het organogram van een gemiddelde Jumbowinkel, niet inpasbaar is en overbodig is. Op 16 juni 2023 heeft Roden Supermarkt een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Met ingang van 17 juni 2023 is werknemer formeel vrijgesteld van werkzaamheden. Bij besluit van 5 september 2023 heeft het UWV geweigerd om toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Roden Supermarkt verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen op een zo korte mogelijke termijn te ontbinden op de a-grond. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en verzoekt wedertewerkstelling.

*Oordeel*

De kantonrechter acht zich in dit geval voldoende ingelicht om op basis van de in het geding gebrachte stukken een oordeel te geven in de onderhavige zaak, waarbij een rol speelt dat het een situatie betreft waarin één functie vervalt die ook zonder organogram overzichtelijk is.

Het verstrekkelijkste verweer van werknemer in deze procedure is dat Roden Supermarkt na de overgang van overneming aan werknemer een andere (administratieve) functie op het servicekantoor van de Maripaan Groep heeft aangeboden en dat werknemer dat aanbod heeft geaccepteerd. Roden Supermarkt betwist dat er overeenstemming is bereikt over een functiewijziging. Uit de stukken blijkt dat tussen partijen contact is geweest over een mogelijke administratieve functie op de afdeling HR van het servicekantoor. Uit de stukken blijkt echter niet dat sprake is van overeenstemming tussen partijen over de functiewijziging. Daarvoor is onvoldoende het voorstelbericht van werknemer dat gedeeld is met collega's van het servicekantoor. De overeenstemming is evenmin af te leiden uit het e-mailbericht van de Maripaan Groep aan werknemer, waaruit juist blijkt dat de dag(delen) waarop Roden Supermarkt de functie/werkzaamheden heeft aangeboden, niet aansluit(en) op de beschikbaarheid van werknemer. Nu Roden Supermarkt gemotiveerd heeft betwist dat tussen partijen overeenstemming is bereikt over een functiewijziging en die stelling van werknemer geen steun vindt in de stukken, zal die stelling worden gepasseerd. In artikel 7:670 lid 8 BW is bepaald dat de werkgever de arbeidsovereenkomst met de in zijn onderneming werkzame werknemer niet kan opzeggen wegens overgang van onderneming. Het ontslagverbod vormt geen beletsel voor ontslagen om eto-redenen die wijzigingen voor het personeelsbestand meebrengen. De kantonrechter stelt dan ook vast dat onderhavig verzoek geen verband houdt met een opzegverbod. Naar het oordeel van de kantonrechter is in deze procedure komen vast te staan dat Roden Supermarkt na de overname door de Maripaan Groep onderdeel uitmaakt van een groter geheel en dat de Maripaan Groep een eigen servicekantoor heeft waar de administratie omtrent de financiën en HR-personeel wordt geregeld voor voorheen zestien winkels en met Roden Supermarkt erbij voor zeventien winkels. Roden Supermarkt heeft voldoende gemotiveerd dat voor de winkel Roden Supermarkt organisatorische wijzigingen hebben plaatsgevonden, die efficiencyvoordelen met zich brengen en bijdragen aan een doelmatige bedrijfsvoering, maar ook leiden tot het structurele verval van de functie die werknemer, als enige, voor 8 uur per week verrichtte binnen Roden Supermarkt. Dit levert een redelijke grond voor ontbinding op. Ter zitting is gebleken dat partijen het erover eens zijn dat de functie van werknemer een unieke functie betrof die hij als enige binnen Roden Supermarkt vervulde en er geen sprake is van uitwisselbare functies. Dit betekent dat aan toepassing van het afspiegelingsbeginsel niet wordt toegekomen en dat werknemer degene is die voor ontslag in aanmerking komt. Partijen zijn het erover eens dat een administratieve functie op het servicekantoor waarover eerder tussen partijen is gesproken een passende functie voor werknemer had kunnen zijn, maar naar het oordeel van de kantonrechter heeft Roden Supermarkt voldoende onderbouwd gesteld dat de bezetting op orde is en dat er geen vacature is of komt voor die administratieve functie. De administratie van Roden Supermarkt wordt nu weliswaar op het servicekantoor van de Maripaan Groep verricht, maar omdat sprake is van synergievoordelen, is daarvoor geen extra personeel nodig. Werknemer heeft dit onvoldoende gemotiveerd betwist. Partijen twisten verder over de vraag of de functie van HR-adviseur een passende functie is voor werknemer. De kantonrechter constateert dat partijen noch in de stukken noch ter zitting expliciet zijn ingegaan op de duur van de arbeidsovereenkomst van de op 1 april 2023 gestarte HR-adviseur. Of deze

arbeidsovereenkomst eindigt binnen de hiervoor omschreven redelijke herplaatsingstermijn kan de kantonrechter op dit moment dan ook niet vaststellen. Ook is onderbelicht gebleven of, indien deze arbeidsovereenkomst eindigt binnen bedoelde redelijke herplaatsingstermijn, deze functie al dan niet als passend voor werknemer (te maken) moet worden aangemerkt. Nu de kantonrechter een en ander relevant acht voor haar beslissing, zal zij partijen in de gelegenheid stellen zich bij akte uit te laten over deze punten. Voor het geval op grond van de inhoud van de nog te nemen akten tot het oordeel mocht worden gekomen dat de functie van HR-adviseur niet binnen de hiervoor bedoelde redelijke termijn beschikbaar is óf niet als passende functie kan worden aangemerkt, overweegt de kantonrechter reeds nu dat dan geen andere conclusie kan worden getrokken dan dat herplaatsing van werknemer bij Roden Supermarkt niet in de rede ligt door het ontbreken van vacatures bij Roden Supermarkt (en de Maripaan Groep) die passend zijn. In dat geval zal het ontbindingsverzoek worden toegewezen. Mocht de functie van HR-adviseur wel beschikbaar zijn binnen bedoelde redelijke termijn én een passende functie voor werknemer opleveren, zal dat leiden tot het oordeel dat niet is voldaan aan het herplaatsingsvereiste, waardoor de a-grond niet voldragen zal zijn en de arbeidsovereenkomst op grond daarvan dan ook niet ontbonden kan worden.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 29-12-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2023:5654

**Zaaknummer:** 10754603 AR VERZ 23-75

**Rechters:** M. Haisma

**Advocaten:** D. Lacevic en S. Scheltinga

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub a BW, 7:670 BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. De enige reden dat de verhoudingen tussen partijen verstoord zijn geraakt is de gang van zaken ten aanzien van het vermeende disfunctioneren van werknemer.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2022 in dienst bij werkgever als "Supply Chain manager". Werkgever verzoekt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, omdat er volgens hem sprake is van disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van beide.

*Oordeel*

Volgens werkgever bestaat het disfunctioneren van werknemer uit structurele tekortkomingen op meerdere kerntaken. In geval van disfunctioneren van een werknemer wordt van een werkgever verwacht dat hij een verbetertraject inzet. Werkgever heeft niet voldaan aan de eisen die aan een verbetertraject worden gesteld. Werkgever heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende aan werknemer duidelijk gemaakt dat er een structurele verbetering nodig was. Vast staat wel dat de Supply Chain niet goed functioneerde en dat daarover regelmatig in MT-overleggen opmerkingen werden gemaakt, maar niet is gebleken dat werkgever aan werknemer duidelijk heeft gemaakt dat hij dat aan werknemers functioneren weet. Werkgever heeft ook niet duidelijk aangegeven wat er nodig was om het functioneren te verbeteren. Hij spreekt van twee verbetertrajecten, maar nergens blijkt uit dat die ooit als zodanig naar werknemer toe zijn benoemd en dat daarover afspraken zijn gemaakt. Disfunctioneren kan daarom geen redelijke grond voor ontbinding opleveren. Werkgever heeft subsidiair een verstoring van de arbeidsrelatie aan zijn ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd. De kantonrechter vindt uit de (omvangrijke) processtukken en uit dat wat partijen op de zitting naar voren hebben gebracht voldoende duidelijk geworden dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie tussen partijen. Partijen hebben een mediationtraject doorlopen, wat er uiteindelijk niet toe heeft geleid dat partijen elkaar hebben gevonden. Werknemer erkent ook dat de arbeidsrelatie tussen hem en werkgever is verstoord. Werknemer zegt dat hij herplaatst had kunnen worden, maar op welke wijze en in welke functie geeft werknemer daarbij niet aan. De kantonrechter ziet ook geen mogelijkheden voor herplaatsing nu werknemer zelf heeft verklaard dat hij geen functie wilde vervullen die (meer) operationeel was – zo wilde hij bijvoorbeeld geen warehousemanager zijn – en alle functies binnen het MT waren vervuld, nota bene door de

personen met wie de verstoorde arbeidsrelatie is ontstaan. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 augustus 2026. De kantonrechter is het met werknemer eens dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De enige reden dat de verhoudingen tussen partijen verstoord zijn geraakt is de gang van zaken ten aanzien van het vermeende disfunctioneren van werknemer. Zoals hiervoor al overwogen, had werkgever duidelijker met werknemer over zijn (dis)functioneren moeten communiceren en had hij een (gedegen) verbetertraject moeten inzetten om werknemer de gelegenheid te geven zijn functioneren te kunnen verbeteren. Aan nemer wordt een billijke vergoeding toegekend ter hoogte van acht maanden salaris.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 12-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:3612

**Zaaknummer:** 12140602 \ ME VERZ 26-41

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** A.D. Putker-Blees, A.L. Schingenga en Q.M.F. Bosker

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

## RECHTSPRAAK

***Werknemer voert al jarenlang continu een strijd tegen werkgever en is niet aan te spreken op zijn houding daarin. Ontbinding op de g-grond.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2009 in dienst van de Arbeidsinspectie. In functioneringsverslagen t/m 2019 wordt aandacht gevraagd voor de wijze waarop werknemer communiceert. In het functioneringsverslag van 2020 staat dat er meerdere incidenten waren. De conclusie is dat werknemer zijn houding en gedrag moet aanpassen. Op 26 oktober 2020 heeft werknemer laten weten dat hij niet aanwezig wil zijn in een overleg over een zaak waaraan hij werkt, als daarbij ook de directeur Opsporing aanwezig is. De teamleider heeft werknemer op 28 oktober 2020 gevraagd deel te nemen aan een overleg van 29 oktober 2020 met de Inspecteur-Generaal (hoofd Arbeidsinspectie, IG), maar heeft daarbij niet laten weten dat ook de onderzoekscoördinatoren, het afdelingshoofd en de directeur Opsporing aanwezig zullen zijn. Werknemer heeft – in niet mis te verstane bewoordingen – aangegeven daar niet van gediend te zijn. Ook heeft werknemer in de e-mail van 29 oktober 2020 geschreven dat hij tegen zijn leidinggevende een bestuursrechtelijke procedure is gestart, dat afhankelijk van de uitkomst aangifte zal worden gedaan, en dat hij niet meer aanwezig zal zijn bij overleggen over de zaak en vragen van collega's daarover niet zal beantwoorden. De IG heeft op 29 oktober 2020 telefonisch contact opgenomen met werknemer. Besloten is de e-mail van 29 oktober 2020 op te vatten als een integriteitsmelding. De teamleider heeft op 3 november 2020 een informatierapport opgesteld van zijn bevindingen en die van de onderzoekscoördinatoren over de houding en het gedrag van werknemer. De conclusie van de rapportage is dat door het handelen van werknemer binnen het team een onwerkbare situatie is ontstaan, omdat werknemer weigert zich te laten aansturen en meerdere collega's hebben gezegd zich vanwege het gedrag van werknemer niet veilig te voelen. Het rapport van de beveiligingsautoriteit van het ministerie naar aanleiding van de integriteitsmelding van werknemer concludeert dat er geen integriteitsschending is vastgesteld en een aanleiding voor verder onderzoek ontbreekt. De IG heeft naar aanleiding van de rapportage besloten tot het instellen van een onderzoek door de beveiligingsautoriteit wegens het vermoeden van integriteitsschending door werknemer. Werknemer heeft zich ziek gemeld per 29 december 2020. De conclusie van het onderzoek van de beveiligingsautoriteit naar werknemer is dat de genoemde gedragingen van werknemer in alle beschreven gevallen mogelijke integriteitsschendingen betreffen, maar dat daarvoor een aanvullend (feiten)onderzoek nodig is. Dat advies is door de IG opgevolgd. Ook is werknemer op 29 september 2021 in een brief aangesproken op zijn ontoelaatbare houding en gedrag tegenover een officier van justitie op 26 augustus 2021. Werknemer is vanaf 1

oktober 2021 gedeeltelijk en per 1 januari 2022 weer volledig arbeidsgeschikt. De beveiligingsautoriteit heeft ondertussen diverse keren tevergeefs geprobeerd in contact te komen met werknemer voor een gesprek. Ondanks herhaaldelijk verzoek is er ook geen plan van aanpak overgelegd. Op 13 juni 2022 heeft werknemer een dienstopdracht gekregen om verantwoording af te leggen over het niet opleveren van het plan van aanpak. Werknemer heeft vervolgens aan het afdelingshoofd laten weten dat hij zijn kennisdocumenten niet zal verstrekken vanwege zijn intellectuele-eigendomsrecht daarop. De IG heeft werknemer daarna nogmaals opgedragen het plan van aanpak over te leggen. Werknemer heeft zich op 4 augustus 2022 opnieuw ziek gemeld. Hij wordt door de bedrijfsarts op 13 maart 2023 medisch in staat geacht voor een gesprek met de Arbeidsinspectie en voor het hervatten van passende werkzaamheden. De bedrijfsarts heeft op 15 januari 2024 voor het vaststellen van de belastbaarheid van werknemer een expertiseonderzoek geadviseerd. Werknemer heeft geweigerd mee te werken aan een deel van het belastbaarheidsonderzoek. De bedrijfsarts heeft vervolgens op 22 april 2024 een arbeidsdeskundig onderzoek geadviseerd. Tijdens een gesprek op 24 april 2024 heeft werknemer gezegd dat de organisatie nog heel wat boven het hoofd hangt, dat er dingen zijn gebeurd die niet door de beugel kunnen en dat hij daar werk van gaat maken. De conclusie van het arbeidsdeskundig onderzoek is dat werknemer niet in staat wordt geacht zijn eigen functie te vervullen. Werknemer wordt wel in staat geacht ander passend werk te verrichten. In een besluit van 7 augustus 2024 heeft het UWV aan werknemer een IVA-uitkering toegekend per 1 augustus 2024. De Arbeidsinspectie heeft op 20 augustus 2024 een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer. Werknemer heeft zowel tegen het besluit als de ontslagaanvraag bezwaar gemaakt. In een brief van 28 augustus 2024 heeft de IG vermeld dat er sprake is van een (herhaald) gedragspatroon, te weten het te pas en te onpas dreigen of intimideren, zonder te verhelderen waar het over gaat en met argumentatie die geen hout snijdt. De IG heeft werknemer in de gelegenheid gesteld zijn zienswijze kenbaar te maken over de inhoud van de brief van 28 augustus 2024 en de IG heeft vermeld voornemens te zijn om over te gaan tot een overplaatsing van werknemer naar een andere functie. Werknemer heeft niet gereageerd op de brief van de IG. Hij is uitgenodigd voor een gesprek op 12 februari 2025 met het afdelingshoofd en een HRM-adviseur, maar is zonder afzegging niet verschenen. Ook heeft werknemer niet gereageerd op drie terugbelverzoeken van het afdelingshoofd. Het UWV heeft op 7 april 2025 meegedeeld dat het voornemen bestaat om naar aanleiding van het bezwaar van werknemer tegen het besluit van 7 augustus 2024 de toegekende IVA-uitkering om te zetten naar een WGA-uitkering op basis van 51,50% arbeidsongeschiktheid. Tijdens een gesprek op 20 juni 2025 heeft werknemer aangegeven dat hij volledig wil terugkeren in zijn eigen functie van senior onderzoeker. De arbeidsdeskundige van het UWV heeft op 3 november 2025 een rapportage uitgebracht en geconcludeerd dat werknemer niet geschikt is voor het eigen werk als senior onderzoeker. Het UWV heeft werknemer op 6 november 2025 daarover geïnformeerd. Ook hiertegen heeft werknemer bezwaar gemaakt. In een brief van 22 december 2025 heeft de Arbeidsinspectie aan werknemer bericht dat zij geen vertrouwen meer heeft in een voortzetting van het dienstverband en dat zij daarom een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter zal indienen. In een beslissing van 20 januari 2026

heeft het UWV het bezwaar van werknemer tegen het besluit van 7 augustus 2024 gegrond verklaard en geoordeeld dat werknemer vanaf 1 augustus 2024 recht heeft op een WGA-uitkering. Het UWV heeft in een beslissing van 1 april 2026 de Arbeidsinspectie toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, omdat de verklaring van de bedrijfsarts ontbreekt. De Arbeidsinspectie verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen, subdiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het door de Arbeidsinspectie gestelde verwijtbaar handelen geen reden is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar dat de verstoorde arbeidsverhouding wel een redelijke grond oplevert voor die ontbinding.

### *Verwijtbaar handelen*

Het gestelde verwijtbaar handelen van werknemer kan, voor zover dat verband houdt met het niet nakomen van re-integratieverplichtingen, alleen al om formele redenen geen grond voor ontbinding opleveren. De Arbeidsinspectie heeft namelijk geen deskundigenverklaring van het UWV overgelegd. Ook is de loonbetaling niet gestaakt en is onvoldoende gebleken dat werknemer ten aanzien van de gestelde schendingen van de re-integratieverplichtingen steeds schriftelijk is gemaand tot nakoming daarvan. Verder heeft de Arbeidsinspectie haar verzoek tot ontbinding deels gegrond op verwijtbaar handelen dat zich al geruime tijd geleden heeft voorgedaan. Daar waar het verwijtbaar gedrag van werknemer zich al geruime tijd geleden heeft voorgedaan, zonder dat dit destijds aanleiding is geweest voor de Arbeidsinspectie om te streven naar beëindiging van het dienstverband, is geen sprake (meer) van handelen of nalaten dat nu nog ontbinding kan rechtvaardigen.

### *Verstoorde arbeidsverhouding*

Uit de weergegeven feiten blijkt voldoende dat werknemer geen gezag wil aanvaarden van de directeur Opsporing en de IG, maar evenmin van zijn direct leidinggevenden, en dat hij in feite de gehele arbeidsovereenkomst met de Arbeidsinspectie ter discussie stelt. Dit doet werknemer structureel en hardnekkig, waarbij hij ook niet bereid is om de redelijke argumenten en instructies van de Arbeidsinspectie in dat kader ter harte te nemen. Ook volgt uit de feiten en stukken dat de Arbeidsinspectie niet meer op een constructieve manier met werknemer kan samenwerken. Werknemer gaat steeds in verzet zodra hij wordt aangesproken op zijn functioneren en communiceert regelmatig op een onredelijke en intimiderende wijze. Ook kan worden vastgesteld dat werknemer geregeld niet voldoet aan redelijke werkopdrachten en geen gehoor geeft aan oproepen voor gesprekken, zonder dat blijkt van een voldoende deugdelijke grond daarvoor. Werknemer voert al jarenlang continu een strijd tegen de Arbeidsinspectie en is niet aan te spreken op zijn houding daarin. Daarbij komt dat werknemer inmiddels jegens de Arbeidsinspectie het onredelijke en onhoudbare standpunt inneemt dat hij weer geschikt is voor zijn functie als senior onderzoeker en in die functie kan terugkeren. Dat standpunt is onredelijk en onhoudbaar, omdat uit arbeidskundige

onderzoeken van onder meer het UWV blijkt dat werknemer om medische redenen niet meer geschikt is voor die functie. De conclusie is daarom dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de Arbeidsinspectie in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:6965

**Zaaknummer:** K/4101/12131660

**Rechters:** P.J. Jansen

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:669 lid 3 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Alle vorderingen van werknemer worden toegewezen in onderhavig verstekvonnis, nu werkgeefster niet in de procedure is verschenen.****Feiten*

Werknemer is een kortgedingprocedure begonnen tegen werkgeefster. In deze procedure vordert werknemer betaling van het achterstallig loon (waaronder in ieder geval het nog het te ontvangen loon over februari en maart 2026), vermeerderd met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. Ook vordert werknemer veroordeling van werkgeefster tot betaling van alle aan werkgeefster verzonden facturen die werknemer als zzp'er aan werkgeefster heeft verzonden, evenals de betalingsverschillen tussen de facturen en de daadwerkelijk door hem ontvangen bedragen. Verder vordert werknemer werkgeefster te veroordelen tot inschakeling van een bedrijfsarts binnen zeven dagen na betekening van het vonnis en tot het ziekmelden van werknemer (intern en bij het UWV), beide op straffe van een dwangsom van € 250 per dag voor iedere dag of gedeelte daarvan dat zij niet hieraan voldoet, tot een maximum van € 10.000 is bereikt. Tot slot vordert werknemer om werkgeefster te veroordelen in de proceskosten, vermeerderd met de wettelijke rente. Werkgeefster is niet verschenen in de procedure.

*Oordeel*

Nu aan alle voorgeschreven formaliteiten en termijnen voor oproeping is voldaan én de vorderingen van werknemer de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen, worden alle vorderingen van werknemer toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 13-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2026:6131

**Zaaknummer:** 12138831 \ CV EXPL 26-1265

**Rechters:** Drenth

**Advocaten:** R.A. Wijnands

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

### ***Meerdere entiteiten van de onderneming zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de wanbetaling tijdens de ziekteperiode van werknemer, nu de onderneming onduidelijkheid heeft laten bestaan over de entiteit die als werkgever optreedt.***

#### *Feiten*

Tussen werknemer en “Uitzendonderneming Euro Start Uitzendbureau” bestaat een arbeidsovereenkomst voor de functie van glastuinbouwmedewerker. Op 20 juni 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Sindsdien is sprake van wanbetaling. Werknemer heeft daarom meerdere kortgedingprocedures gevoerd tegen Euro Werk Anneembedrijf B.V., Eurowerk 2 B.V. en Eurowerk 3 B.V. In de kortgedingvonissen is Euro Werk c.s. hoofdelijk veroordeeld tot betaling van loon tijdens ziekte. In eerste aanleg van onderhavige procedure heeft werknemer gevorderd Euro Werk c.s. hoofdelijk te veroordelen tot betaling van zijn achterstallig loon vanaf 8 december 2024, te vermeerderen met de wettelijke rente en wettelijke verhoging. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer grotendeels toegewezen en de wettelijke verhoging vastgesteld op 50%. Euro Werk c.s. is tegen dit vonnis in hoger beroep gekomen. Zij komt in hoger beroep onder andere op tegen de hoofdelijke veroordeling van alle drie de entiteiten. Verder stelt Euro Werk c.s. zich in hoger beroep op het standpunt dat het loon mocht worden opgeschort en het loon mocht worden stopgezet.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

#### *Hoofdelijke veroordeling*

Euro Werk c.s. is het niet eens met de hoofdelijke veroordeling van alle drie de entiteiten, omdat volgens haar aan de hand van het loonheffingsnummer op de loonstroken – dat kan worden gekoppeld aan Euro Werk Anneembedrijf B.V. – kan worden achterhaald wie de werkgever is. Dit standpunt slaagt niet. Dat het loonheffingsnummer van een entiteit op de loonstrook van werknemer staat, betekent namelijk niet dat vanzelfsprekend (alleen) die entiteit de werkgever is. Daar komt bij dat niet iedereen weet dat de werkgever eenvoudig kan worden afgeleid uit het handelsregister. In dat kader is nog van groter belang dat een werkgever op grond van artikel 7:655 lid 1 onder a BW gehouden is om schriftelijk of elektronisch aan de werknemer mee te delen wie de werkgever is. Het is immers aan een werkgever om geen onduidelijkheid te laten bestaan over de entiteit van de onderneming die als zodanig optreedt, niet aan een werknemer om dat uit te puzzelen. Deze mededeling heeft

niet plaatsgevonden. Daar komt nog bij dat niet Euro Werk Aanneembedrijf maar “Euro Start” bij de tweede grief als werkgever wordt geduid. Bij deze stand van zaken is het hof het met de kantonrechter eens dat de onduidelijkheid over wie de werkgever is voor rekening en risico dient te komen van Euro Werk c.s. en de hoofdelijke veroordeling van Euro Werk c.s. daarom terecht is uitgesproken.

#### *Loonopschorting*

Door Euro Werk c.s. wordt betoogd dat het loon mocht worden opgeschort omdat werknemer niet voldeed aan zijn re-integratieverplichtingen. Daarbij beroepen Euro Werk c.s. zich op artikel 8 lid 10 onder b van de Cao Glastuinbouw. Deze grief faalt in zoverre omdat niet goed is onderbouwd waarom de Cao Glastuinbouw op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. In de arbeidsovereenkomst staat in de kop en in de tekst namelijk dat de ABU Cao van toepassing is.

#### *Loonstop*

Verder betoogt Euro Werk c.s. – zo begrijpt het hof – dat werknemer geen recht op loon heeft omdat hij onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie en daarmee zonder deugdelijke grond passende arbeid weigert. Dit wordt onderbouwd met de stelling dat er geen beletselen voor werknemer waren om naar het kantoor van Euro Werk c.s. te komen en daar werkzaamheden te verrichten. Ook deze onderbouwing faalt. De argumenten en gebeurtenissen die Euro Werk c.s. aanvoeren, hebben zij eerder aangevoerd ter rechtvaardiging van een loonstop. Daarover is echter al geoordeeld in een eerder vonnis. Toen is geoordeeld dat die loonstop onterecht was, omdat van het weigeren van passende arbeid geen sprake was. Het is in strijd met de goede procesorde om dit debat in dit hoger beroep over te doen.

Welk standpunt van Euro Werk c.s. wel slaagt, is het standpunt dat zowel uit de Cao Glastuinbouw als uit de ABU Cao niet volgt dat bij arbeidsongeschiktheid het wettelijk minimumloon moet worden betaald. In artikel 25 lid 2 van de ABU Cao is bepaald dat er gedurende week 53 t/m 104 van de arbeidsongeschiktheid recht bestaat op 80% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. De periode vanaf 8 december 2024 betreft het tweede ziektejaar. Over de periode vanaf 8 december 2024 tot en met 20 juni 2025 is dus 80% van het loon, bij een arbeidsomvang van 34 uren per week tegen een uurloon van € 14,06, verschuldigd. Dat komt neer op een bedrag van € 382,43 bruto per week. De door werknemer ontvangen betalingen tot een bedrag van € 1.889,85 netto kunnen hierop in mindering worden gebracht. Het vonnis van de rechtbank wordt op dit punt dus vernietigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 16-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:1871

**Zaaknummer:** 200.355.793/01

**Rechters:** R.S. van Coevorden, M.D. Ruizeveld en M.V. Ulrici

**Advocaten:** S. van der Eijk en B.F. Desloover

**Wetsartikelen:** 7:655 lid 1 sub a BW, 7:629 lid 6 BW en 7:629 lid 3 sub c BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door plots aan te sturen op het eindigen van het dienstverband.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2024 in dienst getreden van Baas B.V. Op 2 mei 2025 heeft zij gesolliciteerd op de vacature van functie A die door Baas was uitgezet. Op 29 mei 2025 heeft de leidinggevende aangegeven dat de heer X werkneemster de functie A wilde aanbieden. Op 17 juli heeft een gesprek plaatsgevonden waarin Baas heeft aangegeven dat het aanbod voor de functie A werd ingetrokken. Op 17 juli 2025 heeft werkneemster een melding gedaan bij de externe vertrouwenspersoon van ongewenst gedrag van de heer X. Dezelfde dag heeft de vertrouwenspersoon de melding besproken met de heer X. Op 18 juli 2025 heeft de heer X een brief verzonden aan werkneemster waarin hij onder meer het volgende aangeeft: “Na zorgvuldige overweging zijn wij tot de conclusie gekomen dat er onvoldoende basis is voor een voortzetting van onze samenwerking. Wij hebben daarom besloten de arbeidsovereenkomst met u te beëindigen. Met ingang van vandaag wordt u vrijgesteld van werkzaamheden. Dit betekent tevens dat u gedurende deze periode niet op kantoor wordt verwacht.” Op 21 juli 2025 heeft werkneemster een e-mail gestuurd naar de heer X en haar leidinggevende. Daarin heeft zij aangegeven dat zij wil werken en daarom wil weten waar zij als A aan de slag kan. Er heeft mediation plaatsgevonden tussen partijen, maar dit heeft niet geleid tot een oplossing. Bij e-mail van 8 oktober 2025 van de gemachtigde van Baas is aan werkneemster excuses aangeboden en is een functie aangeboden als A binnen een andere regio. Werkneemster heeft het aanbod voor de functie afgewezen. In deze procedure verzoekt Baas de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van Baas in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook de kantonrechter is genoegzaam gebleken dat daarvan sprake is. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster recht heeft op een transitievergoeding. Over de hoogte van de verschuldigde transitievergoeding bestaat tussen partijen wel verschil van mening. Partijen verschillen namelijk van mening over de vraag of er overeenstemming is bereikt over de functie A en of bij de berekening van de transitievergoeding dient te worden uitgegaan van het bij die functie

behorende salaris. De kantonrechter is van oordeel dat er sprake was van een volledig aanbod en dat met het aanvaarden van dat aanbod overeenstemming kon worden bereikt over de essentialia van de overeenkomst. Op het punt van het al dan niet tijdelijk zijn van de overeenkomst is geen overeenstemming bereikt. De kantonrechter is van oordeel dat dit een essentieel deel van de overeenkomst is, zodat geen overeenkomst tot stand is gekomen voor de functie A. Voor de berekening van de transitievergoeding dient te worden uitgegaan van het bij de huidige functie van werknemer behorende salaris. Werknemer verzoekt in het tegenverzoek om toekenning van een billijke vergoeding omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever (artikel 7:671b lid 9 onder c BW). De kantonrechter is van oordeel dat Baas met het plots aansturen op het eindigen van het dienstverband met de brief op 18 juli 2025 ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij acht de kantonrechter ook ernstig verwijtbaar dat Baas in de persoon van de heer X de brief heeft verstuurd terwijl hij wist dat er een klacht tegen hem was ingediend vanwege ongewenst gedrag. Verder heeft Baas in strijd met de gedragscode de melding besproken met de heer X en de identiteit van werknemer gedeeld. Dit handelen acht de kantonrechter ook ernstig verwijtbaar. De kantonrechter wijst een bedrag van € 50.000 bruto aan billijke vergoeding toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 20-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2026:2456

**Zaaknummer:** 11970591 \ AR VERZ 25-94

**Rechters:** J. den Boerlage-van Bosch

**Advocaten:** R.I. van Amerongen en B. van der Vegt

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsongeschikte werkneemster vraagt geen toestemming voor en is niet transparant over het verrichten van nevenwerkzaamheden.  
Ontslag op staande voet is rechtsgeldig.***

*Feiten*

Werkneemster is op 24 augustus 2019 in dienst getreden bij Stichting IrisZorg (hierna: 'IrisZorg') voor 24 uur per week. Op 16 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 22 mei 2024 heeft een gesprek tussen werkneemster en de leidinggevende plaatsgevonden, waarin werkneemster heeft aangegeven dat ze is begonnen met werken in de nacht bij een andere werkgever. Op advies van de bedrijfsarts is zij in september 2024 begonnen met re-integratie in de eigen werkzaamheden. Op 8 oktober 2024 heeft werkneemster zich opnieuw ziek gemeld. Op 9 oktober 2024 vindt een gesprek plaats tussen de manager, werkneemster en een HR-medewerker, waarin werkneemster heeft verklaard tijdens haar verzuim gedurende enkele maanden bij een andere zorginstelling aan het werk geweest te zijn voor circa 8-12 uur per week. IrisZorg heeft haar er in het gesprek op gewezen dat zij verplicht was hier melding van te maken, zeker tijdens verzuim. In de WIA-aanvraag van 30 oktober 2024 die werkneemster indient, is vermeld dat zij van januari 2020 tot en met januari 2023 ook een tijdelijk contract als zorgmedewerkster in opleiding heeft gehad bij een andere werkgever. IrisZorg is een onderzoek begonnen waaruit naar voren is gekomen dat werkneemster tijdens haar arbeidsongeschiktheid van 27 mei 2024 tot en met 26 december 2024 een dienstverband heeft gehad voor 40 uur per week bij X. IrisZorg heeft werkneemster op 31 januari 2025 ontslag op staande voet gegeven. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd omdat er geen dringende reden was voor het ontslag.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De verschillende verwijten die aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd, zijn terecht. Omdat het nevenwerkzaamhedenbeding ex artikel 7:653a BW geldig is, had werkneemster vooraf aan IrisZorg toestemming moeten vragen voor het gaan verrichten van nevenwerkzaamheden. Ook het tweede verwijt, namelijk het niet transparant zijn, is terecht. Werkneemster heeft geen volledige informatie verstrekt over waar ze werkte, de aard van het werk, de werktijden en de duur van de werkzaamheden. Dat heeft zij niet uit zichzelf gedaan in de gesprekken op 22 mei 2024 en 9 oktober 2024 terwijl dit wel op haar weg lag. Verder neemt het hof over dat werkneemster niet eerlijk is geweest in het gesprek van 9 oktober 2024. Uit het gespreksverslag blijkt dat zij toen 8-12 uur per week heeft genoemd. Op 9 oktober 2024 was werkneemster echter al maanden voor 40 uur per week bij X

aan het werk geweest, zodat zij met haar mededeling in het gesprek een verkeerd beeld bij IrisZorg heeft geschetst. Ook is werknemster niet eerlijk geweest in de WIA-aanvraag. Zij heeft geschreven dat zij toestemming had voor het verrichten van nevenwerkzaamheden terwijl dat niet zo was. Doordat niet vaststaat dat werknemster de bedrijfsarts heeft geïnformeerd over de aard van het nevenwerk, de plaats, de omvang en de periode daarvan, is niet uit te sluiten dat de bedrijfsarts in mei of september 2024 de actuele belastbaarheid van werknemster niet goed heeft kunnen beoordelen. Op grond van het bovenstaande in onderlinge samenhang bezien oordeelt het hof dat op 31 januari 2025 sprake was van een dringende reden voor IrisZorg voor het geven van een ontslag op staande voet.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 15-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:3919

**Zaaknummer:** 200.362.084

**Rechters:** M.J.P. Heijmans, G.A. Diebels en prof. mr. dr. F.G. Laagland

**Advocaten:** C.M. Hermesdorf en F.A.J.M. Peeters

**Wetsartikelen:** 7:653a BW, 7:677 BW en 7:683 lid 6 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer bedrukt T-shirts met 'lachwekkend' percentage eigen loonsverhoging en dient klacht tegen manager in toen deze met hem doelen wilde stellen; hij werkt moeizaam samen met collega's. Mediation beëindigd. Ontbinding op de g-grond.***

*Feiten*

Werknemer is per 1 november 2023 in dienst getreden bij Doctolib B.V. (hierna: Doctolib) als Android Developer en is daarvoor vanuit Roemenië naar Nederland verhuisd. Doctolib exploiteert een online afsprakenplatform voor de zorg. Het functioneren van werknemer werd beoordeeld via kwartaalbeoordelingen en wekelijkse een-op-een gesprekken met zijn leidinggevende. Per 2025 ontving werknemer een salarisverhoging van 3,57%, die hij 'laughable' noemde. Hij liet T-shirts bedrukken met '3,57%' en deelde hiervan een foto in de teamchat. In de beoordelingen vanaf het vierde kwartaal van 2024 werd, ondanks voldoende technische prestaties, herhaaldelijk kritiek geuit op zijn houding, communicatie en gebrek aan vertrouwen in het management. In 2025 escaleerden de verhoudingen door onder meer het T-shirtincident, het publiek delen van interne kritiek, discussies over beoordelingen en het niet tot stand komen van een verbetertraject wegens gebrek aan wederzijds vertrouwen. Ook in zijn rol als OR-voorzitter ontstonden spanningen. In januari 2026 dienden OR-leden een klacht in over zijn gedrag tegen collega's. Daarnaast nam werknemer meermaals gesprekken met collega's op zonder dat zij dit wisten en diende hij een klacht in tegen zijn manager toen deze met hem doelen wilde stellen voor het eerste kwartaal van 2026. Een door partijen aangevangen mediationtraject werd op 2 maart 2026 zonder resultaat beëindigd. Werknemer werd op 3 maart 2026 vrijgesteld van werk (met behoud van OR-werkzaamheden). Hierna dienden twee werknemers verklaringen in over zijn gedrag. Doctolib verzoekt ontbinding op grond van de d-, g- en/of i-grond. Werknemer verzoekt in zijn verweer om wedertewerkstelling als voorlopige voorziening en voor het geval de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden een billijke vergoeding van € 450.000, een eventuele i-vergoeding en vernietiging/beperking van het concurrentie- en relatiebeding.

*Oordeel*

De kantonrechter wijst het verzoek om een voorlopige voorziening af nu reeds wordt beslist in de hoofdzaak en beoordeelt het ontbindingsverzoek. Hoewel werknemer inhoudelijk goed functioneerde, is sprake van een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsverhouding door zijn houding, communicatie en aanhoudend wantrouwen richting het management,

ondanks herhaalde feedback en mediation. Voorbeelden hiervan zijn het publiek uiten van kritiek (onder meer over salaris en de salarisverhoging), het veroorzaken van onrust binnen het team en het heimelijk opnemen van gesprekken. De kantonrechter acht daarmee een voldragen g-grond aanwezig en oordeelt dat herplaatsing niet mogelijk is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 augustus 2026, onder toekenning van een transitievergoeding van € 5.981,25 bruto. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 08-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:6529

**Zaaknummer:** 12168657

**Rechters:** J.J. Dijk

**Advocaten:** A. Hartland en T. van Nieuwstadt

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:669 BW, 7:671 lid 9 sub a BW en 7:671 lid 9 sub c BW

## RECHTSPRAAK

### ***Na eerder toegewezen ontbindingsverzoek op de g-grond wordt in hoger beroep een billijke vergoeding van ruim € 55.000 toegekend vanwege ernstig verwijtbaar handelen zijdens Fertiglobe Mena B.V.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 2023 in dienst bij Fertiglobe Mena B.V. (hierna: Fertiglobe) en werkzaam als productmanager Urea. In 2023 is met werkneemster een verbetertraject begonnen, maar Fertiglobe heeft dit niet afgemaakt. In maart 2024 heeft werkneemster bij de vicepresident human capital klachten gemeld over het commercieel management. De klachten gaan over het gedrag van haar leidinggevendenden in hun omgang met werkneemster, waardoor zij zich geïntimideerd, genegeerd en gepasseerd voelt en verhinderd wordt om haar werk te doen. In augustus 2024 neemt werkneemster contact op met de interne complianceafdeling die de klachten in behandeling neemt. Op 12 december 2024 heeft Fertiglobe werkneemster geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek, waarbij haar klachten niet zijn bevestigd. Werkneemster is vervolgens op non-actief gesteld. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst op de g-grond ontbonden. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. Zij verzoekt het hof het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op 1 oktober 2025 en haar, onder meer, een billijke vergoeding van € 202.000 toe te kennen.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. In hoger beroep staat de ontbinding op de g-grond vast. Ook als het door toedoen van werkneemster voor Fertiglobe moeilijk of onmogelijk was om het functioneren van werkneemster te bespreken of een (nieuw) verbeterplan op te stellen, het het op de weg van Fertiglobe gelegen om werkneemster daarop aan te spreken. Fertiglobe heeft de mogelijkheid van een (nieuw) verbeterplan eerder als drukmiddel voor een beëindigingsvoorstel ingezet dan als reële en serieuze optie voor voortzetting van de arbeidsverhouding. Van Fertiglobe had een voorstel met een omgekeerde gang van zaken mogen worden verwacht. Wordt dit handelen weggedacht, dan is de verwachting gerechtvaardigd dat de arbeidsovereenkomst zou hebben geduurd tot 1 januari 2026. Partijen lijken fundamenteel van inzicht te verschillen over de ruimte die werkneemster in de uitvoering van haar functie had om een van haar leidinggevendenden afwijkende mening te hebben over de te volgen koers en de daarbij in acht te nemen normen en waarden. Een daaropvolgend verbetertraject zou als meest waarschijnlijke uitkomst hebben gehad dat het niet de door Fertiglobe gewenste verbetering had opgeleverd. Vervolgens zouden partijen vermoedelijk vruchteloos over een vaststellingsovereenkomst onderhandelen, waarna

Fertiglobe zich genoodzaakt zou zien om een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling onweersproken verklaard dat het voor haar momenteel moeilijk is om een baan te vinden in de Europese markt voor polymeren en kunststoffen en dat het een kleine markt is. Het is verder aannemelijk dat de wijze waarop Fertiglobe werkneemster op non-actief heeft gesteld – onaangekondigd, per direct en met blokkering van haar toegang tot de digitale werkomgeving – en het daaropvolgende ontslag een negatief effect hebben gehad op haar reputatie en sollicitaties in die kleine markt. Het hof gaat ervan uit dat werkneemster als gevolg van dit ernstig verwijtbaar handelen van Fertiglobe langer een beroep zal moeten doen op een WW-uitkering dan in de fictieve situatie waarin Fertiglobe niet ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Per saldo acht het hof ter compensatie hiervan een bedrag van € 15.000 bruto passend. Dit bedrag opgeteld bij het inkomensverlies van werkneemster brengt mee dat het hof werkneemster een billijke vergoeding van € 55.656 bruto zal toekennen. Fertiglobe wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:1959

**Zaaknummer:** 200.360.363/01

**Rechters:** H.J. van Kooten, M.B. Kerkhof en M.J. van der Ven

**Advocaten:** N.M.J. van der Maas en M. Schlimbach

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:671b lid 9 aanhef en onder c BW

## RECHTSPRAAK

***Raamovereenkomst in uitzendbranche uitgelegd naar Haviltex-maatstaf. Het niet verstrekken van urenspecificaties levert, gelet op hetgeen partijen zijn overeengekomen, geen schending van de zorgplicht van een goed opdrachtnemer op.***

## Feiten

Partijen zijn allebei actief in de uitzendbranche. Growth Accelerator Services B.V. (Growth) richt zich op het inhuren en doorlenen van personeel. Pay for People B.V. (PFP) houdt zich bezig met het ter beschikking stellen van werknemers aan inleners. Partijen hebben een raamovereenkomst gesloten, op basis waarvan zij vraag en aanbod naar werk bij elkaar zouden brengen. Uit hoofde van deze overeenkomst is Growth een vergoeding aan PFP verschuldigd die wordt berekend door het bruto-uurloon van de werknemer te vermenigvuldigen met een factor. Wat partijen verdeeld houdt, is of daarbij de met werknemer overeengekomen contracturen of de daadwerkelijke door werknemer gewerkte uren als uitgangspunt moeten worden genomen. De overeenkomst bevat (standaard)afspraken waaruit volgt dat moest worden aangesloten bij de daadwerkelijk gewerkte uren, maar uit Bijlage I blijkt daarentegen dat Growth destijds heeft gekozen voor een vast maandloon. Aangezien Growth de facturen van PFP ondanks verschillende aanmaningen niet betaalde, is PFP deze procedure gestart. Bij verstekvonnis van 17 juli 2024 is Growth veroordeeld tot betaling. Growth vordert in verzet uitvoerbaar bij voorraad het verstekvonnis te vernietigen. In reconventie vordert Growth betaling van misgelopen inkomsten. Growth legt hieraan ten grondslag dat PFP haar zorgplicht ex artikel 7:401 BW heeft geschonden door geen urenspecificatie over te leggen waarmee zij een vergoeding kon ontvangen van een opdrachtgever/inlener. PFP betwist dat zij gehouden was om een urenspecificatie bij te houden.

## Oordeel

De rechter oordeelt als volgt. Partijen hebben beoogd een uitzondering te maken op de bepalingen in de raamovereenkomst met Bijlage I. In de gegeven omstandigheden leidt dit tot de conclusie dat partijen met elkaar een vast maandloon zijn overeengekomen (*Haviltex*-maatstaf). De rechter verklaart in conventie het verzet ongegrond en bekrachtigt het gewezen verstekvonnis met een veroordeling van Growth in de proceskosten [dat in rechtsoverweging 5.2 juist PFP wordt veroordeeld in de proceskosten lijkt, gelet op rechtsoverweging 4.8, een kennelijke verschrijving, red.]. In reconventie overweegt de rechter wederom dat partijen zijn overeengekomen dat PFP een uurtarief van Growth zou ontvangen gebaseerd op de vaste

contracturen. In dat licht kan de rechtbank niet vaststellen dat PFP door geen urenspecificaties over te leggen, haar zorgplicht in de zin van artikel 7:401 BW heeft geschonden dan wel anderszins is tekortgeschoten in de nakoming. De rechter wijst de vorderingen in reconventie af met een veroordeling van Growth in de proceskosten. In conventie en reconventie wordt Growth daarnaast veroordeeld in de nakosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 29-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:6077

**Zaaknummer:** C/13/775792

**Rechters:** A.C.J. Klaver

**Advocaten:** K. Haak, L.M. Ravestijn en S.R. Bolhuis

**Wetsartikelen:** 7:401 BW

## RECHTSPRAAK

***Geschil in verband met afkoop concurrentiebeding en door Connectica Groep B.V. in reconventie gevorderde boetes wordt door de rechtbank doorverwezen naar de kantonrechter, nu sprake is van een geschil dat met de arbeidsovereenkomst te maken heeft.***

## Feiten

Werkneemster is per 4 mei 2018 in dienst getreden bij Connectica Groep B.V. (hierna: Connectica). Zij vordert gedeeltelijke ontbinding van een in februari 2025 gesloten overeenkomst tot afkoop van het concurrentiebeding en hoofdelijke veroordeling van Connectica en Detamo Flex Force B.V. (hierna: Detamo) tot betaling van een boete van € 10.000 uit hoofde van de afkoopovereenkomst en tot betaling van schadevergoeding. Ook vordert werkneemster een vervangende schadevergoeding ten aanzien van een toezegging tot levering van aandelen in Detamo. Dit betreft een toezegging die volgens werkneemster in november 2020 zou zijn gedaan. Connectica c.s. voert verweer en voert aan dat werkneemster is tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen uit de afkoopovereenkomst, waardoor het concurrentiebeding zou zijn herleefd. Connectica heeft het concurrentiebeding opnieuw ingeroepen en vordert in reconventie betaling van de contractuele boete van € 50.000.

## Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Uit artikel 93 aanhef en onder c Rv volgt dat zaken betreffende een arbeidsovereenkomst door de kantonrechter worden behandeld en beslist. Deze laatste zinsnede moet ruim worden uitgelegd. De rechtbank constateert ambtshalve dat in elk geval de gevorderde contractuele boete van € 50.000 betrekking heeft op een arbeidsovereenkomst. Indien sprake is van verschillende vorderingen en ten minste één daarvan een vordering is als bedoeld in artikel 93 onder c Rv, worden alle vorderingen door de kantonrechter samen behandeld en beslist. Omdat eiser de vordering niet heeft ingediend bij de kantonrechter, wordt de zaak ambtshalve naar de kantonrechter verwezen. Connectica c.s. heeft de rechtbank verzocht dezelfde praktische oplossing toe te passen als die de rechtbank Gelderland heeft toegepast in de zaak van 26 oktober 2023. In die zaak lijkt de rechtbank slechts een schikking in een mondeling vonnis te hebben vastgelegd in een zaak met een belang van minder dan € 25.000. Deze zaak ligt echter anders. Dit betreft een aardzaak en in deze zaak dient nog een volledige inhoudelijke behandeling plaats te vinden. Daarbij zal het arbeidsrecht moeten worden toegepast. Die praktische oplossing is in deze zaak daarom niet mogelijk.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 16-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:6304

**Zaaknummer:** C/13/775228 / HA ZA 25-1471

**Rechters:** S.A.M. Groot

**Advocaten:** V. Kortenbach, M.W. Renzen en mr. H.E. Weeda

**Wetsartikelen:** 93 aanhef en onder c Rv en 94, tweede lid Rv

## RECHTSPRAAK

***Is het relatiebeding door voormalig bestuurder overtreden?****Feiten*

Werkgeefster (hierna: Sportsfanatic) is in 2011 opgericht en heeft als kernactiviteit het verkopen van voetbalkleding aan voetbalverenigingen en aan particulieren. Ten behoeve hiervan sluit Sportsfanatic samenwerkingsovereenkomsten met voetbalclubs. Vanaf 17 maart 2014 is werknemer in loondienst werkzaam voor Sportsfanatic als verkoopmedewerker. Vanaf 26 juni 2017 is werknemer eveneens bestuurder en medeaandeelhouder van Sportsfanatic geworden. In het najaar van 2019 wordt werknemer, na een aandeelhoudersvergadering, als bestuurder geschorst. Zijn voorgenomen ontslag wordt geagendeerd voor een in december 2019 te houden aandeelhoudersvergadering. Partijen bereiken voor dat moment overeenstemming over de beëindiging van hun samenwerking, de overdracht van de aandelen die werknemer houdt in Sportsfanatic alsmede over de beëindiging van zijn dienstverband. Partijen hebben de gemaakte afspraken ten aanzien van de aandelen vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst en ten aanzien van de arbeidsrelatie in een beëindigingsovereenkomst. Er is voor de duur van twee jaar een relatiebeding overeengekomen met een boetebepaling van € 15.000 per overtreding. Sportsfanatic stelt in conventie dat het relatiebeding negen keer is overtreden en vordert een boete van € 135.000. Werknemer betwist de overtredingen. Hij is in reconventie van mening dat (i) Sportsfanatic geen beroep mag doen op het beding, (ii) dat het beding geheel of gedeeltelijk moet worden vernietigd en (iii) dat de beëindiging van zijn dienstverband het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Sportsfanatic.

*Oordeel**Artikel 7:653 BW is van toepassing; vordering tot (gedeeltelijke) vernietiging*

Gelet op de nauwe samenhang van de in conventie en in reconventie ingestelde vorderingen en de door partijen ingenomen stellingen worden de vorderingen in conventie en in reconventie gezamenlijk beoordeeld. De rechtbank is van oordeel dat een relatiebeding ook geldig kan zijn wanneer het is opgenomen in een beëindigings- of vaststellingsovereenkomst en niet alleen in een arbeidsovereenkomst. Daarom kon de ex-bestuurder zich beroepen op de regels van artikel 7:653 BW. De rechtbank acht niet bewezen dat Sportsfanatic de ex-bestuurder bewust heeft buitengesloten of ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Partijen hebben uiteindelijk in overleg hun samenwerking beëindigd en de ex-bestuurder had hiervoor € 70.000 ontvangen. De vordering om het relatiebeding te vernietigen of te verkorten wordt afwezen omdat Sportsfanatic een legitiem belang heeft bij het beschermen van het

klantenbestand. Daarnaast kan de ex-bestuurder op grond van het beding (waarmee hij bewust had ingestemd) nog steeds andere voetbalclubs benaderen.

*Overtreding relatiebeding*

De rechtbank is van oordeel dat werknemer het beding in ieder geval vijf keer heeft overtreden en dat in één geval de gestelde overtreding niet is komen vast te staan. In drie gevallen heeft Sportsfanatic een nadere bewijsopdracht gekregen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2023:5549

**Zaaknummer:** C/13/719934 / HA ZA 22-534

**Rechters:** R.P.F. de Groot

**Advocaten:** W. Mollema en mr. M. Kauffmann

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Uitleg van begrippen 'bereikbaarheidsdienst' en 'consignatiedienst' in cao Ziekenhuizen. De begrippen zijn overgenomen uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.***

*Feiten*

De FNV procedeert tegen het Maasstad Ziekenhuis (hierna: MSZ) over de vraag of bepaalde wachtdiensten van zorgmedewerkers moesten worden aangemerkt als bereikbaarheidsdiensten of als consignatiediensten. In het MSZ draaien medewerkers sinds jaar en dag zogenoemde 'BAC'-diensten. BAC was tot enkele jaren geleden een containerbegrip en staat voor bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiediensten. Tot 1 juli 2022 ontvingen medewerkers die bereikbaarheidsdiensten of consignatiediensten draaiden eenzelfde vergoeding op basis van de geldende cao. Met ingang van 1 juli 2022 moet MSZ op basis van de geldende cao een hogere vergoeding betalen aan medewerkers die bereikbaarheidsdiensten draaien. De vergoeding voor consignatiediensten is niet verhoogd en sinds dit moment dus lager dan de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten. Gedurende een periode van (ongeveer) een jaar heeft MSZ de diensten van haar medewerkers gekwalificeerd als bereikbaarheidsdiensten, zodat medewerkers de hogere vergoeding ontvingen. MSZ heeft daarna op basis van het door haar ontwikkelde instellingsbeleid de diensten voornamelijk gekwalificeerd als consignatiediensten, waarvoor de lagere vergoeding geldt. Het beleid van MSZ komt erop neer dat als een medewerker in de praktijk in minder dan 50% van de gevallen wordt opgeroepen tijdens een dienst, de dienst als consignatiedienst heeft te gelden. Volgens FNV handelt MSZ hiermee in strijd met de cao, omdat de diensten die zorgmedewerkers draaien geen consignatiediensten kunnen zijn. FNV vordert een veroordeling van MSZ om de cao Ziekenhuizen na te komen, in die zin dat de diensten van de medewerkers die het aangaat met terugwerkende kracht worden aangemerkt als bereikbaarheidsdiensten in plaats van consignatiediensten. FNV wil dat MSZ deze medewerkers hierover schriftelijk bericht, dat MSZ deze medewerkers een nieuwe loonberekening verschaft en nabetalingen doet. Voordat de kantonrechter inhoudelijk oordeelt over de vorderingen van FNV, moet zij eerst een beslissing nemen over de ontvankelijkheid van FNV.

*Oordeel*

*Ontvankelijkheid FNV*

FNV is ontvankelijk in haar vorderingen. Uit het arrest *FNV/Inretail* volgt dat FNV als partij bij de cao Ziekenhuizen uit eigen hoofde nakoming van de verplichtingen uit die cao kan

vorderen en dat zij die vordering kan richten tegen een individueel lid van een werkgeversorganisatie die partij is bij diezelfde cao. MSZ is lid van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en de NVZ is partij bij de cao Ziekenhuizen.

*De diensten van het zorgpersoneel zijn bereikbaarheidsdiensten*

De definities van de bereikbaarheidsdienst en de consignatiedienst die zijn opgenomen in artikel 10 van de cao, zijn afkomstig uit – en vrijwel gelijk aan – de definities die zijn opgenomen in artikel 1:1 van het Arbeidstijdenbesluit (bereikbaarheidsdienst) en artikel 1:7 lid 1 sub g van de Arbeidstijdenwet (consignatiedienst). Partijen zijn het erover eens dat het niet de bedoeling is geweest van de cao-partijen om in de cao een andere invulling te geven aan deze definities dan die in de wet zijn opgenomen. Volgens MSZ mag zij het begrip ‘onvoorziene omstandigheden’ zo opvatten dat als een medewerker in minder dan 50% van de wachtdiensten een oproep ontvangt, de oproep (zodanig) onvoorzien is dat er dus sprake is van een consignatiedienst. Pas bij een oproepkans van meer van 50% is er volgens haar geen sprake van een onvoorziene oproep en wordt de dienst aangemerkt als bereikbaarheidsdienst. FNV wordt grotendeels in het gelijk gesteld. Naar het oordeel van de kantonrechter (i) mag MSZ niet zelfstandig een eigen invulling geven aan de cao-begrippen, (ii) zijn de oproepen voor zorgpersoneel dat als eerste achterwacht staat ingeroosterd, niet aan te merken ‘als werkelijk onvoorziene omstandigheden’, (iii) zijn deze diensten daarom geen consignatiediensten maar bereikbaarheidsdiensten en (iv) vindt het door MSZ gehanteerde 50%-criterium geen steun in de wet of cao. MSZ moet betrokken huidige en voormalige medewerkers schriftelijk informeren, de betreffende diensten met terugwerkende kracht als bereikbaarheidsdiensten aanmerken, nieuwe loonberekeningen maken en de achterstallige vergoedingen (inclusief vakantietoeslag) uitbetalen.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 12-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:6924

**Zaaknummer:** 11838064 CV EXPL 25-17639

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** D.J. Kolk en R. Sauer

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 7:625 BW, 237 Rv, 1:7 lid 1 sub g Arbeidstijdenwet en 1:1 Arbeidstijdenbesluit

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsongeval en schadevergoeding. Recht op inzage van bepaalde gegevens op grond van artikel 194 en 195 Rv. Vordering gedeeltelijk toegewezen.****Feiten*

Een voormalig uitzendkracht (hierna: eiser) van de gemeente Amstelveen heeft in 1997 een bedrijfsongeval gehad waarbij hij ernstig gewond is geraakt, met als gevolg volledige arbeidsongeschiktheid. De gemeente erkende destijds een gedeeltelijke aansprakelijkheid en heeft een aantal schadeposten vergoed. In 2024 ontstond alsnog discussie over de vraag of de gemeente gehouden was tot volledige schadevergoeding. De gemeente stelt zich op het standpunt dat andere schadeposten dan die zijn vergoed, zijn verjaard. Eiser vordert in de hoofdzaak dat de rechtbank bij tussenvonnis bepaalt dat zijn vordering op de gemeente vanwege het arbeidsongeval van 26 september 1997 is verjaard of niet is verjaard en vervolgens voor recht verklaart (1) dat als de vordering van eiser op de gemeente is verjaard, de gemeente aansprakelijk is voor de schade als gevolg van het arbeidsongeval in 1997 en tot betaling van een voorschot op de schadevergoeding en (2) als de vordering niet is verjaard, de gemeente, die de aansprakelijkheid voor de schade van eiser heeft erkend, gehouden is de schade van eiser te vergoeden en een voorschot op de schadevergoeding moet betralen, (3) verwijzing naar de schadestaatprocedure. De gemeente vordert in incident dat eiser wordt veroordeeld tot afgifte van en subsidiair tot inzage in alle correspondentie tussen (de vertegenwoordiger van) eiser en (de vertegenwoordiger van) de gemeente. Eiser vordert in incident ook dat de gemeente wordt veroordeeld tot afgifte van en/of inzage in alle correspondentie.

*Oordeel**In incident en hoofdzaak*

Een partij heeft via artikel 194 in samenhang met artikel 195 Rv de mogelijkheid om via de rechter inzage van bepaalde gegevens te vorderen. Het recht op inzage daarvan komt toe aan (a) een partij bij een rechtsbetrekking, als die partij (b) daarbij voldoende belang heeft. De wederpartij is niet verplicht tot het geven van inzage als zij een beroep kan doen op een verschoningsrecht of als gewichtige redenen daaraan in de weg staan. De rechtbank volgt eiser in zijn verweer dat de gemeente geen belang heeft bij zijn inzagevordering van het dossier als geheel. Eiser heeft de gemeente al een digitale kopie verstrekt van de relevante correspondentie en voor zover de gemeente meent dat dit niet compleet is, kan zij het dossier

dat aanwezig is bij de advocaat van eiser inzien. Daarvoor heeft de gemeente geen gerechtelijk bevel nodig.

De conclusie is dat de vordering van de gemeente tot inzage door eiser wordt toegewezen in die zin dat inzage moet worden verschaft in het dossier en dat hem afschrift moet worden verstrekt van de halfjaarlijkse brieven van de gemeente aan eiser zelf, als deze in het dossier worden aangetroffen en van eventuele andere stukken die de gemeente relevant acht en die niet reeds elektronisch zijn verstrekt. De gemeente dient een afschrift afschriften te verstrekken van alle correspondentie die door de gemeente rechtstreeks aan eiser zelf is verzonden, zonder afschrift aan zijn advocaat, vanaf 15 december 2003, omdat de gemeente zich op het standpunt stelt dat vanaf die datum de verjaring is gaan lopen. In de hoofdzaak (verjaring of niet) wordt iedere verdere beslissing aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 17-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:6375

**Zaaknummer:** C/13/783609

**Rechters:** R.H.C. Jongeneel

**Advocaten:** W.A. van Veen, J. Kruijswijk Jansen en T. Jaspers

**Wetsartikelen:** 194 en 195 Rv en 7:658 Bw

## RECHTSPRAAK

***Verstekvonnis. Werkgeefster komt afspraken uit de beëindigingsovereenkomst niet na. Loonvorderingen, eindafrekening en achterstallig loon wegens onderbetaling worden bij verstek toegewezen.****Feiten*

Werknemer is van 7 juni 2025 tot en met 23 februari 2026 bij werkgeefster in dienst geweest. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In de beëindigingsovereenkomst is afgesproken dat werkgeefster het loon over februari 2026 en de eindafrekening uiterlijk op 20 maart 2026 zou voldoen. Werkgeefster is die afspraken niet nagekomen. Werknemer vordert daarom onder meer betaling van achterstallig loon, de eindafrekening, vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Daarnaast stelt hij dat werkgeefster gedurende november 2025 tot en met januari 2026 slechts 24 van de 28 gewerkte uren heeft uitbetaald en daarbij een te laag uurloon heeft gehanteerd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tegen werkgeefster wordt verstek verleend. Het spoedeisend belang is gegeven, omdat er sprake is van een loonvordering. Nu de vorderingen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen, worden deze toegewezen. Dat geldt zowel voor het loon over februari 2026 en de eindafrekening op grond van de beëindigingsovereenkomst als voor het achterstallige loon wegens betaling van te weinig uren en een te laag uurloon, inclusief de daarmee samenhangende vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Ook de wettelijke verhoging, wettelijke rente en de verplichting tot het verstrekken van deugdelijke loonspecificaties worden toegewezen. De gevorderde dwangsom wordt gematigd tot € 25 per dag, met een maximum van € 1.000. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 09-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2026:3548

**Zaaknummer:** 12207989 \ MV EXPL 26-60 BW 31650 DEF1

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** W. Searle

**Wetsartikelen:** 7:625 BW, 6:119 BW en 254 Rv

## RECHTSPRAAK

***Herhaalde, ongefundeerde beschuldigingen van sabotage, discriminatie en diefstal leiden tot ontbinding wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, ondanks arbeidsongeschiktheid van werknemer. Wel toekenning van de transitievergoeding, maar geen billijke vergoeding.***

*Feiten*

Werknemer is per 1 december 2020 in dienst getreden bij werkgever in de functie van lasser. Hij meldt zich vanaf november 2024 meerdere malen ziek wegens knieklachten. Vanaf augustus 2024 ontstaan problemen in de samenwerking. Werknemer uit gedurende langere tijd herhaaldelijk beschuldigingen van onder meer sabotage, discriminatie, diefstal en onveilig werken aan het adres van collega's en leidinggevendenden. Werkgever voert hierover meerdere gesprekken, geeft werknemer een waarschuwing en stelt hem op 1 oktober 2025 op non-actief. Werkgever stelt vervolgens een beëindiging met wederzijds goedvinden voor, maar partijen bereiken daarover geen overeenstemming. Werkgever verzoekt daarop ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer betwist het ontbindingsverzoek en de daaraan ten grondslag gelegde verwijten. Daarnaast verzoekt hij hervatting van zijn re-integratie en, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer arbeidsongeschikt is, staat het opzegverbod niet aan ontbinding in de weg, omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met zijn knieklachten. Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft gedurende langere tijd herhaaldelijk ernstige beschuldigingen van onder meer sabotage, discriminatie en diefstal geuit aan het adres van collega's en leidinggevendenden, zonder deze concreet te onderbouwen. Daarnaast heeft hij instructies niet opgevolgd, heeft hij erkend de grenzen van werkgever te hebben overschreden en bleef hij ook ter zitting blijf geven van aanhoudend wantrouwen en kritiek jegens werkgever. Werkgever heeft gedurende langere tijd meerdere pogingen gedaan de arbeidsverhouding te herstellen door gesprekken te voeren, waarschuwingen te geven en naar oplossingen te zoeken, maar zonder resultaat. Herplaatsing ligt gelet op de verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen

sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werknemer wordt veroordeeld de bedrijfseigendommen van werkgever in te leveren. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 18-03-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2026:6757

**Zaaknummer:** 11984552 HA VERZ 25-95

**Rechters:** R.R. Roukema

**Advocaten:** S. Wouters

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 6 BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding op de g-grond. Arbeidsomvang van rechtswege aangepast door te late beslissing op een Wfw-verzoek.****Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 1989 in dienst bij KLM. In 2018 verzocht hij op grond van de Wet flexibel werken (Wfw) zijn arbeidsomvang te verhogen van 90% naar 100%. KLM wees dit verzoek pas maanden later af. In 2019 werd werknemer boventallig verklaard en later geplaatst in een mobiliteitstraject. Nadat een eerder ontbindingsverzoek van KLM in 2024 was afgewezen, werd werknemer in 2024 op een project geplaatst. In 2025 verzocht werknemer zelf om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van KLM, met toekenning van een transitievergoeding, billijke vergoeding en achterstallig loon. KLM verzocht voorwaardelijk ontbinding wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst op de g-grond, kende een transitievergoeding toe, maar wees de billijke vergoeding en de loonvordering af. Werknemer stelde hoger beroep in.

*Oordeel*

Het hof oordeelt dat de arbeidsovereenkomst terecht is ontbonden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Uit de langdurige geschiedenis tussen partijen en de wederzijdse verwijten blijkt dat het vertrouwen definitief was verdwenen. Herplaatsing lag, mede gelet op de duur van de verstoring en de naderende pensioendatum van werknemer, niet meer in de rede. Ook het beroep op de zogenoemde *Asscher*-escape slaagt niet, omdat de verstoring niet is veroorzaakt door het eerdere, afgewezen ontbindingsverzoek van KLM. Evenmin is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van KLM, zodat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding.

Ten aanzien van de loonvordering oordeelt het hof anders dan de kantonrechter. KLM heeft niet tijdig beslist op het verzoek van werknemer om zijn arbeidsomvang van 90% naar 100% uit te breiden. Op grond van artikel 2 lid 12 Wet flexibel werken werd de arbeidsomvang daarom van rechtswege aangepast overeenkomstig het verzoek. De loonvordering wordt echter slechts gedeeltelijk toegewezen, namelijk over de periode van 1 december 2019 tot 1 april 2021, omdat een deel van de vordering was verjaard en werknemer vanaf 1 april 2021 met een arbeidsomvang van 90% had ingestemd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 02-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:1505

**Zaaknummer:** 200.358.069/01

**Rechters:** R.L. de Graaff

**Advocaten:** H. den Besten en T. Ridder

**Wetsartikelen:** 7:671c BW

## RECHTSPRAAK

***Een werknemer kan in kort geding geen veroordeling verkrijgen die ertoe leidt dat een nieuwe arbeidsovereenkomst ontstaat wanneer de arbeidsovereenkomst al is geëindigd; een dergelijke vordering moet in een bodemprocedure worden beoordeeld.***

*Feiten*

Werknemer is op 15 maart 2025 voor de duur van één jaar, tot en met 14 maart 2026, in dienst getreden bij Ymere als servicemonteur. In de arbeidsovereenkomst was opgenomen dat bij gebleken geschiktheid en voldoende formatieruimte een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden. Op 23 december 2025 meldde werknemer zich ziek wegens een hersenbloeding als gevolg van een oorroperatie. Op 28 januari 2026 deelde Ymere mee dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. In een WhatsApp-bericht lichtte de teamleider toe dat de reden daarvoor was dat onduidelijk was wanneer werknemer volledig zou herstellen. Begin maart 2026 bood Ymere werknemer vervolgens nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden aan. Werknemer vorderde in kort geding dat Ymere zou worden veroordeeld hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden en loon vanaf 15 maart 2026 te betalen.

*Oordeel*

De kantonrechter verklaart werknemer niet-ontvankelijk. Een kort geding kan uitsluitend voorlopige voorzieningen treffen die zijn gebaseerd op een bestaande rechtsverhouding tussen partijen. Op het moment dat de kortgedingprocedure werd gestart, was de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al geëindigd, zodat tussen partijen geen arbeidsrechtelijke rechtsverhouding meer bestond. De gevorderde veroordeling om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden zou feitelijk leiden tot het ontstaan van een nieuwe rechtsverhouding. Daarvoor is een kortgedingprocedure niet geschikt. Anders dan in de door werknemer aangehaalde rechtspraak, bestond in deze zaak ten tijde van de procedure geen lopende arbeidsovereenkomst meer. De vraag of werknemer materieel aanspraak heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dient daarom in een bodemprocedure te worden beoordeeld. Aan de inhoudelijke beoordeling van de overige vorderingen komt de kantonrechter niet toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 15-05-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:6373

**Zaaknummer:** 12168591 KK EXPL 26-214

**Rechters:** A.J. Wesdorp

**Advocaten:** T.J. Vlot en N.A. van den Bosch

**Wetsartikelen:** 254 Rv

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die na een vaststellingsovereenkomst rechtsgeldig op staande voet wordt ontslagen, kan aan die vaststellingsovereenkomst geen aanspraken meer ontlenen wanneer deze uitsluitend ziet op beëindiging met wederzijds goedvinden.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2011 in dienst getreden bij CBRE. Op 7 mei 2025 werd hij wegens een reorganisatie boventallig verklaard, op non-actief gesteld en kreeg hij een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Op 30 mei 2025 sloten partijen een vaststellingsovereenkomst, waarin werd afgesproken dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zou eindigen per 1 oktober 2025 en werknemer aanspraak zou hebben op onder meer een beëindigingsvergoeding. Na een onderzoek ontdekte CBRE dat werknemer een groot aantal vertrouwelijke bedrijfsbestanden van zijn werklaptop naar zijn persoonlijke Google Drive had overgezet. Werknemer werd hierover op 25 juli 2025 gehoord en diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werknemer verzocht vernietiging van het ontslag op staande voet en, ongeacht de uitkomst daarvan, nakoming van de vaststellingsovereenkomst. CBRE stelde zich op het standpunt dat het ontslag rechtsgeldig was en dat werknemer daarom geen rechten meer aan de vaststellingsovereenkomst kon ontlenen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. CBRE heeft na ontvangst van het signaal over het mogelijke datalek voldoende voortvarend onderzoek verricht, zodat aan het vereiste van onverwijldheid is voldaan. Ook is de ontslagreden voldoende duidelijk aan werknemer meegedeeld. Verder staat vast dat werknemer zonder toestemming een grote hoeveelheid vertrouwelijke bedrijfsinformatie naar zijn persoonlijke Google Drive heeft overgezet. Dat levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. De persoonlijke omstandigheden van werknemer doen daaraan niet af. Daarom worden de verzoeken tot vernietiging van het ontslag en doorbetaling van loon afgewezen.

De kantonrechter oordeelt daarnaast dat werknemer geen aanspraken meer kan ontlenen aan de vaststellingsovereenkomst. Die overeenkomst was uitsluitend bedoeld voor een beëindiging met wederzijds goedvinden. Nu de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig door ontslag op staande voet is geëindigd, vervallen ook de daarin opgenomen beëindigingsvergoedingen en overige afspraken. De door CBRE gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing. Wel moet werknemer de werklaptop

retourneren en alle vertrouwelijke bedrijfsbestanden van zijn persoonlijke opslaglocaties verwijderen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-01-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2026:6111

**Zaaknummer:** 11844646 \ EA VERZ 25-954

**Rechters:** C. Kraak

**Advocaten:** F.A.M. ten Broeke, M.C.T. Burgers en L.D.N. Mordaunt

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Dynamisch incorporatiebeding blijft van kracht voor overnemende werkgever. Werkgever moet ondernemings-cao toepassen. Werknemer hoeft niet in te stemmen met het eenzijdige wijzigingsverzoek ex artikel 7:611 BW van werkgever om in plaats daarvan de AVR te hanteren.***

### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 26 augustus 2013 bij Sanquin Plasma Products B.V. (hierna: SPP), de rechtsvoorganger van Prothya Biosolutions Netherlands B.V. (hierna: Prothya), in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De destijds aangegane arbeidsovereenkomst bevat geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW. Wel bevat de arbeidsovereenkomst een dynamisch incorporatiebeding voor wat betreft de cao Sanquin (hierna: de cao). Door overgang van onderneming zijn de werknemers van SPP, onder wie werknemer, overgegaan naar Prothya. Volgens de procesafspraken tussen Prothya en de vakbonden CNV en FNV blijft de cao van toepassing voor werknemers die voor de verzelfstandiging in dienst waren van SPP zolang er geen nieuwe cao is. In februari 2023 is Prothya een arbeidsvoorwaardenregeling (AVR) overeengekomen met de ondernemingsraad (OR). In dat kader is werknemers een keuze voorgelegd tussen de AVR en de cao. Daarbij heeft Prothya te kennen gegeven dat zij niet gehouden is de opvolgende versies van de cao toe te passen. Werknemer heeft gekozen voor de cao. Nadat Prothya is verzelfstandigd is bij Sanquin twee keer een nieuwe cao overeengekomen tussen Sanquin en de vakbonden. Prothya heeft in 2021 en 2022 het salaris van alle medewerkers conform de AVR geïndexeerd, ook dat van werknemer. Vanaf 2023 is dat bij hem niet meer het geval. Zijn salaris is sindsdien “bevroren”. Werknemer is per 1 oktober 2025 uit dienst bij Prothya op grond van bedrijfseconomische redenen. In het bestreden vonnis heeft de kantonrechter onder meer overwogen dat het Hof van Justitie van de Europese Unie in het *Asklepios*-arrest als uitgangspunt heeft gekozen dat een dynamisch incorporatiebeding overgaat op de verkrijger. De kantonrechter oordeelt dat Prothya niet gerechtigd is de overeenkomst met werknemer eenzijdig te wijzigen. Op grond van de aangevoerde omstandigheden is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een wijziging van omstandigheden die noopt tot een eenzijdige wijziging van de afgesproken arbeidsvoorwaarden. Ook kan redelijkerwijs geen instemming van werknemer worden gevergd, mede gelet op het feit dat een cao meer zekerheid biedt dan een arbeidsvoorwaardenregeling. Prothya vordert primair dat het hof het bestreden vonnis zal vernietigen en de vorderingen van werknemer in conventie zal afwijzen.

## Oordeel

Bij zijn beoordeling stelt het hof voorop dat een dynamisch incorporatiebeding dat van kracht is op het ogenblik van overgang van onderneming, in beginsel overgaat op de verkrijger. De verkrijger moet evenwel na de overgang de aanpassingen en veranderingen kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Het HvJ EU overweegt in het *Asklepios*-arrest uitdrukkelijk dat aan dit vereiste is voldaan indien de verkrijger op grond van de nationale wettelijke regeling mogelijkheden heeft om de op het ogenblik van de overgang geldende arbeidsvoorwaarden na de overgang consensueel of eenzijdig te wijzigen. De kantonrechter heeft dit in het bestreden vonnis terecht tot uitgangspunt genomen. Anders dan Prothya betoogt, hoefde de kantonrechter daarom niet nader te onderzoeken of en welke fundamentele rechten van Prothya als verkrijger in het gedrang kwamen door het dynamisch incorporatiebeding, omdat de verkrijger die wijzigingsmogelijkheden onder het nationale recht heeft en daarmee de middelen in handen heeft om een einde te maken aan een eventuele inbreuk op die fundamentele rechten. Het hof volgt Prothya niet in haar stelling dat zij zich in een Catch-22 situatie bevindt omdat zij op papier weliswaar een wijzigingsmogelijkheid heeft maar die wijziging op grond van artikel 7:611 BW in dit geval niet mogelijk is (zodat er *de facto* geen wijzigingsmogelijkheid bestaat). Dat de kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer niet op grond van artikel 7:611 BW gehouden is in te stemmen met een wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden, betekent niet dat er voor Prothya dus geen doeltreffende wijzigingsmogelijkheid beschikbaar is, maar slechts dat in dit geval naar het oordeel van de kantonrechter niet aan de voorwaarden voor een geslaagd beroep op artikel 7:611 BW is voldaan. Het hof stelt bij zijn beoordeling voorop dat de werknemer in beginsel niet gehouden is voorstellen van de werkgever tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden te aanvaarden. Dat is evenwel anders als van de werknemer op grond van zijn verplichting om zich als goed werknemer te gedragen, onder omstandigheden geleverd kan worden toch met dat voorstel in te stemmen. Daarvoor is in de eerste plaats vereist dat er sprake is van een wijziging van omstandigheden die tot een wijziging van de afgesproken arbeidsvoorwaarden noopt. Prothya betoogt dat de kantonrechter deze vraag ten onrechte ontkennend heeft beantwoord, omdat Prothya een arbeidsvoorwaardenpakket wil aanbieden dat bij haar organisatie (een internationale en concurrerende commerciële onderneming) past. Prothya heeft bovendien een gerechtvaardigd belang om haar medewerkers gelijk te belonen en tot harmonisatie van haar arbeidsvoorwaarden te komen, mede gelet op haar vrijheid van ondernemerschap, aldus Prothya. Het hof volgt Prothya daarin niet. Daartoe is redengevend dat Prothya haar werknemers begin 2023 zelf de keuze heeft geboden tussen de nieuwe AVR en de cao. Naar het oordeel van het hof moet daarom ook de derde vraag van *Stoof/Mammoet* (of van werknemer redelijkerwijs geleverd kon worden om in te stemmen met het voorstel om de AVR van toepassing te verklaren op zijn arbeidsovereenkomst) ontkennend worden beantwoord. Ten aanzien van de tweede vraag – te weten of het voorstel tot toepassing van de AVR in plaats van de cao redelijk is in het licht van de omstandigheden van het geval – geldt dat de kantonrechter het antwoord daarop in het bestreden vonnis in het midden heeft gelaten, gelet op het ontkennende antwoord op de eerste en derde vraag van *Stoof/Mammoet*. Het bestreden vonnis wordt in principaal en incidenteel appèl bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2026:1550

**Zaaknummer:** 200.353.171/01

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

**Advocaten:** L.I. Hofstee en A. Gündogan

**Wetsartikelen:** 7:611 BW, 7:613 BW en 7:662 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond houdt in hoger beroep stand. Werkgever heeft werkneemster voldoende duidelijk in kennis gesteld van de verbeterpunten en haar voldoende gelegenheid geboden zich daarover uit te spreken en zich op die punten te verbeteren.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2017 in de functie van medewerkster Juridische Zaken in dienst getreden van de gemeente Rotterdam. De gemeente stelt zich op het standpunt dat werkneemster in haar functie tekort is geschoten op de aspecten tijdigheid, communicatie, en houding en gedrag. In het functioneringsgesprek van 19 november 2019 is dit voor het eerst aan werkneemster kenbaar gemaakt. Op 8 februari 2021 heeft wederom een functioneringsgesprek plaatsgevonden. Uit het verslag blijkt dat de door werkneemster geuite bezwaren tegen de 'belangrijke aandachtspunten' met en door de gemeente zijn besproken. Op 1 juni 2021 heeft een vervolg plaatsgevonden op het gesprek van 8 februari 2021. Na het gesprek van 1 juni 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 24 januari 2022 heeft de gemeente een verbeterplan aan werkneemster gestuurd. Op 8 februari 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de gemeente over het functioneren van werkneemster. Vanaf 22 februari 2022 waren er tweewekelijks 'afstemmomenten' en evaluatiemomenten. In de procedure bij de kantonrechter heeft de gemeente verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op grond van disfunctioneren. De kantonrechter heeft dit verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de d-grond ontbonden.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster komt in hoger beroep op tegen de overwegingen en het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is van een (voldragen) d-grond. Het hof verenigt zich met de overwegingen van de kantonrechter. In een periode van ruim twee jaar voorafgaand aan het verbeterplan heeft de gemeente werkneemster voldoende duidelijk in kennis gesteld van de verbeterpunten en haar voldoende gelegenheid geboden zich daarover uit te spreken en zich op die punten te verbeteren. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat hier sprake is van een geval waarin het ontbindingsverzoek op de d-grond geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod wegens ziekte betrekking heeft. In de periode van eind 2019 tot en met half 2022 was er kritiek op het functioneren van werkneemster. In die periode is werkneemster weliswaar enkele keren ziek geweest, maar

onvoldoende aannemelijk is dat de ziekte van invloed is geweest op het functioneren. Daarnaast kan niet worden geconcludeerd dat werkneemster in het kader van de herplaatsing geen eerlijke kans is geboden en dat de gemeente haar herplaatsingsplicht heeft verzaakt. Het hof is verder van oordeel dat de kantonrechter het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:671b lid 9, aanhef en onder c, BW terecht heeft afgewezen. In de procedure bij de kantonrechter heeft werkneemster met het oog op de beoordeling van haar functioneren in 2021 een beroep gedaan op artikel 7:646 BW. Op grond van dit artikel mag de werkgever geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. De stelling dat de gemeente er een groot probleem van maakte dat werkneemster in het gesprek van 17 december 2020 de salarisschalen en de werkdruk besprak, en dat de gemeente dit aangreep voor een slechte beoordeling op het punt van communicatie, is hiervoor onvoldoende. Het disfunctioneren in communicatie (en andere verbeterpunten) had de gemeente immers naar aanleiding van andere voorvallen daarvóór al gesteld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 25-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2025:3018

**Zaaknummer:** 200.332.132/01

**Rechters:** H.J. van Kooten, F.J. Verbeek en A.J. Swelheim

**Advocaten:** M.J. Aantjes en M.M. de Jonge Wolff

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 BW , 7:670 BW, 7:671b BW en 7:646 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer legt zich neer bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst, maar wenst hogere billijke vergoeding, transitievergoeding en loonaanspraken. Tussenbeschikking.****Feiten*

Werknemer is in 2022 bij werkgeefster in dienst getreden als vrachtwagenchauffeur. Vanaf 2023 is tussen partijen onvrede ontstaan. Werknemer had kritiek op onder meer de planning, de hoeveelheid overwerk en de betaling voor het overwerk. Werkgeefster had kritiek op de communicatie van werknemer, waarvan enkele voorbeelden zijn gegeven in het ontbindingsverzoek met bijgevoegde stukken waar dat uit blijkt, en ook zijn betrokkenheid bij incidenten op de weg. Bij de stukken zit een filmpje waarop is te zien dat werknemer met zijn vrachtauto over de vluchtstrook rijdt en vervolgens scherp invoegt naar links, de rijbaan op, waarbij hij een andere, daar rijdende vrachtauto afsnijdt en vervolgens scherp moet afremmen in verband met daarvoor langzaam rijdende of stilstaande auto's. Werkgeefster heeft hem daarop aangesproken en een aantal officiële waarschuwingen gegeven. Ook is een verbetertraject gestart. Volgens werknemer is sprake van pestgedrag. Eind 2024 is mediation ingezet. Dat heeft niets opgeleverd. Vanaf 18 februari 2025 is werknemer vrijgesteld van werk. De kantonrechter heeft op verzoek van werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer ontbonden wegens verstoorde verhoudingen. Werkgeefster is veroordeeld tot betaling van onder meer een billijke vergoeding (€ 35.000 bruto) omdat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarnaast heeft de kantonrechter bedragen toegewezen voor een aantal nevenverzoeken van werknemer en enkele van zijn aanspraken afgewezen. Werknemer vindt dat hij recht heeft op méér en op hogere bedragen dan zijn toegewezen.

*Oordeel**Billijke vergoeding en transitievergoeding*

Werknemer maakt in hoger beroep aanspraak op ruim € 174.000 bruto als billijke vergoeding. Verder moet bij de omvang van zijn salaris rekening worden gehouden met de structurele overuren die vergoed moeten worden tegen 130%, de structurele bonus van € 40 per vier weken en 8% vakantiegeld daarover. Daarom klopt de hoogte van de transitievergoeding niet. Voor een hogere billijke vergoeding ziet het hof geen aanleiding. Het hof gaat ervan uit dat de toegekende billijke vergoeding ook strekt tot compensatie van eventueel lager loon bij een nieuwe werkgever. Gebleken is dat er voldoende vraag is naar vrachtwagenchauffeurs, maar dat de geboden lonen iets lager liggen dan werknemer bij werkgeefster verdiende voor vervoer

van gevaarlijke stoffen. Het hof berekent de transitievergoeding opnieuw en komt tot een iets hoger bedrag.

*Ten onrechte afgeboekte verlofuren, extra vergoeding cursussen en overuren*

Werknemer stelt dat de berekening van het aantal structurele overuren ten onrechte mede is gebaseerd op 80 verlofdagen in plaats van 92,75. Werkgeefster wijst er terecht op dat de kantonrechter geen uitkering of in redelijkheid te verwerven loon in mindering heeft gebracht. Het hof oordeelt dat werkgeefster ten onrechte vier verlofuren heeft afgeboekt voor een cursus en of examen en dat zeven eerder aangevraagde vakantiedagen alsnog moeten worden uitbetaald, omdat werknemer door de vrijstelling van werkzaamheden daarvan geen gebruik heeft kunnen maken. Op grond van de toepasselijke cao heeft werknemer geen recht op een extra vergoeding voor reistijd naar cursus, pauzetijd tijdens cursus en een zaterdagtoeslag. Het hof volgt de stelling van werknemer dat structurele overuren volgens de cao tegen 130% van het uurloon moeten worden vergoed. Het hof kan nog niet vaststellen of werkgeefster dit correct heeft uitbetaald en laat dit nader onderzoeken.

*Nog geen einduitspraak*

Het hof is van oordeel dat de loon- en overurenberekening van werkgeefster onvoldoende inzichtelijk is. Een onafhankelijke salarisdeskundige dient dit nader te onderzoeken. Verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 15-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2026:3920

**Zaaknummer:** ECLI:NL:GHARL:2026:3920

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, G.A. Diebels en mr. dr. P. Kruit

**Advocaten:** E.M. Hetterscheidt, M. Saes en L.A.W. Nooijen

**Wetsartikelen:** 6 EVRM, 7:611 BW, 7:673 BW, 7:683 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Deelgeschil arbeidsongeval. Werkgeefster niet aansprakelijk voor schade van werkneemster na trapongeval, omdat zij gelet op de arbeidsomstandighedenregelgeving en de omstandigheden van het geval aan haar zorgplicht heeft voldaan.***

## Feiten

Op 3 oktober 2023 is werkneemster tijdens de uitoefening van haar werkzaamheden van een huishoudtrap gevallen. Daarbij heeft zij haar linkerarm op drie plaatsen gebroken. Partijen verschillen van mening over de aansprakelijkheid van werkgeefster ex artikel 7:658 BW. De toedracht van het ongeval is niet in geschil. De vraag is of werkgeefster maatregelen had moeten treffen of aanwijzingen had moeten geven om een ongeval als dit te voorkomen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter bij wijze van deelgeschil, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, voor recht te verklaren dat werkgeefster aansprakelijk is voor de door haar geleden en nog te lijden materiële en immateriële schade en haar kosten te begroten met een hoofdelijke veroordeling van werkgeefster en haar schadeverzekeraar Achmea in deze kosten. Achmea is door werkneemster op grond van artikel 7:954 BW in de procedure betrokken. Werkgeefster betwist aansprakelijk te zijn.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter ziet allereerst af van de ambtshalve verwijzing naar de rechtbank, kamer voor handelszaken, om te voorkomen dat de verzoeken van werkneemster jegens werkgeefster en Achmea bij verschillende rechters komen. Ten aanzien van de inhoudelijke beoordeling benadrukt de kantonrechter dat aan de zorgplicht ex artikel 7:658 BW schuldaansprakelijkheid ten grondslag ligt, geen risicoaansprakelijkheid. Werkgeefster heeft aan de arbeidsomstandighedenregelgeving voldaan en gelet op de omstandigheden van het geval had zij ook geen aanvullende maatregelen, zoals het plaatsen van een hoogwerker, hoeven treffen. Daarbij is in aanmerking genomen dat werkneemster de trap slechts kort hoefde te gebruiken en dat het plateau van de ladder zich op 1,84 meter boven het podium en 2,14 meter boven de grond bevond. Het afdalen van een huishoudtrap is een alledaagse handeling die naar mag worden aangenomen ook vele malen in de huiselijke sfeer plaatsvindt. Ook voor niet gewaarschuwde mensen is het duidelijk dat je van een trap kan vallen. Een instructie van werkgeefster hoe een trap af te dalen is dan ook redelijkerwijs niet noodzakelijk. Hoewel het verzoek wordt afgewezen, dient de kantonrechter de kosten van de deelgeschilprocedure te begroten. Een deugdelijke kostenspecificatie ontbreekt waardoor het uurtarief voor rechtsbijstand wordt gematigd van € 265 naar € 225. De kantonrechter wijst de

verzochte verklaring voor recht af en begroot de kosten van het deelgeschil.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2026:3509

**Zaaknummer:** 12136288

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** T.M. Spoler en B.M. Stroetinga

**Wetsartikelen:** 7:658 BW, 1019w Rv en 3.16 Arbeidsomstandighedenbesluit

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet. Samengestelde dringende reden, o.a. verkoop drugs op de werkvloer. Opdracht tot levering bewijs.****Feiten*

Werkneemster is per 10 oktober 2020 in dienst getreden bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster in de functie van verkoopster. Zij is op 22 december 2025 op staande voet ontslagen, nadat werkgeefster had vastgesteld dat zij op 19 december 2025 drugs zou hebben verkocht op de werkvloer. In de ontslagbrief is naast dit verwijt ook gewezen op eerder besproken gedragingen sinds januari 2025, zoals telefoongebruik op de werkvloer, roken in werkkleding buiten de winkel, fouten bij bestellingen en het zonder toestemming gebruiken van de bedrijfsauto. Werkneemster verzoekt onder meer om toekenning van een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en bijkomende kosten. Werkgeefster voert verweer, verzoekt voor recht te verklaren dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en vordert betaling van de gefixeerde schadevergoeding. Voorwaardelijk verzoekt werkneemster ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- dan wel g-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als een werknemer de dringende reden betwist, is het aan de werkgever om te stellen en te bewijzen dat de dringende reden op het moment van het ontslag op staande voet aanwezig was. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een samengestelde dringende reden voor het ontslag op staande voet. Bij de beoordeling van de onverwijldheid is bepalend wanneer het vermoeden van die samengestelde reden is ontstaan en wanneer dat voldoende vaststond. Hoewel de eerder in december 2025 besproken gedragingen al bekend waren, hebben deze kennelijk niet eerder aanleiding gevormd voor de beëindiging van het dienstverband. Pas nadat op 19 december 2025 was geconstateerd dat op de werkvloer drugs waren verkocht, heeft werkgever aanleiding gezien om tot ontslag op staande voet over te gaan. Omdat werkgever vervolgens snel handelde door advies in te winnen en op de eerstvolgende werkdag tot ontslag over te gaan, is het ontslag onverwijld gegeven. De kantonrechter oordeelt dat de eerder verweten gedragingen (zoals telefoongebruik, roken en gebruik van de bedrijfsauto) het ontslag op staande voet niet kunnen dragen, mede omdat deze al langer bekend waren en nooit tot waarschuwingen of sancties hebben geleid. Daarom wordt de beoordeling toegespitst op de vraag of werkneemster op 19 december 2025 op de werkvloer drugs heeft gedeald. Hoewel werkneemster erkent drugs te hebben verkocht, betwist zij dat dit op de werkvloer gebeurde, en de camerabeelden bieden

daarvoor op zichzelf onvoldoende bewijs. De verklaringen van betrokkenen geven wel aanwijzingen, maar zijn niet doorslaggevend, waardoor het feit nog niet vaststaat. Werkgeefster krijgt daarom de opdracht om bewijs te leveren. Als zij hierin slaagt, is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een geldig ontslag op staande voet. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

**Datum uitspraak:** 17-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2026:2395

**Zaaknummer:** 12108513

**Rechters:** R. Giltay

**Advocaten:** A. Woertman en D.J. Bomhof

**Wetsartikelen:** 7:678 lid 1 BW, 166 lid 1 Rv en 248 lid 1 Rv

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Geen sprake van uitwisselbare functies tussen oude functie werknemer en nieuwe functie. Geen omgekeerde afspiegeling nodig. Ook geen schending van het benadelingsverbod van artikel 17e Wbk.***

*Feiten*

Werknemer is per 10 februari 2003 in dienst getreden bij TenneT TSO B.V. (hierna: TenneT) in de functie van Lead Supply Chain Management Informatie Technologie en Services (hierna: Lead SCM IT-S). Deze functie was ingedeeld in Hay-schaal 18 en werknemer was daarin onder meer verantwoordelijk voor de aansturing van het IT-inkoopteam in Nederland en Duitsland. In 2023 kondigde TenneT in het kader van een herstructurering aan dat de organisatie zou worden opgesplitst in een Nederlandse en een Duitse entiteit. In december 2024 deelde TenneT aan werknemer mee dat per 1 januari 2025 zijn verantwoordelijkheid voor het Duitse deel zou vervallen en dat de organisatiestructuur nog verder zou worden geoptimaliseerd. In november 2025 werd aan hem meegedeeld dat onder meer zijn functie per 1 april 2026 zou vervallen. TenneT liet werknemer weten dat hij in januari 2026 zijn belangstelling kon kenbaar maken voor een nieuwe functie. Vervolgens vond een interview plaats voor de nieuwe functie, waarna TenneT werknemer ongeschikt achtte en hem afwees. Na een herplaatsingsronde werd werknemer uiteindelijk geplaatst in de functie van Category Cluster Manager. Werknemer vordert in deze procedure dat TenneT hem alsnog toelaat tot de functie van Manager SCM Indirect & IT omdat hij meent dat zijn oude functie niet terecht als vervallen is aangemerkt en de regels over herplaatsing en omgekeerde afspiegeling niet correct zijn toegepast.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een voldoende spoedeisend belang bij zijn vorderingen. Voor de vraag of de oude functie van werknemer uitwisselbaar is met de (nieuwe) functie van Manager SCM Indirect & IT, dient te worden vastgesteld van welk peilmoment dient te worden uitgegaan, nu dit tussen partijen in geschil is. Naar het oordeel van de kantonrechter moet worden gekeken naar de oude functie van werknemer vóór 1 januari 2025, dus van Lead SCM IT-S. De rechter oordeelt dat de functies Lead SCM IT-S en Manager SCM Indirect & IT niet uitwisselbaar zijn. Er is allereerst sprake van een verschil in inschaling, wat op zichzelf al een belangrijke aanwijzing vormt dat de functies niet gelijkwaardig zijn. Ook verschillen de functies in inhoud wezenlijk van elkaar. Manager SCM Indirect & IT is ten opzichte van Lead SCM-IT geografisch beperkt, richt zich naast IT-inkoop

ook op indirecte inkoop en vergt daardoor andere kennis en vaardigheden. Ook maakt de functie deel uit van een andere businessunit. Vaststaat dat een deel van werknemers oude werkzaamheden terugkomt in de nieuwe functie, zodat het TenneT niet direct vrij stond om de functie van Manager SCM Indirect & IT aan te bieden aan de geschiktste kandidaat. Zij diende de functie aan te bieden aan de werknemer die 'geschikt' was op basis van de omgekeerde afspiegelingsvolgorde. Hoewel volgens de kantonrechter kanttekeningen kunnen worden geplaatst bij het plaatsingsproces, maken deze omstandigheden nog niet dat daarmee met voldoende zekerheid de conclusie kan worden getrokken dat werknemer wel geschikt is voor de functie. TenneT heeft voldoende onderbouwd dat werknemer niet geschikt is voor de functie. Vooral op het gebied van 'soft skills' acht TenneT werknemer ongeschikt. Er volgt voldoende uit de functieomschrijving dat deze soft skills belangrijk waren voor de functie. Het beroep van werknemer op het benadelingsverbod (art. 17e Wbk) slaagt niet. Het is niet aannemelijk geworden dat het vervallen verklaren van zijn functie of zijn afwijzing voor de nieuwe functie verband houdt met een melding van een misstand, mocht de bedoelde melding al een melding zijn in de zin van de Wbk. De vordering van werknemer om te worden toegelaten tot de functie van Manager SCM Indirect & IT wordt daarom afgewezen, waardoor ook geen reden bestaat om de selectie- of benoemingsprocedures voor deze functie te schorsen; voor schorsing ontbreekt daarnaast een rechtsgrond. Werknemer wordt in in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 04-06-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2026:4600

**Zaaknummer:** 12206476 en 12206476

**Rechters:** W. van der Boon

**Advocaten:** A. Lettenga en R.M. Cats

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, Ontslagregeling en 17e Wbk

## RECHTSPRAAK

***Geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van de ketenregeling nu tussen de tweede en derde arbeidsovereenkomst één dag zat en uit de elkaar opeenvolgende overeenkomsten volgt dat partijen hebben beoogd deze (drie) arbeidsovereenkomsten aaneensluitend voort te zetten.***

### *Feiten*

Werknemer is op 30 januari 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij de gemeente Barendrecht als projectleider van de BAR-organisatie (een samenwerkingsverband met de gemeenten Albrandswaard en Ridderkerk). Bij de verlenging van deze arbeidsovereenkomst werd de BAR-organisatie geherstructureerd. Daarom heeft de gemeente werknemer een nieuw aanbod gedaan, in welk aanbod de arbeidsovereenkomst werd aangegaan van 1 januari 2024 tot 29 januari 2024. Na de tweede arbeidsovereenkomst heeft de gemeente per brief van 2 februari 2024 aan werknemer te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet op 30 januari 2024. Werknemer heeft met die voortzetting ingestemd. Op 8 april 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens ernstige spanningsklachten. De bedrijfsarts concludeerde vervolgens dat er sprake was van een conflictsituatie tussen werknemer en de gemeente. Bij brief van 21 november 2024 heeft de gemeente werknemer aangezegd dat zijn tijdelijke dienstverband per 29 januari 2025 van rechtswege eindigde. In eerste aanleg heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op grond van de ketenregeling. Hij heeft de kantonrechter dan ook verzocht dit voor recht te verklaren en de opzegging van de gemeente te vernietigen. Ook heeft hij de kantonrechter verzocht de gemeente te veroordelen hem tewerk te stellen en tot doorbetaling van het salaris. Subsidiair heeft werknemer verzocht om een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer is daarom in hoger beroep gegaan. Werknemer voert daarbij aan dat de arbeidsverhouding tussen hem en de gemeente niet (van rechtswege) is geëindigd omdat (i) tussen hen vier arbeidsovereenkomsten tot stand zijn gekomen waarvan de laatste geldt als te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:668a lid 1 sub b BW, (ii) de gemeente hem een dienstverband voor onbepaalde tijd (onvoorwaardelijk) heeft toegezegd, en (iii) hij op het bestaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd gerechtvaardigd heeft vertrouwd.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*(i) Geen arbeidsovereenkomst voor één dag*

Naar het oordeel van het hof is niet aannemelijk geworden dat – zoals werknemer stelt maar de gemeente betwist – de tekst ‘eindigt (...) op 29 januari 2024’ in de duur-bepalingen van de eerste en de tweede arbeidsovereenkomst zo moeten worden uitgelegd dat de tweede overeenkomst eindigt op 28 januari 2024, om 23.59 uur, dat 28 januari 2024 dus de laatste werkdag onder die overeenkomst was, en dat tussen partijen een (in totaal: vierde) arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen voor 29 januari 2024. Uit de elkaar opeenvolgende overeenkomsten volgt dat partijen hebben beoogd deze (drie) arbeidsovereenkomsten aaneensluitend voort te zetten. Een uitleg van de duur-bepaling(en) die meebrengt dat partijen tussen de tweede en de derde arbeidsovereenkomst nog een arbeidsovereenkomst voor alleen 29 januari 2024 zijn aangegaan, ligt daarom niet voor de hand waarbij komt dat een arbeidsovereenkomst voor één dag ook meer in het algemeen niet als gebruikelijk kan worden beschouwd.

*(ii) Geen (onvoorwaardelijke) toezegging*

Werknemer stelt dat tijdens de onderhandelingen die aan de arbeidsovereenkomst met de BAR-organisatie voorafgingen, hem is toegezegd dat hij aanving met een jaarcontract en bij goed functioneren door kon gaan met een vast contract. In deze stelling ligt naar het oordeel van het hof besloten dat de toezegging niet onvoorwaardelijk is gedaan, maar onder de voorwaarde van (blijvend) goed functioneren. De gemeente betwist niet dat zij aanvankelijk erg te spreken was over het functioneren van werknemer, maar gaandeweg ontstonden wel zodanige ‘barsten’ in het functioneren van werknemer dat de gemeente twijfels had bij het voortzetten van het dienstverband. Sinds de zomer van 2023 heeft zijn leidinggevende hierover met werknemer gesproken. Deze twijfels kwamen voort uit verontrustende signalen over werknemers houding, communicatie, gedrag en kennisniveau, afkomstig van collega’s, een projectleider, de juristen van de organisatie, de projectondersteuning en een wethouder. Naar het oordeel van het hof is daarom onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer na de beginperiode van zijn dienstverband goed is blijven functioneren en dat daarmee aan de voorwaarde voor een vast dienstverband is voldaan. Of werknemer (nog steeds) goed functioneerde, stond bovendien ter beoordeling van de gemeente en zij had daarin als werkgever een ruime mate van vrijheid. De enkele stelling van werknemer dat de gemeente (in zijn ogen) met spookverwijten over zijn functioneren kwam, kan niet tot de conclusie leiden dat werknemer blijvend goed functioneerde en dat de gemeente hem een vast dienstverband had moeten aanbieden.

*(iii) Geen gerechtvaardigd vertrouwen*

Onder aanvoering van grotendeels dezelfde feiten en omstandigheden die werknemer stelt ter onderbouwing van zijn standpunt dat de gemeente hem een vast dienstverband (onvoorwaardelijk) heeft toegezegd, betoogt hij gerechtvaardigd te hebben vertrouwd op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Omdat hierboven is geoordeeld dat deze (onvoorwaardelijke) toezegging ontbrak, kon werknemer ook niet gerechtvaardigd op een

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vertrouwen.

*Billijke vergoeding*

Tot slot bepaalt het hof dat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding. Het is immers niet vast komen te staan dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 21-04-2026

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2026:1961

**Zaaknummer:** 200.357.925/01

**Rechters:** H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en P.S. Fluit

**Advocaten:** G. Bloem en E.A.M. van Gaal-Gerritsen

**Wetsartikelen:** 7:668a BW en 7:673 lid 9 sub a BW

## RECHTSPRAAK

***De voorzieningenrechter wijst de vorderingen af, omdat in kort geding onvoldoende zekerheid bestaat over de rechtsgeldigheid van de bedingen door onzekerheid over de kwalificatie van de overeenkomst.***

## Feiten

Tussen City Clinics en gedaagde is op 2 of 3 januari 2023 een overeenkomst getiteld "overeenkomst van opdracht voor bepaalde tijd" gesloten, op grond waarvan gedaagde als arts behandelingen heeft uitgevoerd in klinieken van City Clinics. In de overeenkomst van opdracht is een concurrentiebeding, cliëntenbeding en boeteclausule opgenomen. Eind 2025 heeft gedaagde de onderneming Aura Clinics opgericht en biedt zij vanuit deze onderneming behandelingen aan in vier salons die zijn gevestigd in Emmen, Groningen, Sneek en Hardenberg. De salons in Emmen en Groningen bevinden zich op een afstand van minder dan 20 kilometer van een vestiging van City Clinics. In deze salons heeft gedaagde cliënten behandeld die (voorheen) klant waren bij City Clinics. City Clinics vordert gedaagde en Aura Clinics hoofdelijk te gebieden om jegens City Clinics het concurrentiebeding, cliëntenbeding en geheimhoudingsbeding na te komen.

## Oordeel

Het gaat hier om in kort geding gevorderde voorlopige voorzieningen. Voor toewijzing van een vordering in kort geding is nodig dat City Clinics daarbij een spoedeisend belang heeft. Ten aanzien van de gevraagde voorzieningen in verband met het geheimhoudingsbeding ontbreekt naar het oordeel van de voorzieningenrechter het spoedeisend belang. City Clinics heeft omtrent het geheimhoudingsbeding in het geheel niets gesteld in haar processtukken en ook op de mondelinge behandeling is dit beding niet ter sprake gekomen. De vordering zal op dit punt dan ook worden afgewezen. In kort geding moet de voorzieningenrechter beoordelen of op basis van de feiten en omstandigheden en zonder nadere bewijslevering de ingestelde vordering in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft, dat vooruitlopen daarop door toewijzing in kort geding gerechtvaardigd is. Op grond van artikel 256 Rv kan de voorzieningenrechter de gevraagde voorziening weigeren indien de zaak niet geschikt is om te worden beslist in kort geding. Van een dergelijke ongeschiktheid kan sprake zijn als de voorzieningenrechter zich het voor het geven van een verantwoorde beslissing vereiste inzicht in de zaak niet kan verschaffen. De voorzieningenrechter is in het licht hiervan van oordeel dat de in conventie gevorderde voorzieningen in dit kort geding niet voor toewijzing in aanmerking komen. Het volgende is daartoe redengevend. Gedaagde heeft gesteld en onderbouwd dat de tussen haar en City Clinics gesloten overeenkomst niet moet worden

opgevat als een overeenkomst van opdracht, maar als een arbeidsovereenkomst. Indien die stelling juist zou zijn, zou dat betekenen dat het concurrentiebeding en het relatiebeding op grond van artikel 7:653 BW nietig zijn, omdat de overeenkomst voor een bepaalde tijd is gesloten en de noodzaak van deze bedingen daarbij niet schriftelijk is gemotiveerd. Omdat de vorderingen van City Clinics uitgaan van de geldigheid van de bedingen, staat of valt de beslissing in deze zaak dus met de kwalificatie van de overeenkomst. Gedaagde heeft gesteld dat de feitelijke gang van zaken binnen City Clinics afweek van de woordelijke bepalingen uit de overeenkomst, en zij heeft aan de hand van de gezichtspunten uit het *Deliveroo*-arrest uiteengezet dat deze feitelijke gang van zaken maakt dat de overeenkomst moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Een en ander is door City Clinics gemotiveerd betwist, waarbij zij aanvoert dat gedaagde welbewust heeft gekozen voor een overeenkomst van opdracht, dat er geen sprake was van een gezagsverhouding, dat gedaagde zelf haar werkdagen bepaalde, dat de wijze van beloning niet paste bij een arbeidsovereenkomst en dat gedaagde met inachtneming van de beperkingen uit het concurrentiebeding en het cliëntenbeding wel degelijk de vrijheid had om ook voor andere opdrachtgevers te werken. De voorzieningenrechter is van oordeel dat op grond van het over en weer gestelde, en door partijen (deels ook) onderbouwde, niet in de voor toewijzing in kort geding benodigde voldoende en overtuigende mate kan worden aangenomen dat de bodemrechter tot toewijzing van de vorderingen van City Clinics zal overgaan. Daargelaten dat voor nadere bewijslevering in dit kort geding geen plaats is, past de voorzieningenrechter behoedzaamheid aangaande het oordeel van de bodemrechter omtrent de uitleg van de overeenkomst, de feitelijke kwalificatie daarvan aan de hand van de *Deliveroo*-gezichtspunten en de vaststelling van de mate waarin de verschillende bedingen uit de overeenkomst in de praktijk betekenis hebben gehad voor gedaagde. De voorzieningenrechter betreft daarbij dat de gevolgen van toewijzing in dit kort geding voor gedaagde in beginsel verstrekkend zijn (zowel financieel als qua beroepsuitoefening), terwijl afwijzing ervan voor City Clinics minder ingrijpend lijkt te zijn nu zij in een bodemprocedure alsnog haar (eventuele) rechten kan doen gelden. Gelet op dit alles oordeelt de voorzieningenrechter dat niet op een verantwoorde wijze op de vorderingen van City Clinics kan worden beslist. De voorzieningen die strekken tot nakoming van de bedingen, versterkt met dwangsommen en contractuele boetes, zullen daarom worden geweigerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 24-02-2026

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2026:2347

**Zaaknummer:** C/18/254231 / KG ZA 26-99

**Rechters:** M. Kremer

**Advocaten:** J.P.J.M. Naus en W.A. van Overbeek de Meyer

**Wetsartikelen:** 7:610 BW en 7:653 BW