

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 29, 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, mr. 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:2026:2175](#) 07-07-2026
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1823](#) 07-07-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2131](#) 07-07-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2130](#) 07-07-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2086](#) 07-07-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2084](#) 07-07-2026
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1886](#) 23-06-2026
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1887](#) 23-06-2026
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:1668](#) 23-06-2026
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1626](#) 17-03-2026
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:1020](#) 23-02-2026

Rechtbank

- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:8643](#) 16-07-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6379](#) 09-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4440](#) 06-07-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:7660](#) 03-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4243](#) 03-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4244](#) 03-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4209](#) 02-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4211](#) 02-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4199](#) 01-07-2026
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:6372](#) 01-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4028](#) 30-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4187](#) 30-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:17846](#) 30-06-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4088](#) 30-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:7162](#) 30-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4186](#) 30-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4294](#) 29-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3984](#) 25-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:17844](#) 23-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:18670](#) 22-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4370](#) 19-06-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5624](#) 18-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8548](#) 15-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:4288](#) 11-06-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:5606](#) 03-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3586](#) 01-06-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:3758](#) 30-04-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:5953](#) 20-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:4044](#) 14-04-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:5350](#) 31-03-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2018:6438](#) 13-09-2018

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2018:405](#) 29-01-2018

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verantwoordelijk voor verstoorde arbeidsrelatie omdat zij werkneemster ‘onterecht tot zondebok heeft gemaakt’ vanwege kritiek op een onveilige werksfeer. Toewijzing ontbindingsverzoek werkgeefster op g-grond met billijke vergoeding voor werkneemster.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 2014 in dienst getreden bij werkgeefster. Er zijn jaarlijks beoordelingsgesprekken gevoerd tussen werkneemster en de directeur van werkgeefster (hierna: directeur), en haar beoordeling varieerde van ‘voldoende’ tot ‘(zeer) goed’. Op 17 september 2025 heeft werkneemster namens het kernteam van werkgeefster een brief gestuurd aan de voorzitter van het bestuur van werkgeefster. Daarin staat onder meer dat het team zich grote zorgen maakt over de continuïteit van werkgeefster vanwege een zorgwekkende financiële situatie, en dat er sprake is van een hoge werkdruk en een cultuur van onveiligheid waarin werknemers zich niet durven uitspreken. Aan de voorzitter is verzocht deze brief enkel met het bestuur te delen, en op diens verzoek heeft werkneemster de brief telefonisch toegelicht. Op 24 september 2025 heeft het team de brief toegelicht aan het bestuur van werkgeefster. De directeur is hiervan op de hoogte gesteld. De directeur heeft nadien individuele gesprekken met teamleden gevoerd en gaf daarbij aan dat volgens haar werkneemster de aanjager van deze kwestie was. Op 7 oktober 2025 heeft de directeur werkneemster verweten dat zij een onruststoker is en achter haar baan aan zou zitten. Op 5 januari 2026 heeft de directeur een beoordelingsgesprek over het jaar 2025 gevoerd met werkneemster, waarbij zij aangaf dat het eindoordeel ‘slecht’ luidt en dat zij afscheid van werkneemster wil nemen. De volgende dag heeft ze werkneemster een vaststellingsovereenkomst toegestuurd die werkneemster niet heeft ondertekend. Op 2 februari 2026 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De gemachtigde van werkgeefster heeft op 5 februari 2026 per mail aan de gemachtigde van werkneemster aangegeven dat werkneemster structureel niet goed functioneerde, maar dat doorslaggevend was dat werkneemster zich tegen de directeur heeft gekeerd waardoor de arbeidsrelatie is verstoord. Het verzoek van werkneemster om dit te herstellen via mediation heeft werkgeefster geweigerd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de g-grond, subsidiair op de d-grond en en meer subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een duurzaam verstoord arbeidsrelatie tussen werkneemster en directeur, en daarmee ook tussen werkneemster en werkgeefster. Dit

is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. In de eerste plaats is dit omdat de directeur het gesprek van 5 januari 2026 heeft misbruikt om van werkneemster af te komen, nu de slechte beoordeling uit de lucht kwam vallen en de gegeven verbeterpunten geen kenbare invloed hadden op de eindbeoordeling. Dit acht de kantonrechter ernstig in strijd met goed werkgeverschap en daarmee ook ernstig verwijtbaar. Verder is niet gebleken dat werkgeefster naar aanleiding van de gebeurtenissen vanaf september 2025 een fatsoenlijk gesprek met werkneemster heeft gevoerd over deze gebeurtenissen en haar rol hierin, of anderszins onderzoek heeft gedaan. Uit overgelegde telefoonberichten blijkt dat werkneemster geen aanstichter van onvrede onder het personeel was en de gemoederen juist heeft doen bedaren. Vervolgens heeft werkgeefster geen moeite gedaan om de verhoudingen te herstellen of bereidheid getoond mediation op te starten. Herplaatsing ligt niet in de rede nu werkgeefster een kleine organisatie is, en er zijn geen andere passende functies waarbij werkneemster niet met de directeur hoeft samen te werken. De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tegen het moment waarop deze bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd. Deze termijn wordt niet verminderd met de duur van deze procedure, nu de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding en op een billijke vergoeding ter hoogte van € 250.000, beide met wettelijke rente. Werkgeefster krijgt de gelegenheid het ontbindingsverzoek in te trekken. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4186

Zaaknummer: 12125049

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: R.W. Lagerwaard en M.K. Eijsenga

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Stichting Regionaal Opleidingscentrum Amsterdam-Flevoland voldoet niet aan plicht om werkneemster op haar eigen werkplek te laten re-integreren ondanks veroordeling daartoe in kort geding onder dwangsom. Toewijzing vordering re-integreren op eigen werkplek met hogere dwangsom.*Feiten*

Werkneemster is in dienst bij Stichting Regionaal Opleidingscentrum van Amsterdam-Flevoland (hierna: ROC) in de functie van docente. Werkneemster is ziek sinds 12 mei 2025. Vanaf maart 2026 is zij gestart met re-integratie in haar eigen functie op een andere locatie dan haar oorspronkelijke werkplek. Bij vonnis in kort geding van 7 april 2026 heeft de kantonrechter ROC veroordeeld werkneemster op haar oude werkplek te laten re-integreren en daar een dwangsom aan verbonden van € 250 voor iedere dag dat ROC niet aan de veroordeling voldoet tot een maximum van € 10.000. ROC gaf geen uitvoering aan dat vonnis, waardoor de maximale dwangsom werd verbeurd. Werkneemster vordert dat ROC wordt bevolen haar onverwijld te laten re-integreren op haar oorspronkelijke werkplek onder oplegging van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat vast dat ROC niet volledig heeft voldaan aan de eerdere veroordeling tot toelating van werkneemster tot haar oorspronkelijke werkplek, zodat de maximale dwangsom is bereikt. Het belang dat ROC heeft bij het re-integreren van werkneemster op de andere locatie is al betrokken bij de belangenafweging in het eerdere vonnis en kan hier niet opnieuw worden beoordeeld. Van nieuwe feiten of omstandigheden is niet gebleken. Nu ROC niet voldoet aan de veroordeling van het kort geding acht de kantonrechter een krachtiger prikkel in de vorm van een hogere dwangsom noodzakelijk. ROC wordt daarom veroordeeld tot de betaling van een dwangsom van € 500 per dag voor elke dag dat ROC werkneemster niet laat re-integreren op haar oorspronkelijke werkplek, tot een maximum van € 100.000. ROC wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:7162

Zaaknummer: 12258410

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: A. Yandere en S.E.H. van Thoor

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Ketenregeling: In de tussen partijen geldende cao is een afwijkende regeling opgenomen, inhoudende dat fase 3 maximaal drie jaar duurt, waarin maximaal zes uitzendovereenkomsten kunnen worden overeengekomen. Geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werknemer is per 2 augustus 2023 als uitzendkracht in dienst getreden bij Deinco. Op 23 september 2024 zijn partijen een uitzendovereenkomst fase 3 (B) aangegaan, die van rechtswege is geëindigd op 31 december 2024. Op 1 januari 2025 zijn partijen opnieuw een uitzendovereenkomst fase 3 (B) aangegaan, die van rechtswege is geëindigd op 30 juni 2025. Na het verlopen van de laatste uitzendovereenkomst op 30 juni 2025 heeft werknemer zijn werkzaamheden stilzwijgend voortgezet. Een opvolgende uitzendovereenkomst tussen partijen is niet ondertekend. Op de arbeidsovereenkomsten is de NBBU-CAO voor uitzendkrachten van toepassing (hierna: de cao). Per brief van 28 november 2025 heeft Deinco de arbeidsovereenkomst met werknemer beëindigd. Werknemer verzoekt Deinco te veroordelen tot voortzetting van het dienstverband en tot uitbetaling van vakantie-uren.

Oordeel

De laatste arbeidsovereenkomst is door partijen stilzwijgend vervolgd. In zo'n geval wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor dezelfde tijd, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet. De vierde arbeidsovereenkomst gold daarmee voor de duur van zes maanden, en wel voor de periode van 1 juli tot en met 31 december 2025. Het uitgangspunt bij een arbeidsovereenkomst is dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen meer dan drie aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Bij een uitzendovereenkomst kan dat anders zijn. In de tussen partijen geldende cao is een afwijkende regeling opgenomen, inhoudende dat fase 3 maximaal drie jaar duurt, waarin maximaal zes uitzendovereenkomsten kunnen worden overeengekomen. Voor de arbeidsovereenkomst(en) tussen partijen geldt dat fase 3 heeft geduurd van 23 september 2024 tot en met 31 december 2025 en dat er, na het verstrijken van het fase 1/2-contract, in totaal drie fase 3-contracten hebben bestaan. Gelet op de hiervoor besproken regeling is daarmee geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand gekomen. De laatste arbeidsovereenkomst is door Deinco tijdig opgezegd. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 31 december 2025 is geëindigd. De door werknemer verzochte werkhervatting zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:5606

Zaaknummer: 12079998 \ AZ VERZ 26-10

Rechters: mr. van Dam

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht vordert looncorrectie wegens te lage inschaling in loongroep van cao. Anders dan werkgeefster stelt, heeft uitzendkracht daarover wel tijdig geklaagd. Loon dat hij had moeten krijgen kan hij met terugwerkende kracht vorderen.

Feiten

Werkgeefster houdt zich onder andere bezig met het uitzenden van personeel. Partijen hebben met elkaar een arbeidsovereenkomst gesloten ingaande op 30 maart 2020. In de arbeidsovereenkomst staat dat het een uitzendovereenkomst betreft en wordt verwezen naar de ABU cao. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens uitgeleend aan inlener als schilder met een bruto-uurloon van € 16,59. Werknemer is per 23 oktober 2020 uit dienst getreden bij werkgeefster. Op 27 april 2021 is werknemer opnieuw bij werkgeefster in dienst getreden en weer uitgeleend aan inlener als schilder tegen een bruto-uurloon van € 16,59. De arbeidsovereenkomst is daarna meerdere keren verlengd.

Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband uitzendbevestigingen ontvangen waarin de voorwaarden van de uitzending aan inlener waren opgenomen. Het bruto-uurloon kwam overeen met loongroep 2 van de cao Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (SAVG), behorend bij de functie schilder 1. De cao SAVG kent daarnaast de functie schilder 2 met loongroep 4. Begin 2025 heeft werknemer bij werkgeefster navraag gedaan over zijn inschaling. Werkgeefster heeft hem toen meegedeeld dat hij was ingeschaald in loongroep 2 trede midden van de cao SAVG. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst op 9 mei 2025 opgezegd. Werknemer vordert dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van € 31.893,60 bruto aan loon, te vermeerderen met de maximale wettelijke verhoging van 50%, wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten. Volgens werknemer was hij vanaf zijn indiensttreding in 2020 onjuist ingedeeld. Gelet op zijn diploma schilder mbo-niveau 2, zijn werkervaring en de werkzaamheden die hij bij inlener verrichtte, had hij volgens de cao SAVG moeten worden aangemerkt als schilder 2 en ingedeeld moeten worden in loongroep 4 (trede midden) in plaats van loongroep 2 (trede midden). Daardoor heeft hij jarenlang te weinig loon ontvangen en moet werkgeefster het verschil alsnog nabetalen.

Werkgeefster betwist dat werknemer recht had op indeling in loongroep 4. Zij voert aan dat werknemer zelf bij zijn sollicitatie het gewenste loon heeft aangegeven, dat hij niet beschikte over de kwaliteiten van een schilder 2, dat de berekening van werknemer onjuist is, dat niet aan de klachtplicht is voldaan en dat een inlenersbeloning volgens de cao ABU niet met terugwerkende kracht kan worden aangepast.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voor de inschaling naar de cao SAVG moet worden gekeken en dat werknemer voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij bij indiensttreding had moeten worden ingeschaald als schilder 2 in loongroep 4. Van belang is dat werknemer beschikte over een mbo-diploma schilder niveau 2 en dat uit zijn cv bleek dat hij vanaf 2009 werkzaam was geweest bij meerdere schildersbedrijven. Werkgeefster was van dat diploma op de hoogte of had daarvan op de hoogte kunnen zijn. De door werkgeefster aangevoerde omstandigheden, zoals dat werknemer meestal werd aangestuurd en niet snel genoeg werkte, zijn onvoldoende om te concluderen dat hij niet als schilder 2 kon worden aangemerkt. Er zijn bovendien geen functioneringsgesprekken gevoerd waaruit het tegendeel blijkt.

Dat werknemer mogelijk zelf een loon van € 16,59 heeft genoemd, acht de kantonrechter niet van belang, omdat het de taak van werkgeefster is om werknemers juist in te schalen en op de cao te wijzen. De gevorderde loonberekening van werknemer wordt niet gevolgd.

Werkgeefster heeft een aangepaste berekening gemaakt waarin rekening is gehouden met de periode waarin werknemer niet in dienst was, de juiste doorgroei binnen loongroep 4, onbetaald verlof en het feit dat werknemer slechts tot week 19 van 2025 heeft gewerkt. Op basis daarvan stelt de kantonrechter het na te betalen loon vast op € 7.523,61 bruto.

Het beroep van werkgeefster op de klachtplicht wordt verworpen, omdat werknemer pas begin 2025 ontdekte dat hij mogelijk te laag was ingeschaald en daarna binnen bekwame tijd heeft geprotesteerd. Ook het beroep op de cao ABU slaagt niet, omdat werkgeefster niet aantoonbaar heeft gezorgd voor een correcte vaststelling van de inlenersbeloning. De wettelijke rente over het te weinig betaalde loon wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil, omdat sprake was van een geschil over de inschaling en niet van betalingsonwil. Daarnaast wordt € 908,93 aan buitengerechtelijke incassokosten toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4088

Zaaknummer: 12017346 \ CV EXPL 25-3633

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: S.J.M. Masselink en A.P.E. Hietbrink

Wetsartikelen: 6:89 BW en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Ontslagen bestuurder-accountant wordt niet wedertewerkgesteld - arbeidsovereenkomst is vervangen door managementovereenkomst, ontslagbesluit staat voorlopig vast en managementfee wordt doorbetaald.*Feiten*

X trad per 1 mei 2022 als tekenbevoegd accountant in dienst bij Vallei Accountants. Na een succesvolle start werd hij per 1 oktober 2023 benoemd tot bestuurder. Per 1 januari 2024 sloten Vallei Accountants en Y, de persoonlijke holding van X, een managementovereenkomst op grond waarvan Y samen met A leiding gaf aan de onderneming. In 2025 ontstond een vertrouwensbreuk. Tijdens een bestuursvergadering op 9 februari 2026 werd uitgesproken dat sprake was van wederzijds gebrek aan vertrouwen, waarna X zich ziekmeldde. De aandeelhouder van Vallei Accountants riep vervolgens een BAVA bijeen en besloot op 10 maart 2026 X als bestuurder te ontslaan. X en Y verzetten zich daartegen in kort geding. Zij stelden dat naast de managementovereenkomst nog steeds een arbeidsovereenkomst bestond en dat geen van beide overeenkomsten was beëindigd. Daarom vorderden zij onder meer wedertewerkstelling, toegang tot de werkplek, contact met werknemers en klanten, doorbetaling van de managementvergoeding, een communicatieverbod over het ontslag en schorsing van enkele relatie- en concurrentiebedingen. Vallei Accountants voerde aan dat de arbeidsovereenkomst per 31 december 2023 was geëindigd en per 1 januari 2024 was omgezet in een managementovereenkomst. Verder stelde zij dat het ontslagbesluit vaststond, terugkeer door de vertrouwensbreuk niet haalbaar was en dat de managementvergoeding voorlopig zou worden doorbetaald.

Oordeel

De voorzieningenrechter wijst alle vorderingen af. In kort geding is onvoldoende aannemelijk dat op het moment van het ontslag nog een arbeidsovereenkomst bestond. De tekst van de managementovereenkomst, de laatste loonstrook en de eindafrekening wijzen erop dat de arbeidsovereenkomst per 31 december 2023 is geëindigd. Omdat X en Y niet hebben gesteld dat de managementovereenkomst feitelijk als arbeidsovereenkomst kwalificeert, gaat de rechter ervan uit dat X uitsluitend nog op basis van die overeenkomst werkzaam was. Ook daaruit volgt geen recht op wedertewerkstelling. X is als bestuurder ontslagen en heeft de vernietiging van dat besluit niet ingeroepen, zodat het ontslag voorlopig als uitgangspunt geldt. Bovendien kan de managementovereenkomst volgens haar bepalingen onmiddellijk worden beëindigd bij ontslag als bestuurder. X heeft onvoldoende onderbouwd dat terugkeer

noodzakelijk is voor klanten, werknemers of zijn reputatie, terwijl uit het mislukken van de mediation blijkt dat het vertrouwen niet is hersteld. Een financieel belang ontbreekt eveneens, omdat Vallei Accountants de managementvergoeding is blijven betalen en heeft toegezegd dat voorlopig te blijven doen. Daarom worden ook de vorderingen tot doorbetaling en schorsing van artikel 5 afgewezen. Het communicatieverbod wordt eveneens afgewezen, omdat het ontslagbesluit voorlopig rechtsgeldig is, niet onderbouwd is dat het vernietigbaar zou zijn en het ontslag al in het handelsregister is ingeschreven. Ook de vordering tot schorsing van de bedingen slaagt niet: het relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst is volgens Vallei Accountants al verlopen en de partij bij de ledenovereenkomst is niet in de procedure betrokken. Bovendien is onvoldoende onderbouwd dat X door handhaving van die bedingen onredelijk wordt benadeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 25-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3984

Zaaknummer: C/16/609713 / KG ZA 26-191

Rechters: D. Wachter

Advocaten: D. van Gerven en E.L. Pasma

Wetsartikelen: 7:400 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte. In financieel zwaar weer verkerende onderneming kan gelet op de loonsanctie en de ontbrekende toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst niet opzeggen.*Feiten*

Werkneemster is per 1 maart 2021 in dienst getreden bij Dude Goed Circulair B.V. (hierna: Dude Goed) in de functie van kassamedewerkster. Werkneemster is al meer dan 104 weken arbeidsongeschikt. Volgens het UWV heeft Dude Goed niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Als gevolg daarvan heeft het UWV een loonsanctie opgelegd, inhoudende dat het loon tot 29 december 2026 moet worden doorbetaald. Op 4 december 2025 heeft Dude Goed, zonder toestemming van het UWV, aan werkneemster gemeld dat zij per 1 december 2025 niet meer in dienst is. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging. Subsidiair verzoekt werkneemster een transitie- en billijke vergoeding. Dude Goed heeft op de mondelinge behandeling naar voren gebracht dat de onderneming in financieel zwaar weer verkeert en dat mede om die reden de re-integratie onvoldoende vorm heeft gekregen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de ziekmelding en de loonsanctie van het UWV kon Dude Goed de arbeidsovereenkomst niet opzeggen. Bovendien had Dude Goed geen toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst na 104 ziekte op te zeggen. Daarom is de opzegging niet rechtsgeldig. De moeizame financiële positie van Dude Goed maakt dat niet anders. De kantonrechter wijst het primaire verzoek van werkneemster toe en vernietigt de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dude Goed wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:17846

Zaaknummer: 12078041 \ RP VERZ 26-50116

Rechters: M.P.C. van Essen

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW, 7:670 lid 1 BW en 7:670 lid 11 aanhef sub c BW

RECHTSPRAAK

***Ziekmelding voor beëindiging statutair bestuurderschap.
Arbeidsovereenkomst eindigt niet. Bevoegdheid rechter.****Feiten*

Werknemer is statutair bestuurder van werkgever en tussen partijen bestaat daarnaast een arbeidsovereenkomst. Werknemer is op 29 december 2025 arbeidsongeschikt geworden. Vervolgens heeft werkgever het statutair bestuurderschap van werknemer beëindigd en een verzoekschrift ingediend. Werknemer stelt dat de kantonrechter niet bevoegd is om van het geschil kennis te nemen, omdat het volgens hem gaat om een geschil tussen een vennootschap en een statutair bestuurder en daarom de rechtbank van de statutaire vestigingsplaats bevoegd is op grond van artikel 2:241 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In beginsel geldt dat voor geschillen tussen een vennootschap en haar statutair bestuurder de rechtbank van de statutaire zetel van de vennootschap bevoegd is. Op dit uitgangspunt bestaat echter een uitzondering wanneer sprake is van een wettelijk opzegverbod, zoals bij ziekte. In dat geval eindigt het vennootschapsrechtelijke deel van de verhouding door het ontslag als bestuurder, maar blijft de arbeidsovereenkomst bestaan omdat deze niet door het opzegverbod kan worden beëindigd. In deze zaak heeft werknemer zich ziekgemeld vóórdat het ontslagbesluit als statutair bestuurder werd genomen en vóórdat de vergadering waarin dit besluit werd genomen was aangekondigd. Hierdoor was sprake van een opzegverbod wegens ziekte. Volgens de kantonrechter kon de arbeidsovereenkomst daarom niet automatisch eindigen door het ontslag als statutair bestuurder. De arbeidsrechtelijke verhouding bleef bestaan en het geschil ziet daarmee niet langer op de overeenkomst tussen de vennootschap en de bestuurder, maar op een zelfstandige arbeidsovereenkomst. Omdat sprake is van een voortgezette arbeidsovereenkomst waarop het arbeidsrecht van toepassing is, is de kantonrechter bevoegd om het verzoek te behandelen. De relatieve bevoegdheid ligt bij de kantonrechter van de rechtbank van de woonplaats van werknemer. Het incidentele verzoek van werknemer om de zaak door te verwijzen wordt daarom afgewezen. De beslissing over de proceskosten wordt aangehouden totdat in de hoofdzaak is beslist.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4244

Zaaknummer: 12194832

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: C.C. Oberman, R.A. Moonen en J. Jacobs

Wetsartikelen: 2:241 BW

RECHTSPRAAK

G-grond. Schooldirecteur wordt een jaar geschorst wegens vermeend grensoverschrijdend gedrag. Verstoorde arbeidsverhouding is aan werkgever te wijten, wegens handelen tijdens schorsing en extern onderzoek. Billijke vergoeding van € 150.000 bruto.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van schooldirecteur. Werknemer is aangesteld om binnen de school verandering aan te brengen, omdat er sprake was van kwaliteitsproblemen en er behoefte was aan duidelijk leiderschap. In december 2023 heeft werknemer zelf een onderzoek laten uitvoeren naar de kwaliteit van het onderwijs. Hieruit bleek dat verbetering noodzakelijk was. De Inspectie van het Onderwijs beoordeelde de school in juli 2024 nog als onvoldoende, maar sprak ook waardering uit voor de verbeteraanpak van werknemer. In juli 2025 werd de school opnieuw beoordeeld en scoorde deze op alle onderdelen voldoende. Op 18 augustus 2025 werd werknemer de toegang tot het pand ontzegd en kreeg een extern bureau opdracht onderzoek te doen. Op 26 augustus 2025 werd werknemer geschorst. Deze schorsing werd meerdere keren verlengd en duurde uiteindelijk bijna een jaar. Kort na de schorsing verschenen berichten hierover in de media. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de e-grond, g-grond, h-grond en/of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond) is niet komen vast te staan. Werkgever verwijt werknemer onder meer dat hij zich grensoverschrijdend heeft gedragen ten opzichte van leerlingen en medewerkers, zich financieel niet integer heeft opgesteld en ongeoorloofd alcohol heeft gebruikt op school. Volgens de kantonrechter biedt het onderzoeksrapport hiervoor onvoldoende basis. Zo zijn geen verklaringen van leerlingen of ouders overgelegd en bevat het rapport geen concrete conclusie dat werknemer zich verwijtbaar ten opzichte van leerlingen heeft gedragen. Ook ten aanzien van medewerkers blijkt vooral dat sommige medewerkers het gedrag van werknemer als dominant, directief of controlerend hebben ervaren. De kantonrechter acht daarbij van belang dat werknemer juist was aangesteld om een verbetertraject binnen een slecht functionerende school uit te voeren. Een dergelijke veranderopdracht brengt mee dat er weerstand kan ontstaan. De directe leiderschapsstijl van werknemer was bovendien bekend bij werkgever bij zijn indiensttreding. Als werkgever vond dat de wijze van leidinggeven niet passend was, had hij werknemer daarop moeten aanspreken en eventueel begeleiding of een

verbetertraject moeten aanbieden. Ook de overige verwijten, zoals het niet goed functioneren ten opzichte van de medezeggenschapsraad, het gebruik van de schoolbankpas en het vermeende alcoholgebruik, zijn onvoldoende onderbouwd om ontbinding op de e-grond te rechtvaardigen. De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Volgens de kantonrechter is het vertrouwen tussen partijen ernstig beschadigd. Werknemer is langdurig geschorst, er zijn zware verwijten gemaakt, de zaak heeft media-aandacht gekregen en er lopen nog aangiftes. Hierdoor is de positie van werknemer binnen de organisatie onhoudbaar geworden en is herstel van de arbeidsrelatie niet meer mogelijk. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. Hoewel de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, oordeelt de kantonrechter dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgever was al geruime tijd op de hoogte van signalen over werknemer, maar heeft hiermee onvoldoende gedaan en heeft werknemer niet eerder op zijn gedrag aangesproken. Vervolgens heeft werkgever gekozen voor een schorsing en een extern onderzoek, zonder eerst het gesprek met werknemer aan te gaan. Het onderzoek was volgens de kantonrechter onvoldoende representatief, omdat slechts beperkt onderzoek is gedaan en ook positieve verklaringen over werknemer onvoldoende zijn meegenomen. Daarnaast is onvoldoende rekening gehouden met de context waarin werknemer zijn functie uitvoerde en de verbeteropdracht waarvoor hij was aangesteld. Volgens de kantonrechter heeft werkgever daardoor onvoldoende gehandeld als goed werkgever. De wijze waarop de schorsing, het onderzoek en het ontslagtraject zijn uitgevoerd, heeft de terugkeer van werknemer feitelijk onmogelijk gemaakt. Een zorgvuldiger proces had mogelijk tot een andere uitkomst kunnen leiden. Daarom moet werkgever een billijke vergoeding betalen van € 150.000 bruto. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en de buitengerechtelijke advocaatkosten van werknemer. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4211

Zaaknummer: 12149423

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.M.P. Blom en B.E.J.M. Tomlow

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding afgewezen. Geen sprake van een ongeoorloofd onderscheid op grond van geloof. Jehova's getuige is niet gepest. Werkgever heeft snel gehandeld na klachten en gemaakt onderscheid in thuiswerken is verklaarbaar.

Feiten

Werkneemster is per 24 juni 2025 in dienst getreden bij werkgever. Op 23 januari 2026 is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege geëindigd. Werkneemster stelt dat werkgever door de arbeidsovereenkomst niet te verlengen een verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van haar godsdienst en daarmee ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zij vordert daarom een billijke vergoeding van € 25.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege eindigt, is de werkgever niet verplicht eerst een verbeter- of begeleidingstraject aan te bieden. Voor toekenning van een billijke vergoeding moet sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, en daarvan is volgens de kantonrechter geen sprake. Het verbod op onderscheid op grond van godsdienst geldt ook bij het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst. Werkneemster, die Jehova's getuige is, stelde dat haar geloof de reden was voor de niet-verlenging. Zij voerde aan dat zij werd gepest en buitengesloten, dat een promotie afhankelijk werd gesteld van een gesprek over haar geloof en haar opvattingen over de seksuele gerichtheid van een collega, dat zij werd aangesproken op het niet vieren van verjaardagen en dat de werkgever zonder dossieropbouw of verbetertraject haar contract niet had verlengd. De kantonrechter oordeelt dat deze stellingen onvoldoende zijn onderbouwd. Dat collega's over elkaar praten, betekent nog niet dat er sprake is van pesten of uitsluiting. Ook kan niet worden vastgesteld dat een incident rondom een verjaardagstaart of andere gebeurtenissen verband hielden met de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Volgens de kantonrechter had de werkgever voldoende andere redenen om het contract niet voort te zetten en is niet gebleken dat de geloofsovertuiging van werkneemster daarbij een rol heeft gespeeld. Ook het beroep op schending van goed werkgeverschap slaagt niet. De werkgever heeft klachten van werkneemster opgepakt, verschillen in thuiswerkmogelijkheden waren verklaarbaar en de stelling dat onvoldoende rekening was gehouden met haar neurodivergente communicatiestijl is onvoldoende concreet onderbouwd. Wel oordeelt de kantonrechter dat de werkgever ten onrechte vakantiedagen heeft verrekend. Werkneemster had zich beschikbaar gehouden voor werk en op grond van de cao mocht

verrekening alleen plaatsvinden na overleg met de werknemer. Nu de werkgever niet kon aantonen dat dit overleg had plaatsgevonden, was de verrekening onterecht. De billijke vergoeding wordt afgewezen. Werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4209

Zaaknummer: 12152516

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: M.G. Blokziel en I. Luijt-Visser

Wetsartikelen: 5 lid 1 sub h Awgb, 7:611 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer moet voor de toepassing van artikel 8 Waadi terecht worden vergeleken met de functie van senior operational technician in salarisschaal 7 van de NAM-cao, terwijl nadere informatie nodig is om zijn schaalpositie vast te stellen.

Feiten

Werknemer is op 5 april 2006 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van Tecforce. Vanaf 2011 was werknemer gedetacheerd bij de Nederlandse Aardolie Maatschappij (hierna: de NAM), met uitzondering van de maand augustus 2018 wegens detachering bij een andere inlener, en van 28 januari 2019 tot en met 29 januari 2020 wegens ziekte. De NAM heeft een ondernemings-cao (hierna: de NAM-cao), waarin onder meer bepalingen zijn opgenomen over functie-indeling, salarisschalen en individuele salarisverhogingen (merit). In februari 2022 heeft werknemer zich op grond van artikel 8 Waadi op het standpunt gesteld dat hij niet gelijk werd beloond ten opzichte van werknemers van de NAM in een gelijke of gelijkwaardige functie. Tecforce heeft aanvankelijk als uitgangspunt genomen dat werknemer werkzaam was als senior operation technician in salarisschaal 7 van de NAM-cao, maar heeft later aangevoerd dat deze functietitel administratief onjuist was en niet overeenkwam met de feitelijke werkzaamheden van werknemer. Volgens Tecforce bestonden die werkzaamheden uit die van kraandrijver, materiaalcoördinator en operator technician ter ondersteuning van de leidinggevende, behorend bij lagere salarisschalen. Werknemer vorderde vervolgens op grond van artikel 8 Waadi betaling van achterstallig salaris en toepassing van de arbeidsvoorwaarden zoals die volgens hem bij de NAM golden. In eerste aanleg oordeelde de kantonrechter onder meer dat werknemer vanaf februari 2017 ten minste als operational technician moest worden aangemerkt en vanaf februari 2022 als senior operational technician (SOT), waarna Tecforce werd veroordeeld het achterstallige loon overeenkomstig de betalingssystematiek van de NAM te voldoen.

Oordeel

Beide partijen zijn in hun grieven opgekomen tegen de oordelen van de kantonrechter over de vragen in welke salarisgroep werknemer vanaf februari 2017 moet worden ingedeeld en van welke PIR-percentages vanaf februari 2017 moet worden uitgegaan. Tecforce heeft ook gegriefd tegen het oordeel over de vraag of werknemer onbetaalde overuren heeft gemaakt.

Tecforce heeft aanvankelijk bij brief bevestigd dat werknemer werkzaam is in de functie van SOT en dat voor zijn vergelijkingsloon moet worden uitgegaan van SG7. In de loop van de

discussie tussen partijen heeft Tecforce zich op het gewijzigd standpunt gesteld dat werknemer een combinatie had van de functies van crane operator (CO), storemanager en later ook (assistent/trainee) OT. Volgens Tecforce had werknemer daarom ingedeeld moeten worden eerst in SG10 en later in SG8. De door Tecforce opgegeven verklaring voor haar gewijzigd standpunt gaat niet op, want verklaart niet waarom de functie van werknemer dan niet ook is gelabeld met een functie in de schalen SG10 tot en met SG8. Gelet op het voorgaande wordt het ervoor gehouden dat de functie van werknemer op goede grond is gelabeld met een functie in SG7 en dat werknemer dus terecht in SG7 is ingedeeld.

Op basis van het dossier zoals dat thans voorligt, kan over het PIR-percentage niet verder worden beslist. De zaak zal voor de vaststelling en jaarlijkse stijging van dat percentage worden verwezen naar de rol voor aktes uitlating over de grondslagen: (1) de vraag op welk PIR-percentage werknemer in 2016 bij zijn indeling in SG7 door de NAM is ingeschaald en (2) de vraag met welke percentages het onder (1) bedoelde PIR-startpercentage jaarlijks had behoren te stijgen.

Werknemer heeft zich ter onderbouwing van zijn vordering op het standpunt gesteld dat het daarbij gaat om uren die de NAM-medewerkers niet hoeven te werken maar wel betaald krijgen; en dat een NAM-medewerker die desgevraagd die uren wel werkt daarvoor het overwerktaarif van 165% ontvangt. De kantonrechter heeft beide onderdelen van dat standpunt als onweersproken voor juist gehouden. Tecforce heeft in haar grief dat standpunt niet alsnog weersproken zodat het onverminderd voor juist wordt gehouden. Dat standpunt kan op zichzelf de vordering dragen. De grief heeft geen succes.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1668

Zaaknummer: 200.346.662/01

Rechters: A.S. Arnold, R.L. de Graaff en E. Verhulp

Advocaten: E.M. Hoogeveen en J.J. Lauwen

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte staat aan ontbinding op de e-, g- en i-grond in de weg. Het ontbindingsverzoek hangt ‘naadloos’ samen met de arbeidsongeschiktheid. Ook is niet gebleken dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer zou zijn.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster (hierna: de gemeente) in een leidinggevende functie. Sinds 18 augustus 2024 is werknemer arbeidsongeschikt. Uit onderzoek naar het functioneren van het Sociaal Domein binnen de organisatie volgt onder meer dat in het najaar van 2024 sprake was van een verwaarloosde organisatie en een gebrek aan leiderschap. Naar aanleiding van deze uitkomsten is de gemeente in gesprek gegaan met werknemer. Na een kort moment van reflectie heeft werknemer interesse getoond in een hogere managementpositie. Niet veel later kreeg hij echter te horen dat er voor hem geen plek meer is binnen de organisatie. Werknemer is vervolgens vrijgesteld van werk, terwijl hij op dat moment (nog steeds) volledig arbeidsongeschikt is. De gemeente heeft vervolgens een voorstel gedaan om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen, maar werknemer heeft zich daartegen verzet. Gesprekken op advies van de bedrijfsarts kwamen niet van de grond. Werknemer heeft vervolgens op diverse manieren de aandacht van derden gevraagd voor het feit dat de gemeente enkel focust op beëindiging van zijn dienstverband, terwijl werknemer herhaaldelijk heeft aangegeven te willen re-integreren in spoor 1 en de gemeente dit vanaf het eerste moment heeft uitgesloten. De geadviseerde mediation heeft geen aanvang genomen. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- en i-grond, nadat werknemer op LinkedIn berichten had geplaatst over de ontstane situatie. Werknemer doet een beroep op het opzegverbod tijdens ziekte. Volgens de gemeente zou echter sprake zijn van een uitzonderings situatie zoals opgenomen in artikel 7:671b lid 6 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte staat aan de ontbinding in de weg. De arbeidsongeschiktheid kan namelijk niet worden geabstraheerd van het ontbindingsverzoek. Het opzegverbod tijdens ziekte beoogt de werknemer te beschermen tegen een ontslag wegens ziekte en tegen verkorting van de termijn voor het vinden van ander werk, en heeft mede ten doel de werknemer te vrijwaren van de psychische druk die een ontslagaanzegging tijdens zijn ziekte kan veroorzaken. Alleen als de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft en die

omstandigheden op zichzelf voldoende zijn voor een voldragen ontslaggrond, is voldaan aan de wettelijke voorwaarde dat er 'geen verband' is. Alle verwijten die de gemeente ten grondslag heeft gelegd aan haar ontbindingsverzoek hangen naadloos samen met de arbeidsongeschiktheid en de daarbij behorende re-integratieverplichtingen. Het conflict is bovendien ontstaan door een eenzijdig besluit van de gemeente om spoor 1 re-integratie uit te sluiten, waar werknemer zich tegen is gaan verzetten. Daarnaast is niet gebleken dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer is. Van een uitzonderingssituatie is dus geen sprake. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen. De gemeente wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4187

Zaaknummer: 12201926 \ LE VERZ 26-21 BW 31650

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: P.A.L. de Jong en V.C. van der Velde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wordt afgewezen, omdat de spanningen op de werkvloer voortvloeien uit de ASS van werknemer en onvoldoende is gebleken dat voortzetting niet van de werkgever kan worden gevergd.

Feiten

Werknemer is sinds 17 mei 2011 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van senior medewerker financiële administratie. Werknemer is gediagnosticeerd met een autismespectrumstoornis (ASS); dit is sinds 2017 bij werkgeefster bekend. In december 2019 heeft een vrouwelijke collega bij werkgeefster een klacht ingediend over seksuele intimidatie door werknemer. Werkgeefster heeft naar aanleiding van deze klacht een onafhankelijk onderzoeksbureau ingeschakeld om het gedrag van werknemer te onderzoeken. Het onderzoeksbureau heeft geconcludeerd dat werknemer *“in een aantal situaties licht seksueel intimiderend gedrag heeft getoond”*. Werkgeefster heeft vervolgens aan werknemer een formele berisping opgelegd. In de formele berisping staat de mogelijke relatie met ASS. In 2020 heeft werknemer in opdracht van werkgeefster een coachingstraject doorlopen. Begin 2021 heeft werkgeefster aan psychologisch en psychiatrisch expertisebureau Birdview opdracht gegeven om de beperkingen van werknemer verder te onderzoeken en te adviseren over zijn begeleiding. Op 6 maart 2024 heeft werkgeefster werknemer een schriftelijke waarschuwing gegeven voor het onheus bejegenen van De Brouwer. De brief vermeldt dat werkgeefster dergelijke uitspraken of gedragingen die door andere collega's als kwetsend worden ervaren, niet meer tolereert en dat werknemer moet beseffen dat bij herhaling sprake is van plichtsverzuim dat tot arbeidsvoorwaardelijke consequenties in de vorm van een disciplinaire maatregel of in het ergste geval tot ontslag zal leiden. Op 18 december 2024 heeft een leidinggevende van werkgeefster werknemer aangesproken, blijkens het opgestelde verslag omdat de leidinggevende via diverse meldingen had ontvangen over onveiligheid en collega's die vonden met te weinig respect behandeld te zijn en zich 'aangevallen' voelden. Op 12 februari 2025 heeft werkgeefster werknemer naar aanleiding van deze kwestie een formele berisping opgelegd. Werknemer heeft bij brief van 27 februari 2025 tegen het opleggen van de berisping beroep ingesteld bij de Commissie van Beroep Funderend Onderwijs (CBFO). In zijn beroepschrift schrijft werknemer – samengevat – dat hij betwist de betreffende beledigende opmerkingen te hebben gemaakt en dat werkgeefster heeft nagelaten hem inzage te verlenen in getuigenverklaringen van collega's waaruit deze opmerkingen zouden blijken. Bij uitspraak van 4 juni 2025 heeft CBFO het beroep gegrond verklaard. Werkgeefster trekt de formele berisping in. De gegeven waarschuwing en de genomen maatregelen blijven echter wel in stand. Werknemer heeft de volgende dag op 27 juni 2025 bij de CBFO een klacht

ingediend tegen werkgeefster voor het niet terugnemen van de in zijn ogen valse beschuldigingen. De in november 2025 gestarte mediation is op 23 januari 2026 zonder resultaat beëindigd. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter moet de ASS van werknemer worden aangemerkt als een handicap in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Niet ter discussie staat dat werknemer inhoudelijk geschikt is voor het uitvoeren van zijn werk en dat de kwaliteit van zijn werk aan de verwachtingen voldoet. De kern van het verwijt dat werkgeefster in deze procedure aan werknemer maakt, is dat hij in de samenwerking met collega's onvoldoende oog heeft voor de manier waarop zijn gedrag overkomt op anderen, waardoor binnen het team steeds opnieuw spanningen ontstaan. Werkgeefster betwist niet dat de bij tijd en wijle moeizame samenwerking tussen werknemer en zijn collega's en zijn onwrikbaarheid in de discussie rondom de berisping, voortkomen uit zijn ASS. Op grond van de Wgbh/cz mag van werkgeefster als werkgever worden verwacht dat zij alle redelijkerwijs te vergen aanpassingen maakt om werknemer in zijn beperkingen tegemoet te komen. De kantonrechter stelt voorop dat uit het dossier blijkt dat werkgeefster al veel inspanningen heeft verricht. De kantonrechter ziet onvoldoende onderbouwd dat, voor zover op dit moment al sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding, met de verdere uitvoering van deze maatregelen nog steeds een zodanig onwerkbaar situatie bestaat dat van werkgeefster niet kan worden gevergd werknemer langer in dienst te houden. Ook acht de kantonrechter de incidenten die werkgeefster in deze procedure naar voren heeft gebracht niet van zodanige aard en ernst dat om die reden van werkgeefster niet gevergd zou kunnen worden het dienstverband voort te zetten. Het ontbindingsverzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:17844

Zaaknummer: 12120642 RP VERZ 26-50199

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: I.A. Hoen en C.H. van Wijk

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:66g lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de e- en g-grond afgewezen. Niet is komen vast te staan dat een inrichtingsbeveiliger (ongepast) geweld heeft gebruikt jegens een jeugdige gedetineerde.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2007 in dienst getreden bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI) in de functie van inrichtingsbeveiliger. Werknemer raakte betrokken bij een incident met een jeugdige gedetineerde. Tijdens dit incident hebben werknemer en zijn collega's de gedetineerde op de grond onder controle gebracht en geboeid vanuit zijn slaapkamer naar de isolatiecel getransporteerd. De gedetineerde liep daarbij letsel op aan zijn gezicht en kaak en deed daarvan aangifte bij de politie. DJI heeft werknemer vervolgens geschorst en later vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. Uit de verklaringen van getuigen en betrokkenen, de camerabeelden en de bevindingen van de forensisch arts is geen volledig eenduidig beeld van het incident naar voren gekomen. De officier van justitie heeft besloten werknemer niet strafrechtelijk te vervolgen wegens onvoldoende bewijs. In deze procedure verzoekt DJI primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding. Subsidiair volgt een beroep op de g-grond. Aan de verzoeken legt DJI ten grondslag dat werknemer niet gepast geweld heeft gebruikt tegen een jeugdige gedetineerde, zich escalerend heeft gedragen en niet naar waarheid heeft verklaard over zijn handelen. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en betwist met klem dat hij geweld heeft gebruikt. Hij wenst te worden toegelaten tot zijn werkzaamheden op straffe van een dwangsom. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer subsidiair bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst rekening te houden met de opzegtermijn zonder aftrek van de proceduretijd, betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 515.000. Ook verzoekt werknemer een integrale proceskostenvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met het verwijt dat werknemer niet gepast geweld heeft gebruikt, doelt DJI op een vuist of elleboog die de gedetineerde, naar eigen zeggen, tegen zijn gezicht heeft gekregen. Of het door werknemer gecontroleerd fixeren van de gedetineerde valt onder de definitie van (ongepast) geweld blijft, gelet op hetgeen DJI in deze procedure naar voren heeft gebracht, echter buiten discussie. Volgens de kantonrechter blijkt op geen enkele manier dat werknemer een elleboog of vuistslag in het gezicht heeft gegeven. De kantonrechter acht ook van groot belang dat het Openbaar Ministerie werknemer niet

strafrechtelijk heeft vervolgd. Van het toepassen van niet gepast geweld is daarom geen sprake. DJI spreekt daarnaast op basis van de camerabeelden van intimidatie en escalerend gedrag, maar het oordeel van de kantonrechter past deze kwalificatie niet bij hetgeen op de beelden te zien is. Van het niet naar waarheid verklaren is daarnaast evenmin sprake. Hoewel de verklaring van werknemer inconsistenties bevat, kunnen waarnemingen onjuist worden geïnterpreteerd. Er zijn vele beperkingen van het menselijk geheugen die maken dat ook een eerlijke en oprechte getuige onjuiste herinneringen ophaalt. DJI heeft dan ook onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer de waarheid niet heeft gesproken. Voor een ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding is nodig dat er niet alleen sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar ook dat die zodanig en duurzaam is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Van dit laatste is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden, nu daarvoor geen redelijke grond bestaat. De kantonrechter wijst de gevorderde wedertewerkstelling toe onder toekenning van een dwangsom. DJI krijgt weliswaar geheel ongelijk, maar de hoge lat die wordt aangelegd om van misbruik van procesrecht te kunnen spreken, wordt niet gehaald. Een integrale vergoeding van kosten van rechtsbijstand wordt daarom afgewezen. DJI wordt conform het liquidatietarief in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6379

Zaaknummer: 12097483 \ AZ VERZ 26-15

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: mr. M.E.L.U. Janssen en mr. E.L. Eijkelenboom

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:66g lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

KLK heeft de afbouwregeling van de ploegentoeslag conform de cao correct toegepast en wijst de vordering tot nabetaling af.*Feiten*

Werknemer zijn in dienst van KLK Kolb Specialties B.V. (hierna: KLK) in de functie van QC-analist. Zij werkten in een 5-ploegendienst. Naast het schaalsalaris ontvingen zij een ploegentoeslag van 30%. Na afloop van een pilot is voor de QC-analisten een zogenoemd QC-ploegenrooster ingevoerd en zijn werknemers overgestapt van een 5-ploegendienst naar een QC-ploegenrooster. Per brief van 23 maart 2023 heeft KLK werknemers geïnformeerd dat KLK vanaf 1 april 2021 is begonnen met het afbouwen van de ploegentoeslag van 30% naar 21% voor QC-analisten die zijn overgestapt van een 5-ploegendienst naar een QC-ploegenrooster. Werknemers vorderen nabetaling van de te weinig betaalde ploegentoeslag. Zij stellen dat KLK de afbouwregeling bij de overstap naar de lagere toeslag onjuist heeft toegepast en dat zij daarom te weinig toeslag hebben ontvangen tijdens de afbouwregeling.

Oordeel

Het vergaandste verweer van KLK is dat werknemers niet tijdig geklaagd hebben over de gebrekkige prestatie. De kantonrechter oordeelt dat de klachtplicht niet is geschonden. Aan KLK kan weliswaar worden toegegeven dat werknemers via hun gemachtigden pas laat aan KLK hebben laten weten dat ze vinden dat ze te weinig ploegentoeslag hebben ontvangen, maar KLK heeft onvoldoende gesteld dat zij daardoor is beschadigd in haar belangen. De volgende vraag is wanneer de afbouwregeling van de ploegentoeslag is ingegaan.

De kantonrechter oordeelt dat de afgesproken ingangsdatum van de cao 1 april 2021 is en dat vanaf dat moment ook de afbouwregeling gold. KLK heeft onbetwist toegelicht dat het gaat om een ondernemings-cao waarbij de cao-partijen steeds hebben afgesproken wanneer de cao in zou gaan. Het was gebruikelijk dat elke voorgaande of opvolgende cao op 1 april van het betreffende jaar inging. Ook hebben werknemers onvoldoende toegelicht waarom zij wel recht hadden op andere voorwaarden van de cao, zoals de loonsverhoging vanaf 1 april 2021, maar waarom dat niet gold voor de afbouwregeling. Tot slot zijn partijen verdeeld over de uitleg van de afbouwregeling zoals die is overeengekomen in de cao die gold vanaf 1 april 2021. Voor de uitleg van deze bepaling en de overige inhoud van de cao geldt een objectieve maatstaf. Met dit uitgangspunt komt de kantonrechter tot het oordeel dat KLK de afbouwregeling op een juiste wijze heeft toegepast. In de tekst staat namelijk duidelijk gedefinieerd dat de werknemer een percentage behoudt van het geldbedrag aan ploegentoeslag dat hij ontving op

het moment van de overplaatsing. In de tekst is niet terug te lezen dat eerst het verschil tussen de oude en de nieuwe toeslag moet worden berekend. Ook volgt niet uit andere bepalingen in de cao dat eerst het verschil moet worden berekend. Dat deze uitleg voor sommige werknemers tot een kortere afbouwperiode leidt, is inherent aan de generieke afbouwregeling die is afgesproken in de cao en dat leidt niet tot een onaannemelijk rechtsgevolg. Bij het voorgaande oordeel weegt de kantonrechter mee dat werknemers allen lid zijn van de vakbonden (FNV en CNV) die met KLK het onderhandelingsresultaat hebben bereikt. Zij worden in deze procedure ook bijgestaan door juristen van FNV en CNV. Zij hebben kennelijk ingestemd met het onderhandelingsresultaat en waren dus goed geïnformeerd over de inhoud van de cao.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 30-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4028

Zaaknummer: 12053226 \ CV EXPL 26-30

Rechters: A. Smedes

Advocaten: M.O.G.J. Bakker, M.A. van Hoogeveen en A.J.E. Riemslag

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Billijke vergoeding toegekend na onregelmatige opzegging zonder toestemming UWV door Dierenziekenhuis Noord-Holland van arbeidsovereenkomst paraveterinair dierenfysiotherapeute.*Feiten*

Werkneemster is per 4 augustus 2025 in dienst getreden bij Dierenziekenhuis Noord-Holland B.V. (hierna: DZNH) in de functie van paraveterinair dierenfysiotherapeute, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van één jaar. Op 17 december 2025 heeft DZNH de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2026 opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. DZNH heeft geen ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd. Werkneemster verzoekt toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en subsidiair een billijke vergoeding. Ook verzoekt werkneemster, onder meer, een transitievergoeding en openstaande vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werkneemster berust in de opzegging is de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2026 geëindigd. Na het eindigen van het dienstverband heeft Dierenziekenhuis op 7 mei 2026 nog een betaling aan werkneemster verricht. Niet weersproken is dat daarmee in ieder geval de vakanti toeslag en de kosten van het NVFD-lidmaatschap volledig zijn betaald. Ook heeft Dierenziekenhuis aangetoond en met stukken onderbouwd dat zij de pensioenpremies inmiddels heeft afgedragen, hetgeen door werkneemster evenmin is weersproken. DZNH heeft bij de opzegging rekening gehouden met de opzegtermijn. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 12.531 toe, conform het verzochte bedrag. Werkneemster stelt dat zij bij uitblijven van de opzegging nog zes maanden salaris zou hebben ontvangen conform de duur van het contract. Het standpunt van DZNH dat het UWV, wanneer een vergunning was aangevraagd, deze zou hebben afgegeven, wordt afgewezen. Dierenziekenhuis heeft namelijk onvoldoende aangetoond of aannemelijk gemaakt dat de financiële situatie dusdanig slecht was dat het nodig was meerdere personeelsleden te ontslaan. Dierenziekenhuis heeft alleen een e-mail aan haar huisbank overgelegd waarin staat welke maatregelen zij zal nemen om de liquiditeit te verbeteren. Die enkele e-mail is echter onvoldoende om vast te kunnen stellen dat er sprake was van dusdanig ernstige bedrijfseconomische omstandigheden dat die maakten dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster moest worden opgezegd. De kantonrechter acht het daarom aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst indien het ernstig verwijtbaar handelen van Dierenziekenhuis wordt weggedacht nog tot 4 augustus 2026 had geduurd. Werkneemster ontvangt geen WW-

uitkering en teert in op haar oudedagsreserves. De kantonrechter kan niet inschatten in hoeverre werkneemster op korte termijn realistische alternatieven heeft. Gelet op de leeftijd van werknemer en de ernst van het verwijtbaar handelen van DZNH is het gerechtvaardigd de billijke vergoeding hoger vast te stellen dan alleen de inkomensschade. Werkneemster zag het vervallen van haar arbeidsplaats niet aankomen. Hierbij geldt ook dat de billijke vergoeding een signaalfunctie heeft. De vordering ten aanzien van openstaande vakantiedagen wordt toegewezen. De door werkneemster gevorderde kosten voor een cursus echografie worden afgewezen. Niet aannemelijk is dat zij de cursus op verzoek van DZNH heeft gevolgd of dat de cursus noodzakelijk was voor haar werkzaamheden. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%, waarbij meeweegt dat het dienstverband inmiddels is geëindigd waardoor een prikkel tot tijdige betaling niet meer aan de orde is. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8548

Zaaknummer: K/4101/12142571

Rechters: M.C. van Rijn

Advocaten: A.J.K. de Graaf en R.J. van Velzen

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:681 lid 1 onderdeel a BW

RECHTSPRAAK

Er is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding nadat werknemer van het account van de belangrijkste klant is verwijderd, waardoor werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoekt.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2024 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Eurotherm, Watlow GmbH. Sinds 31 augustus 2025 is Eurotherm de opvolgend werkgever. X is de grootste en meest strategische klant van Eurotherm en de enige klant binnen het betreffende bedrijfsonderdeel die in Nederland is gevestigd. Naast het salaris geldt voor werknemer een bonusregeling. Een viertal collega's heeft verklaringen afgelegd waarin zij aangeven zorgen te hebben geuit over het functioneren van werknemer. Zij beschrijven onder meer incidenten waarbij werknemer tijdens belangrijke vergaderingen met medewerkers van X onophoudelijk met een rubikskubus speelde, ongepaste en onprofessionele opmerkingen maakte tegenover medewerkers van X en collega's, ongeoorloofd kortingen toezegde en gedrag vertoonde dat niet past bij een senior functie. In mei 2025 heeft Eurotherm werknemer permanent verwijderd van het X-account. Op 23 mei 2025 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden en verzocht geen contact meer op te nemen met X. Sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Daarna hebben partijen langdurig geprobeerd de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, maar dat is niet gelukt. Eurotherm verzoekt de arbeidsovereenkomst primair te ontbinden omdat de arbeidsovereenkomst volgens haar een lege huls is geworden nu X geen vertrouwen meer heeft in werknemer en niet meer met hem wil samenwerken. Subsidiair verzoekt zij ontbinding wegens disfunctioneren, meer subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair wegens een combinatie van deze gronden. Werknemer verweert zich en stelt dat de aangevoerde gronden de ontbinding niet kunnen dragen. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt hij onder meer om een transitievergoeding, een billijke vergoeding, uitbetaling van niet-genoten verlofdagen, betaling van de bonus over 2025 en 2026, een correcte eindafrekening en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De primaire grond wordt afgewezen. De functie waarvoor werknemer is aangenomen bestaat nog steeds en Eurotherm heeft zelfs een vervanger aangenomen voor het X-account. Ook is geen sprake van een externe oorzaak waardoor werknemer zijn werkzaamheden niet meer kan verrichten. De verwijdering van het account

was een beslissing van Eurotherm zelf. Daarom is er geen sprake van een situatie waarin de arbeidsovereenkomst een lege huls is geworden. Ook de grond van disfunctioneren wordt afgewezen. Hoewel vaststaat dat zich incidenten hebben voorgedaan die volgens Eurotherm niet passen bij de functie van werknemer, heeft Eurotherm ook waardering uitgesproken voor zijn werkzaamheden, onder meer door een salarisverhoging, een belangrijke bijdrage aan een opdracht van X en het toekennen van een bonus. Daarnaast heeft Eurotherm werknemer geen serieuze en reële gelegenheid geboden om zijn functioneren te verbeteren. Van een deugdelijk verbetertraject met een beoordeling, verbeterplan, concrete verbeterstappen, scholing, evaluatiemomenten en een eindbeoordeling is geen sprake geweest. De gesprekken en feedback die hebben plaatsgevonden zijn daarvoor onvoldoende. De kantonrechter oordeelt wel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Uit de verklaringen van collega's en de CEO blijkt dat partijen fundamenteel van mening verschillen over de interpretatie van de incidenten. De verhouding is daarna verder verslechterd door de langdurige en vergeefse onderhandelingen over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ook werknemer heeft verklaard zich te kunnen vinden in ontbinding op deze grond. Daarom kan in redelijkheid niet van Eurotherm worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Herplaatsing ligt niet in de rede, omdat er geen vergelijkbare functies beschikbaar zijn. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Eurotherm. Dat Eurotherm werknemer van het X-account heeft verwijderd om haar zakelijke relatie met X te beschermen is niet onbegrijpelijk en levert geen ernstig verwijtbaar handelen op. Het verzoek tot uitbetaling van de niet-genoten verlofdagen en het verstrekken van een correcte eindafrekening wordt toegewezen. Het verzoek om betaling van de bonus over 2025 en 2026 wordt afgewezen, omdat werknemer de overeengekomen doelen niet heeft behaald en daarom geen aanspraak kan maken op een resterende bonus.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5624

Zaaknummer: 12130510 \ AZ VERZ 26-39

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: E.M.G.F. Spijkerman en C.H.J. Voncken-Crijns

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW, 93 sub c Rv, 100 Rv, 7:671b lid 2 BW en 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Hof oordeelt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door tijdens dienstverband concurrerende nevenwerkzaamheden te verrichten, bekrachtigt ontbinding zonder transitievergoeding en wijst merendeel van verzoeken in hoger beroep af.

Feiten

Werknemer was als bedrijfsleider werkzaam bij Star, een bedrijf dat handelt in automaterialen. Tijdens zijn dienstverband ontwikkelde werknemer software waarmee professionele afnemers de prijzen van Star en andere leveranciers konden vergelijken. Nadat Star hem hierop had aangesproken, meldde werknemer zich ziek. Volgens de bedrijfsarts was sprake van situatieve arbeidsongeschiktheid door een conflict met de werkgever. Later bleek dat werknemer zich tijdens zijn ziekteperiode bezighield met een andere onderneming in automaterialen. Star stelde dat werknemer hiermee concurrerende activiteiten verrichtte. In de arbeidsovereenkomst was bepaald dat werknemer zonder schriftelijke toestemming geen nevenwerkzaamheden mocht verrichten die strijdig waren met het belang van Star en geen relaties van Star mocht bewegen om producten of diensten van derden af te nemen. Op overtreding stond een boete van € 15.000 per overtreding. Verder was in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat pensioen zou worden opgebouwd “conform pensioenreglement”. Sinds de arbeidsovereenkomst in 2018 was gesloten, had Star echter geen pensioenpremies ingehouden of afgedragen.

Star verzocht de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden zonder toekenning van een transitievergoeding en om werknemer te veroordelen tot betaling van contractuele boetes. Ook verzocht Star om vergoeding van schade wegens concurrerende activiteiten. Werknemer verzocht, voor het geval de arbeidsovereenkomst zou worden ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast verzocht hij om vergoeding van schade wegens gemiste pensioenrechten, betaling van achterstallig loon en overwerktoeslag, inclusief wettelijke verhoging en buitengerechtelijke kosten. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden, geen transitievergoeding toegekend en werknemer veroordeeld tot betaling van een boete van € 15.000. Ook heeft de kantonrechter verklaard dat Star aansprakelijk is voor de schade wegens gemiste pensioenrechten.

In hoger beroep verzoekt werknemer om afwijzing van de verzoeken van Star, toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding en betaling van € 42.648,19 wegens overwerk en de eindafrekening. Star stelt incidenteel hoger beroep in en verzoekt onder meer om afwijzing

van de pensioenschade, betaling van aanvullende boetes, terugbetaling van loon tijdens de ziekteperiode, schadevergoeding wegens concurrentie en afgifte of vernietiging van bedrijfsinformatie.

Oordeel

Het hof oordeelt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het ontwikkelen van de software was op zichzelf niet verwijtbaar, maar werknemer heeft het programma ontwikkeld onder werktijd bij Star en heeft geprobeerd de software commercieel in de markt te zetten terwijl hij nog bij Star werkte. Dit was in strijd met het belang van Star en met het nevenwerkzaamhedenbeding. Ook heeft werknemer tijdens zijn situatieve arbeidsongeschiktheid werkzaamheden verricht voor een onderneming die concurreerde met Star. Het hof acht aannemelijk dat werknemer hierbij betrokken was en dat dit strijdig was met het belang van Star. Het hof oordeelt dat werknemer het nevenwerkzaamhedenbeding heeft overtreden. De overtredingen rechtvaardigen een boete, maar het hof matigt deze wegens de omstandigheden van het geval. Het totale boetebedrag wordt vastgesteld op € 15.000. De vordering van werknemer wegens overwerk wordt afgewezen. Voor een deel is de vordering verjaard en daarnaast slaagt het beroep van Star op de klachtplicht. Van werknemer mocht, gezien zijn positie als bedrijfsleider, worden verwacht dat hij eerder zou klagen over het niet betalen van overuren. De vordering met betrekking tot de eindafrekening wordt wel toegewezen. Star heeft de eindafrekening nog niet betaald en is daarom ook wettelijke verhoging verschuldigd, die het hof vaststelt op 25%. Ten aanzien van het pensioen oordeelt het hof dat Star wel degelijk een pensioenovereenkomst heeft aangeboden. De bepaling “conform pensioenreglement” moet worden gezien als een aanbod tot het sluiten van een pensioenovereenkomst. Omdat Star geen pensioenpremies heeft afgedragen, is zij aansprakelijk voor de schade die werknemer daardoor heeft geleden. Het beroep van Star op de klachtplicht slaagt niet.

Verzoeken Star

Het verzoek van Star om het tijdens de ziekteperiode betaalde loon terug te krijgen wordt afgewezen. Volgens het hof is onvoldoende gebleken dat het niet werken uitsluitend aan werknemer te wijten was. Star heeft zelf onvoldoende gedaan om de situatie op te lossen. Ook de schadevergoeding wegens concurrerende activiteiten wordt afgewezen. Star heeft onvoldoende aangetoond dat de omzetzaling bij klanten door handelen van werknemer is veroorzaakt. Het verzoek van Star om afgifte van bedrijfsinformatie en een aanvullend verbod op openbaarmaking wordt eveneens afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat werknemer nog over vertrouwelijke informatie beschikt en omdat al een geheimhoudingsbeding in de arbeidsovereenkomst geldt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:1020

Zaaknummer: 200.357.732

Rechters: R. Verkijk, G.A. Diebels en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: J.B.M. Swart, F.B. Mahabali en K. Tülü

Wetsartikelen: 6:89 BW , 7 Pw en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die zorgen van werkneemster over de werkomgeving onvoldoende serieus neemt, kan zich niet met succes beroepen op verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding als grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is sinds 8 juli 2014 bij werkgever werkzaam als medewerkerster ledenadministratie voor 26 uur per week. In september 2025 werd op kantoor een nieuwe collega geïntroduceerd die dagelijks een hulphond meenam. Werkneemster, die bang is voor honden, heeft hierover herhaaldelijk bij de ondernemingsraad en het management geklaagd en aangegeven dat zij zich door de aanwezigheid van de honden onveilig voelde en gezondheidsklachten ontwikkelde. Nadat werkgever volgens werkneemster onvoldoende maatregelen had genomen, stuurde zij op 12 december 2025 een e-mail aan een aantal collega's waarin zij om steun vroeg om het onderwerp bespreekbaar te maken. Enkele dagen later deelde werkgever mee de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Werkneemster weigerde de aangeboden vaststellingsovereenkomst te ondertekenen en verzette zich tegen het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verwijtbaar handelen

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen door werkneemster. De e-mail aan collega's moet worden gezien als een begrijpelijke noodkreet van een werkneemster die zich niet gehoord voelde in haar angst voor honden. Werkgever heeft nagelaten vooraf rekening te houden met de gevolgen van honden op de werkvloer, heeft onvoldoende maatregelen getroffen en de zorgen van werkneemster niet serieus genomen. Ook heeft werkgever onvoldoende onderbouwd dat er sprake was van eerdere problemen in het functioneren van werkneemster.

Verstoorde arbeidsverhouding

Ook van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake. Volgens de kantonrechter heeft werkgever de situatie juist verder laten escaleren door werkneemster

zonder nader gesprek naar huis te sturen, haar af te sluiten van haar werkvoorzieningen en de organisatie te informeren over haar vertrek. Voor zover de arbeidsrelatie is verstoord, is dat grotendeels aan werkgever toe te rekenen en ligt het op diens weg om de relatie te herstellen.

Ontbindingsverzoek

Omdat er geen sprake is van verwijtbaar handelen, een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van beide, ontbreekt een redelijke grond voor ontbinding. Het verzoek van werkgever wordt daarom afgewezen. De arbeidsovereenkomst blijft in stand en werkgever dient werkneemster weer toegang te geven tot haar accounts.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3758

Zaaknummer: 12090463 \ UE VERZ 26-58

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers en G.G.A.J.M. van Poppel

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Schijnzelfstandigheid. Werkneemster verrichtte werkzaamheden als bemiddelaarster en zorgverleenster voor werkgeefster, een mantelzorgorganisatie. Later verrichtte zij administratieve werkzaamheden. De samenwerking tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst.

Feiten

In 2018 hebben partijen een bemiddelingsovereenkomst gesloten. Werkgeefster handelt met haar eenmanszaak als franchisenemer van een handelsnaam en biedt aanvullende mantelzorg aan ouderen. Werkgeefster richt zich hoofdzakelijk op het bij elkaar brengen van ouderen en zorgverleners. Vanaf 1 januari 2019 verrichtte werkneemster ook administratieve werkzaamheden. Werkneemster heeft haar uren als zorgverleenster langzaam opgebouwd en heeft de administratieve werkzaamheden verder opgebouwd. Afspraken over de extra werkzaamheden zijn begin 2022 vastgelegd op papier maar partijen hebben andere versies van de betreffende overeenkomst ingebracht. Op 19 november 2025 heeft werkgever aangegeven de samenwerking te willen beëindigen. Vanaf dat moment is tussen partijen onenigheid ontstaan. Volgens werkneemster, die heeft berust in het einde van de samenwerking, was sprake van een arbeidsovereenkomst die onregelmatig is opgezegd. Volgens werkgever was werkneemster werkzaam als zzp'er. Voor het geval sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst verzoekt werkgeefster om terugbetaling van te veel betaald loon. Werknemer heeft een aantal vergoedingen verzocht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster deed meer dan 'licht administratieve werkzaamheden'. De werkzaamheden waren volledig ingebed in de organisatie, nu de kernactiviteit van werkgeefster het samenbrengen van zorgverleners en cliënten is, waar een groot deel van de administratieve werkzaamheden uit bestond. Werkneemster heeft deze werkzaamheden gedurende vijf jaar verricht en heeft niet tevens bij anderen gewerkt. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werkneemster regelmatig enige vrijheid had om haar werktijden zelf in te vullen, maar dat zij ook op bepaalde momenten verplicht aanwezig moest zijn. Werkneemster moest toestemming vragen voor vakanties, kreeg geen toestemming om de oppasdag voor haar kleindochter te veranderen en diende bijna dagelijks verslag te doen van haar dagelijkse werkzaamheden. Het vastleggen van de verplichtingen van werkneemster wijst meer op een arbeidsovereenkomst, nu dit letterlijk is opgenomen in de schriftelijke stukken, er sprake was van een proeftijd en vaste werkdagen. Partijen hebben onderhandeld

over de beloning, dit past bij een overeenkomst van opdracht. Nu werkneemster geen andere klanten heeft is het niet aannemelijk dat werkneemster zich in het economisch verkeer gedraagt als ondernemer. De kantonrechter concludeert dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De cao Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is niet van toepassing gelet op de werkingssfeer en de werkzaamheden van werkgeefster. Het tegenverzoek van werkneemster tot herberekening van de door werkgeefster betaalde bedragen wordt afgewezen nu beide partijen steeds voor ogen hadden een all-in bedrag per uur voor de werkzaamheden te voldoen. Nu de arbeidsovereenkomst onregelmatig is opgezegd, worden de verzochte gefixeerde schadevergoeding en het achterstallig loon toegewezen. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding. Voor toewijzing van een billijke vergoeding is geen ruimte. Hier speelt mee dat partijen steeds bewust voor deze vorm van samenwerking hebben gekozen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4370

Zaaknummer: 12084363 \ UE VERZ 26-47 VL/58599

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: N. Sprengers en E.B.M. Brons-Stikkelbroeck

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster valt onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer. De Nederlandse rechter is bevoegd en Nederlands recht is van toepassing.

Feiten

Wemmers Tanktransport B.V. (hierna: Wemmers BV), Wemmers Tanktransport GmbH en Felix Troll Transport GmbH zijn zusterondernemingen. Unitrans Bohemia s.r.o. (hierna: Unitrans) is een dochteronderneming van Felix Troll. Deze vennootschappen functioneren in concernverband (hierna gezamenlijk: Wemmers c.s.). In eerste aanleg hebben de FNV en de chauffeurs gezamenlijk een groot aantal vorderingen tegen Wemmers c.s. ingesteld. Daarbij is niet steeds een scherp onderscheid gemaakt tussen de rechtspositie van de chauffeurs en die van FNV. In dit hoger beroep gaat het alleen om de vorderingen die zien op de rechtspositie van de chauffeurs. De chauffeurs hebben in eerste aanleg voor zover in hoger beroep nog van belang gevorderd voor recht te verklaren dat Wemmers GmbH en Unitrans (mede) gevestigd zijn in Nederland en dat zij (zelf) zijn gehouden de chauffeurs met terugwerkende kracht conform de Cao beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) te belonen. Verder hebben de chauffeurs diverse hierop voortbouwende vorderingen ingesteld, zoals uitbetaling van achterstallig loon. Bij het eindvonnis heeft de kantonrechter de vorderingen van de werknemers over (kort gezegd) de achterstallige loonaanspraken deels jegens Unitrans toegewezen en wat meer of anders is gevorderd afgewezen. Hier komt Unitrans in hoger beroep tegen op.

*Oordeel**Bevoegdheid Nederlandse rechter*

Wemmers BV is gevestigd in Nederland en de Nederlandse rechter is daarom op grond van artikel 4 lid 1 Verordening Brussel Ibis bevoegd om over de vorderingen tegen Wemmers BV te oordelen. Unitrans is echter opgericht naar Tsjechisch recht en statutair gevestigd in Tsjechië, een EU-lidstaat. Van belang is daarom wat in artikel 8 aanhef en lid 1 Brussel Ibis is bepaald. De vorderingen van (FNV en) de chauffeurs op Unitrans zijn niet volledig gelijk aan die op Wemmers BV, maar hebben dezelfde feitelijke grondslag. Ook daar gaat het om de gestelde constructie, waarbij - volgens de chauffeurs - Wemmers BV de met haar in concernverband verbonden vennootschappen Wemmers GmbH en Unitrans gebruikt om de toepasselijkheid van Nederlands recht en de cao te ontduiken. Inhoudelijk zijn dus dezelfde kwesties aan de orde. Bij deze stand van zaken is er naar het oordeel van het hof sprake van

een zo nauwe band als in artikel 8 aanhef en lid 1 Brussel Ibis is bepaald. De kans bestaat immers dat bij het uit elkaar halen van de vorderingen er een afzonderlijke berechting bij verschillende (Nederlandse, Duitse en/of Tsjechische) rechters plaatsvindt, er onverenigbare beslissingen kunnen worden gegeven, in steeds dezelfde feitelijke constellatie. Dit kan als uitkomst hebben dat er meerdere dienstverbanden zijn waarop Nederlands recht van toepassing is of dat er juist in het geheel niet zo'n dienstverband is, terwijl de situatie feitelijk steeds dezelfde is. Dit dient voorkomen te worden.

Toepasselijkheid Nederlands recht

In het kader van het vaststellen van het gewoonlijke werkland wijzen twee 'met name-criteria' en een overig criterium op Nederland. Er is geen criterium dat op een ander land, zoals Tsjechië of Roemenië, wijst als het gewoonlijke werkland. Het hof oordeelt dus dat Nederland als het gewoonlijke werkland moet worden aangemerkt. Het hof acht in dit geval de kennelijk nauwere band met Tsjechië niet vaststaan of aannemelijk. Als het al zo is dat loonbelasting en premies in Tsjechië werden afgedragen en de chauffeurs in Tsjechië voor de sociale zekerheid waren verzekerd, is alleen die omstandigheid van onvoldoende gewicht om van een kennelijk nauwer band met Tsjechië uit te gaan. De chauffeurs woonden niet in Tsjechië, maar reisden steeds met eigen vervoer of door of vanwege de werkgever geregeld vervoer vanuit hun woonland Roemenië naar Bleskensgraaf. Er is dan ook geen kennelijk nauwere band met Tsjechië of een ander land, zodat Nederland als gewoon werkland moet worden aangemerkt.

Werkingssfeer van de cao

Het geschil spitst zich toe op de vraag of Unitrans conform artikel 2 lid 1 onderdeel a van de cao een in Nederland gevestigde onderneming is. Naar het oordeel van het hof is Unitrans in de relevante periode (mede) gevestigd geweest te Bleskensgraaf, dus in Nederland. Unitrans heeft vanaf een vaste plek in Nederland - een vestiging - duurzame ondernemingsactiviteiten verricht. Daar doet niet aan af als Unitrans ook in Tsjechië een vestiging heeft. Het een sluit het ander niet uit. De hoofdbestuurder van Unitrans woont in Nederland. De chauffeurs vertrokken voor het verrichten van de transportopdrachten in de regel vanuit Bleskensgraaf. Daarbij werden hun ter plekke instructies, in ieder geval met betrekking tot de eerste rit, verstrekt en ontvingen zij onderweg via de boordcomputer vanuit Bleskensgraaf door planners van Wemmers BV opdrachten voor verdere ritten. Daarbij werd hoofdzakelijk in vrachtwagens van Wemmers BV gereden. Unitrans gaf via een vast stramien invulling aan de vervoersopdrachten die zij van Wemmers BV kreeg. Bij deze stand van zaken moet worden aangenomen dat er sprake is van een in Nederland gevestigde onderneming van Unitrans. Unitrans valt onder de werkingssfeer van de cao. Het hof ziet geen grond om in de relatie tussen de chauffeurs en Unitrans de cao ook van toepassing te achten in de perioden dat de cao niet algemeen verbindend is verklaard.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2084

Zaaknummer: 200.340.589/01

Rechters: R.S. van Coevorden, M. Verkerk en A.C.M. Kuypers

Advocaten: F.M. Dekker en J.H. Mastenbroek

Wetsartikelen: 8 Rome I, 5 Brussel I-verordening en 21 Brussel I-verordening

RECHTSPRAAK

Kort geding. Door werknemer gevorderd loon in verband met opzegging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toegewezen.*Feiten*

Werknemer is in dienst geweest bij ZRM B.V. (hierna: ZRM). Hij voert aan dat zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet rechtsgeldig is geëindigd, en vordert onder meer loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering van werknemer betreft in hoofdzaak loon en is naar zijn aard spoedeisend. De niet op de verkrijging van loon gerichte vorderingen worden gezien als nauw verwante nevenvorderingen, waarvoor eveneens een spoedeisend belang wordt aangenomen. De kantonrechter is van oordeel dat de wijze waarop ZRM de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd niet voldoet aan de wettelijke vereisten voor beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vooralsnog wordt er dan ook van uitgegaan dat de arbeidsovereenkomst is blijven voortbestaan en dat ZRM gehouden is het loon aan werknemer door te betalen totdat de arbeidsovereenkomst op rechtsgeldige wijze is beëindigd. Dit betekent dat het gevorderde achterstallige salaris over de maanden april en mei 2026 wordt toegewezen. De hoogte van het nettosalaris waarop werknemer aanspraak maakt, heeft ZRM niet betwist, zodat van de juistheid daarvan wordt uitgegaan. Ook het salaris vanaf juni 2026 wordt zoals gevorderd toegewezen, een en ander totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd. De gevorderde wettelijke verhoging wordt toegekend, evenals de wettelijke rente. Aan het verstrekken van salarisspecificaties, welke veroordeling wordt uitgesproken, wordt een dwangsom verbonden. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden ook toegewezen. ZRM wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:18670

Zaaknummer: 12251714 \ RL EXPL 26-11311

Rechters: D. Nobel

Advocaten: I Atay en Z. Bildirici

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Geen oorzakelijk verband tussen werkomstandigheden en de beperkingen die werknemer ondervindt, verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen. Wel recht op gefixeerde schadevergoeding en betaling van vakantie-uren, alsmede vergoeding wegens het ontbreken van aanvullend invaliditeitspensioen.

Feiten

Werknemer is per 4 september 2007 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van kwaliteitsmedewerker. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2026 opgezegd en heeft werknemer een bedrag van € 25.810,33 netto betaald. Werknemer stelt dat zijn gezondheidsklachten en daaruit voortvloeiende arbeidsongeschiktheid het gevolg zijn van zijn werk bij werkgeefster. In dat verband verzoekt hij om toekenning van een billijke vergoeding in de zin van artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW. De vordering wordt ook ingesteld op grond van artikel 7:658 BW, 7:686 BW en/of artikel 7:611 BW. Werknemer verzoekt, onder meer, veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, vakantiedagen, pensioenschade, vergoeding wegens het niet hebben van een aanvullend invaliditeitspensioen en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter komt tot de conclusie dat het oorzakelijk verband tussen het werk of de werkomstandigheden en de klachten door werknemer in onvoldoende mate is aangetoond. Hoewel de klachten en beperkingen passen bij klachten die het gevolg kunnen zijn van het werk volgt uit de overgelegde (medische) informatie niet dat dit verband er in dit geval ook is. Daarvoor had het op de weg van werknemer gelegen om nader te specificeren dát en op welke wijze de uitval vanwege de meniscusingreep in 2022 gerelateerd was aan de werkomstandigheden of dit verband op een andere wijze nader te adstrueren. Een en ander volgt ook niet uit de adviezen van de bedrijfsarts. Werknemer heeft in dit verband niet dan wel niet voldoende onderbouwd gesteld dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen op een wijze die ernstige verwijtbaarheid met zich meebrengt. Het ernstig verwijtbaar handelen is naar de visie van werknemer gelegen in het niet op orde hebben van de arbeidsomstandigheden. Om echter te komen tot een verband tussen dit gestelde niet op orde hebben en de opzegging moet komen vast te staan dat de langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van het gestelde niet op orde hebben van de arbeidsomstandigheden. In dit concrete geval komt dit erop neer dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van de arbeidsomstandigheden. De vordering gebaseerd

op artikel 7:682 BW strandt derhalve in dit geval op het hiervoor besproken ontbreken van het oorzakelijk verband. De kantonrechter is van oordeel dat - onder verwijzing naar hetgeen hiervoor onder oorzakelijk verband is overwogen - in dit geval werknemer onvoldoende heeft gesteld en aannemelijk gemaakt dat de gezondheidsklachten waaraan hij lijdt het gevolg kunnen zijn van de arbeidsomstandigheden, daargelaten de vraag of hij voldoende onderbouwd gesteld heeft dat de werkomstandigheden waren zoals hij die heeft geschetst. De vordering op grond van artikel 7:658 BW strandt daarom eveneens. De vordering van werknemer met betrekking tot het ontbreken van een invaliditeitspensioen wordt toegewezen. Hoewel een werknemer afstand kan doen van een bepaalde arbeidsvoorwaarde en werkgever het standpunt heeft ingenomen dat werknemer dit heeft gedaan, is hiervoor een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring nodig. Hierbij speelt mee dat werknemer de Nederlandse taal amper machtig is terwijl de afstandsverklaring in de Nederlandse taal is geformuleerd. Werkgeefster heeft niet gehandeld zoals van een goed werkgever verwacht mocht worden en werknemer lijdt hierdoor schade. Die schade is door werknemer onderbouwd en inhoudelijk niet betwist door werkgeefster en wordt begroot op het bedrag dat werknemer aan (aanvullende) uitkering zou hebben ontvangen. Werkgeefster heeft het (gekapitaliseerde) bedrag van die schade (€ 223.629,75) zowel wat betreft hoogte als wijze van berekening niet betwist zodat dit bedrag wordt toegewezen. De door werknemer verzochte vakantiedagen zoals die zouden zijn opgebouwd na de wachttijd worden grotendeels afgewezen; de kantonrechter volgt namelijk de lijn in de jurisprudentie waarbij een dergelijke opbouw niet meer plaatsvindt na de wachttijd conform hoe de wetgever dit bedoeld heeft. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegekend. Het recht op een gefixeerde schadevergoeding bij onregelmatige opzegging staat los van de vraag of op uitbetaling van het loon daadwerkelijk aanspraak bestond. Het door werknemer verzochte restant aan transitievergoeding wordt toegewezen, nu ook wanneer de opzegtermijn niet in acht wordt genomen bij de berekening van de transitievergoeding rekening moet worden gehouden met de opzegtermijn én ook rekening moet worden gehouden met het salaris per de einddatum, waardoor een salarisverhoging van 3% nog wordt meegenomen. De door werknemer gevorderde kosten van de tolk tijdens de zitting worden toegewezen. Er is niet gesteld of gebleken dat er buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht, daarom wordt de betreffende vordering van werknemer afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:6372

Zaaknummer: 12117033 \ AZ VERZ 26-35

Rechters: Piëtte

Advocaten: N.T.C. Vuik en A.J.T.M. Oudenhoven

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Overtreding concurrentie- en relatiebeding door bomenverzorger, boetes gematigd, door bomenverzorger gevorderde schadevergoeding en schorsing afgewezen. Oprichting eenmanszaak brengt geen overtreding mee.

Feiten

Werkneemster is per 17 augustus 2020 in dienst getreden bij werkgever. Werkgever houdt zich bezig met boomverzorging, dienstverlening voor de bosbouw, etc. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentie-, relatie- en boetebeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst is na opzegging door werknemer geëindigd per 31 augustus 2025. Werknemer heeft van september 2025 tot en met maart 2026 voor een bedrijf gewerkt, en heeft op 1 februari 2026 een eenmanszaak opgericht. In diezelfde maand heeft werknemer contact opgenomen met klanten van werkgever. Werkgever heeft werknemer gesommeerd zijn activiteiten te staken en € 40.000 aan verbeurde boetes te betalen. Werkgever vordert, onder meer, een veroordeling van werknemer om alle werkzaamheden in strijd met het concurrentiebeding gestaakt te houden, uitschrijving van de eenmanszaak, nakoming van het relatiebeding en een voorschot op verbeurde boetes.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang van werkgever is gegeven, nu de vorderingen van werkgever tot doel hebben op korte termijn te voorkomen dat werknemer concurrerende werkzaamheden verricht. Dat werkgever werknemer pas vijf maanden na diens overstap naar een ander bedrijf heeft aangeschreven doet hier niet aan af. Door werkgever slechts enkele uren voor de zitting ingediende producties worden grotendeels niet buiten beschouwing gelaten, nu er tijdens de zitting voldoende mogelijkheden voor werknemer zijn geweest om hierop te reageren en zich te verweren. Op het laatste moment ingebrachte e-mails worden buiten beschouwing gelaten, nu werknemer heeft aangevoerd dyslectisch te zijn. Het beroep van werknemer op rechtsverwerking vanwege het door werkgever enkele maanden 'stilzitten' gaat niet op. Niet is gebleken dat werkgever mededelingen heeft gedaan waaruit werknemer kon opmaken dat hij niet aan de bedingen zou worden gehouden. Niet in geschil is dat het bedrijf waar werknemer voor gewerkt heeft een onderneming is die onder het concurrentiebeding valt. Het betreft een boomverzorgingsbedrijf. Het bedrijf was een klant van werkgever en na aanvang van de werkzaamheden van werknemer bij het bedrijf zijn de werkzaamheden van het bedrijf aan werkgever opgedroogd. Het is voldoende aannemelijk dat de bodemrechter zal oordelen dat de indiensttreding een aantasting van het bedrijfsdebet van

werkgever meebrengt.

Ten aanzien van de door werknemer opgerichte eenmanszaak geldt dat onvoldoende is onderbouwd dat de oprichting een overtreding van het concurrentiebeding oplevert. Dat de eenmanszaak op het woonadres van werknemer was ingeschreven is logisch, maar een en ander brengt geen schending mee, nu niet is gebleken dat werknemer in die regio werkzaamheden heeft uitgevoerd. Werknemer heeft het relatiebeding geschonden door twee keer contact op te nemen met een klant van werkgever, eigenaar van twee bedrijven. Werknemer is op grond van deze overtredingen boetes van € 30.000 verschuldigd. De boetes worden gematigd tot € 2.000, mede omdat de boetes ten opzichte van de maandomzet van werknemer tot een buitensporig resultaat zouden leiden, werknemer pas laat op de beperkende bedingen is gewezen en werknemer nadat hij werd gewezen op overtreding van het relatiebeding niet nogmaals in overtreding is gegaan. Werknemer wordt veroordeeld zich aan de beperkende bedingen te houden. Werknemer hoeft de inschrijving van zijn eenmanszaak niet te wijzigen, nu de enkele inschrijving van zijn onderneming nog geen concurrerende activiteit oplevert. De in reconventie gevorderde schorsing van het concurrentiebeding wordt afgewezen, nu gebleken is dat werkgever een reëel belang heeft en werknemer zonder de beperkende bedingen het bedrijfsdebiët van werkgever kan schaden. De vordering van werknemer tot toekenning van een schadevergoeding gedurende de periode dat hij aan het beding wordt gehouden wordt afgewezen, nu is gebleken dat werknemer ook buiten de reikwijdte van de beperkende bedingen inkomsten kan vergaren. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4440

Zaaknummer: 12240316 \ UV EXPL 26-127

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en T.H.H. Pham

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet: werknemer kwam structureel te laat en heeft onvoldoende verbetering laten zien bij het uitvoeren van de hem toegewezen taken.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2025 in dienst getreden als winkelmanager voor een periode van acht maanden. Werkgever heeft werknemer op 6 februari 2026 op staande voet ontslagen. Werknemer zou, ondanks waarschuwingen, te laat op het werk verschijnen en schoonmaakwerkzaamheden niet (goed) uitvoeren. Werknemer is het hier niet mee eens. Er is volgens hem geen dringende reden voor het ontslag en het ontslag is niet onverwijld gegeven. Hij verzoekt de kantonrechter daarom om het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Aan het ontslag ligt dus ten grondslag dat (ondanks verschillende waarschuwingen) werknemer geen verbetering heeft laten zien in het op tijd komen en het uitvoeren van de hem opgedragen werkzaamheden. Omdat er verschillende feiten ten grondslag worden gelegd aan een enkel ontslag op staande voet, is er sprake van een samengestelde dringende reden. De gehele aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde reden moet dus komen vast te staan. De aard van de werkzaamheden als winkelmanager vereiste de tijdige aanwezigheid van werknemer, omdat hij beschikte over de sleutel en verantwoordelijk was voor het openen van de winkel voor zowel klanten als leveranciers. Doordat werknemer in de ochtenden vrijwel altijd alleen werkzaam was in de winkel, ontbrak directe controle of toezicht door andere medewerkers. Om die reden moest werknemer inklokken (en uitklokken) via een tablet in het systeem Consilio. Eind september 2025 stelde werkgever vast dat werknemer zijn eigen inkloktijden achteraf had aangepast. Per Whatsapp sprak werkgever werknemer hierop aan. Werknemer betwistte dat hij de begintijd had aangepast. Volgens hem was hij vergeten in te klokken. Toen werkgever medio november 2025 de functionaliteit voor werknemer had opgeheven om de kloktijden aan te passen werd zichtbaar dat werknemer structureel te laat op het werk verscheen. Werkgever vertelde op de mondelinge behandeling dat hij werknemer daar meerdere keren mondeling op aansprak. Werknemer bleef echter te laat komen. Op 22 januari 2026 zelfs 35 minuten. Toen ook nog bleek dat werknemer belangrijke schoonmaakwerkzaamheden had nagelaten, heeft werkgever hem op 26 januari 2026 een schriftelijke formele waarschuwing (laatste waarschuwing) gegeven. Bij een controle door werkgever van het systeem Consilio een week later bleek werknemer van de acht diensten zes keer opnieuw te laat te zijn verschenen. Werkgever zond toen de ontslagbrief en het

Whatsappbericht van 6 februari 2026. De kantonrechter vindt dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het had voor hem duidelijk moeten zijn dat werkgever niet langer tolereerde dat hij te laat op het werk zou komen én ook dat hij de noodzakelijke schoonmaakwerkzaamheden moest uitvoeren. Het te laat komen levert dan ook een dringende reden op voor ontslag. Het tweede dat werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd is dat werknemer onvoldoende verbetering heeft laten zien bij het uitvoeren van de hem toegewezen taken. Werknemer heeft erkend dat hij de schoonmaakwerkzaamheden niet (goed) heeft uitgevoerd op 5 februari 2026 en daarover gezegd dat dit kwam door tijdgebrek. Dat heeft niets te maken met onvoldoende functioneren, maar kennelijk met een bewuste keuze van werknemer om door tijdgebrek het schoonmaken niet (naar behoren) uit te voeren. Dat werknemer op 5 februari 2026 weer zijn taken verzaakte, kan dus, zoals werkgever ook aanvoert, gezien worden als de druppel die de emmer doet overlopen. Dit levert ook een dringende reden op. Werkgever heeft ook voldoende voortvarend gehandeld bij de opzegging. Het ontslag op staande voet blijft dus in stand. Dit maakt dat de verzochte verklaring voor recht zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4294

Zaaknummer: 12173979 LE VERZ 26-18 RD/960

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: L. Biemond en M. de Jong

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Hoewel op zichzelf sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemster dat zij haar arbeidsovereenkomst per direct wenst op te zeggen, had werkgeefster daar gelet op de gegeven omstandigheden niet zonder meer van uit mogen gaan.

Feiten

Werknemster is sinds 10 oktober 2023 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster vraagt werknemster op enig moment in te stemmen met de toepasselijkheid van een Personeelshandboek. Werknemster weigert daarmee in te stemmen. Werknemster verzoekt op 1 december 2025 om betaling van haar extra werkdag. Ook geeft zij aan dat zij het niet accepteert gepest te worden en dat werkgeefster haar onmogelijke c.q. onredelijke werkopdrachten geeft. Op 2 december 2025 wordt tussen partijen per e-mail gecorrespondeerd en wordt o.a. door werkgeefster aangegeven dat het werknemster vrij staat om haar arbeidsovereenkomst op te zeggen per die maand. Werknemster geeft aan dat zij ontslag wil nemen en bevestigt -op verzoek van werkgeefster- dat haar beslissing definitief is. Werkgeefster bevestigt het ontslag en geeft aan dat werknemster ook nog eerder ontslag in kan dienen, als zij dat wil. Daarop reageert werknemster positief. Enkele uren later diezelfde dag bericht werknemster werkgeefster dat zij terugkomt op haar opzegging. De 'ontslagbrief' zou onder stress zijn geschreven. Werknemster meldt zich ziek. Werkgeefster deelt haar echter mee vast te houden aan de opzegging. De gemachtigde van werknemster deelt werkgeefster bij brief van 15 december 2025 mee dat de opzegging niet rechtsgeldig is. De gemachtigde van werkgeefster reageert daarop en deelt mee dat de arbeidsovereenkomst per 31 december 2025 wél rechtsgeldig is geëindigd. Werknemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat de opzegging niet rechtsgeldig is en de arbeidsovereenkomst is blijven voortduren alsmede loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er op zichzelf sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemster die inhoudt dat zij haar arbeidsovereenkomst per direct wenst op te zeggen. Desondanks mocht werkgeefster er niet van uitgaan dat werknemster op dat moment daadwerkelijk de wil had om haar arbeidsovereenkomst op te zeggen. Het was immers bepaald niet koek en ei tussen werknemster en werkgeefster. Het moge verder zo zijn dat vertaalprogramma's een hulpmiddel zijn in de communicatie, zoals werkgeefster heeft aangevoerd, feit is dat werknemster de Nederlandse taal niet machtig is,

laat staan dat zij de gevolgen van haar besluit op dat moment kon overzien. Werkneemster heeft tot slot voldoende aangetoond dat zij gebukt ging onder psychische klachten wegens ongerustheid over het welzijn van haar familie in Oekraïne. Kortom, werkgeefster had deze werkneemster, gelet de bovengenoemde omstandigheden, ruimere tijd de gelegenheid moeten geven om na te denken over een mogelijke ontslagnamen, haar zeker niet mogen aansporen zelf ontslag te nemen, en werkneemster de gelegenheid moeten geven zich te laten voorlichten over of haar moeten waarschuwen voor de mogelijk nadelige gevolgen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de verklaring van werkneemster op 2 december 2025 om de arbeidsovereenkomst op te zeggen niet overeenkomstig haar wil was. Dit betekent dat er geen opzegging van de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het gevolg is dat werkneemster onverkort in dienst is gebleven bij werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:5953

Zaaknummer: 12074874 \ AZ VERZ 26-11

Rechters: Otto

Advocaten: A.A.M. Hoogveld en M.A. Krak

Wetsartikelen: 6:671 BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. Verplichting tot voortzetting pensioenregeling bij PFZW.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 1994 als receptionist in dienst getreden bij Cordaan. Per 1 maart 2012 zijn de receptie- en alarmeringsdiensten in het wooncentrum waar werknemer werkzaam was overgegaan naar SDS, waarna de werkzaamheden direct zijn ondergebracht bij SES De Drecht. Werknemer is zijn werkzaamheden ongewijzigd blijven verrichten. Bij Cordaan nam werknemer verplicht deel aan de pensioenregeling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Na de overgang van onderneming is zijn deelname aan deze pensioenregeling beëindigd, omdat SES De Drecht niet was aangesloten bij PFZW. Hoewel vrijwillige aansluiting bij PFZW mogelijk was, hebben SDS en SES De Drecht daarvan geen gebruik gemaakt. Werknemer vordert onder meer dat SES De Drecht zich alsnog aansluit bij PFZW, vergoeding van de hierdoor geleden pensioenschade en betaling van achterstallig loon en vakantiebijslag. SDS en SES De Drecht betwisten dat zij verplicht zijn werknemer bij PFZW aan te sluiten en voeren aan dat geen verplichting bestaat tot voortzetting van de pensioenregeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Per 1 maart 2012 heeft een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW plaatsgevonden. De rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waaronder de verplichting tot voortzetting van de pensioenregeling bij PFZW, zijn daardoor op de verkrijger overgegaan. Nu geen van de uitzonderingen van artikel 7:664 BW van toepassing is, diende de pensioenopbouw van werknemer ononderbroken te worden voortgezet. Daarnaast is tussen werknemer en SES De Drecht een arbeidsovereenkomst tot stand gekomen waarop de cao VVT van toepassing is. Op grond daarvan rustte ook op SES De Drecht de verplichting ervoor zorg te dragen dat werknemer bleef deelnemen aan de pensioenregeling van PFZW. SES De Drecht wordt daarom veroordeeld zich vrijwillig bij PFZW aan te sluiten en werknemer als deelnemer aan te melden. Omdat de pensioenopbouw vanaf 1 maart 2012 niet is voortgezet, zijn SDS en SES De Drecht hoofdelijk aansprakelijk voor de daardoor geleden pensioenschade. Ook de vorderingen tot betaling van achterstallig loon, vakantiebijslag, wettelijke verhoging en wettelijke rente jegens SES De Drecht worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:405

Zaaknummer: CV 17-6919

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: J. Ipenburg, S.F.H. Jellinghaus en S.J.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vervalsen van autorisaties. Fraude voldoende bewezen*Feiten*

Werkgeefster houdt zich bezig met dienstverlening op het gebied van keukens, sanitair en tegels voor nieuwbouwprojecten. Werknemer is sinds 1 november 2021 bij werkgeefster in dienst en is vanaf 1 januari 2025 werkzaam voor onbepaalde tijd als servicemedewerker B. Op 28 november 2025 ontslaat werkgeefster werknemer op staande voet wegens het vervalsen van autorisaties voor creditnota's. Volgens werkgeefster heeft werknemer autorisatieverzoeken aan leidinggevend opgesteld zonder deze te verzenden, vervolgens zelf goedkeuringen uit naam van deze leidinggevend gecreëerd en deze vervalste e-mailketens doorgestuurd naar de financiële afdeling, zodat creditnota's konden worden uitbetaald. Na intern onderzoek, een hoor- en wederhoorgesprek en aanvullend ICT-onderzoek handhaaft werkgeefster het ontslag. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag en vordert onder meer een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Hij betwist dat er sprake is van fraude, stelt dat er onvoldoende zorgvuldig onderzoek is verricht en voert aan dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en zijn persoonlijke omstandigheden onvoldoende zijn meegewogen. Werkgeefster verzoekt voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, vordert betaling van de gefixeerde schadevergoeding en vergoeding van de door de fraude geleden schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft voldoende aangetoond dat werknemer autorisaties heeft vervalst en heeft voorafgaand aan het ontslag voldoende zorgvuldig onderzoek verricht. De vervalste autorisaties vormen bedrog in de zin van artikel 7:678 BW en leveren een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Het ontslag is bovendien onverwijld gegeven en de dringende reden is tijdig aan werknemer meegedeeld. De persoonlijke omstandigheden van werknemer wegen, gelet op de ernst en het structurele karakter van de fraude, niet op tegen het belang van werkgeefster bij onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De verzoeken van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden daarom afgewezen. De kantonrechter verklaart voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en wijst de door werkgeefster gevorderde gefixeerde schadevergoeding toe. De aanvullende schadevergoeding wegens de gestelde fraudeschade wordt afgewezen, omdat werkgeefster de omvang van de schade en het causaal verband onvoldoende heeft

onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:5350

Zaaknummer: K/5004/12077145

Rechters: A.J. Weerkamp

Advocaten: M.J. Draaisma, A.B. Abeln en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering en terugbetaling geldlening toegewezen.*Feiten*

Werkneemster heeft op 3 oktober 2024 aan werkgeefster een lening van € 20.000 verstrekt, die uiterlijk op 29 november 2024 in wekelijkse termijnen moest zijn terugbetaald. Werkgeefster heeft daarop niets afgelost. Werkneemster is vervolgens op 4 november 2024 bij werkgeefster in dienst getreden tegen een salaris van € 4.333 bruto per maand. Werkgeefster heeft het loon over de maanden juni tot en met september 2025 en de vakantiebijslag niet volledig betaald. Partijen hebben het dienstverband per 1 oktober 2025 met wederzijds goedvinden beëindigd en in een vaststellingsovereenkomst afgesproken dat werkgeefster het achterstallige loon en de vakantiebijslag alsnog zou voldoen. Nadat werkgeefster deze afspraak niet nakwam, heeft werkneemster conservatoir beslag gelegd. Werkneemster vordert in deze procedure betaling van het achterstallige loon, de vakantiebijslag, de wettelijke verhoging en rente, alsmede terugbetaling van de lening met rente en contractuele boete. Werkgeefster erkent beide betalingsverplichtingen, maar stelt dat de lening afzonderlijk behandeld moet worden en verzoekt daarnaast om een betalingsregeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft erkend dat het achterstallige loon en de vakantiebijslag verschuldigd zijn. Deze vorderingen worden daarom, inclusief de wettelijke verhoging en wettelijke rente, toegewezen. Het beroep van werkgeefster op liquiditeitsproblemen slaagt niet. Ook de vordering tot terugbetaling van de geldlening wordt toegewezen. De kantonrechter verwierpt het standpunt dat de lening in een afzonderlijke procedure moet worden behandeld. Omdat de lening nauw samenhangt met de arbeidsrelatie en de kantonrechter bevoegd is kennis te nemen van de arbeidsrechtelijke vorderingen, kan ook over de geldlening worden geoordeeld. De gevorderde contractuele rente en boete worden eveneens toegewezen, nu deze niet zijn betwist. Het verzoek van werkgeefster om een betalingsregeling wordt afgewezen, omdat een dergelijke regeling niet door de rechter kan worden opgelegd zonder instemming van beide partijen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:3586

Zaaknummer: 11976730 MC EXPL 25-6362 RD/960

Rechters: A. Blanke

Advocaten: R.J.H. van den Dungen

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek om inzage in de persoonsgegevens ex artikel 35 Wbp ex-werkneemster ABN AMRO wordt toegewezen. Werkneemster heeft recht op een overzicht van de onderliggende persoonsgegevens uit interne notities en correspondentie.

Feiten

Werkneemster is per 12 maart 2001 in dienst getreden bij ABN AMRO Bank N.V. (hierna: ABN). Werkneemster is per 1 mei 2011 uit dienst getreden. Tussen partijen heeft tevens een rechtsverhouding bestaan in verband met een door ABN aan werkneemster verstrekte hypothecaire geldlening. In november 2017 heeft werkneemster ABN verzocht opgave te doen van de haar betreffende persoonsgegevens die ABN heeft verwerkt. Hier heeft ABN diezelfde maand nog op geantwoord. Volgens werkneemster heeft ABN slechts ten dele voldaan aan haar verzoek: zo heeft ABN niet duidelijk gemaakt wat er is gebeurd met door werkneemster tijdens haar dienstverband ontvangen en verzonden e-mails. Werkneemster betwist dat deze e-mails zijn vernietigd en verzoekt om inzage voor zover deze e-mails betrekking hebben op interne correspondentie omtrent haar functioneren binnen de bank en haar aanspraken op bonussen. Verder heeft ABN zich op het standpunt gesteld dat ten aanzien van interne notities en correspondentie die de persoonlijke gedachten van medewerkers van ABN bevatten en die uitsluitend bedoeld zijn voor intern overleg en beraad, geen kennisneming wordt verleend. Werkneemster voert aan dat ABN geen opgave heeft gedaan van de door haar verwerkte persoonsgegevens betreffende werkneemster in het kader van de tussen partijen tot stand gekomen overeenkomsten van geldlening, al dan niet met hypotheekstelling. Werkneemster verzoekt een veroordeling van ABN tot het schriftelijk mededelen of de persoonsgegevens van werkneemster zijn en/of nog worden verwerkt. Werkneemster verzoekt veroordeling van ABN tot betaling van een dwangsom voor iedere dag dat zij in gebreke blijft.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is ontvankelijk in haar verzoek, aangezien het verzoek binnen de wettelijke termijn van artikel 46 Wbp is ingediend. ABN heeft daarbij een overzicht gegeven van de e-mails met persoonsgegevens van werkneemster. Duidelijk is dat deze gegevens zijn verwerkt vanwege de arbeidsverhouding die bestond tussen werkneemster en ABN AMRO. Bovendien heeft ABN per e-mail de datum van de e-mail, het onderwerp van de e-mail en wie deze heeft verstuurd en ontvangen aangegeven. Daarmee heeft zij al voldaan aan het verzoek van werkneemster. De blote betwisting door werkneemster van de stelling van ABN dat de e-mails zijn vernietigd is onvoldoende voor

toewijzing van het verzoek van werknemster. Ten aanzien van interne notities en correspondentie voert ABN aan dat hier al over geprocedeerd is en dat een eerdere uitspraak waarin werknemster hetzelfde verzoek had gedaan gezag van gewijsde heeft. Uit Europese rechtspraak volgt echter dat een betrokkene met enige regelmaat moet kunnen controleren of en zo ja welke persoonsgegevens worden verwerkt. Het beroep op het gezag van gewijsde van ABN slaagt daarom niet. Werknemster heeft recht op inzage in de door ABN verwerkte persoonsgegevens, ook ten aanzien van de tussen partijen in het geding zijnde interne notities en correspondentie. Daarmee heeft werknemster nog steeds geen recht op een afschrift van deze stukken nu deze zich niet laten kwalificeren als persoonsgegevens. Het verzoek zal aldus worden toegewezen dat ABN aan werknemster een overzicht moet verschaffen van de onderliggende persoonsgegevens. Daarbij moet ABN mededelen de doeleinden van de verwerking, de categorieën van gegevens waarop de verwerking betrekking heeft, de ontvangers van deze gegevens, alsmede de beschikbare herkomst van de gegevens. Ten aanzien van de hypotheekgegevens geldt dat ABN werknemster heeft geïnformeerd dat zij persoonsgegevens van werknemster heeft verwerkt in het kader van de hypotheekverhouding die tussen partijen bestond. Het doel was een verantwoord financieel beheer. Zij heeft daarbij een overzicht gegeven van de stukken die persoonsgegevens van werknemster bevatten. Per stuk staat vermeld om wat voor stuk het gaat, de datum van het stuk en, voor zover nodig, waar het overgaat en welke organisaties, anders dan ABN AMRO, de gegevens hebben ontvangen. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat ABN reeds heeft voldaan aan het verzoek tot inzage in de hypotheekgegevens, zodat dit onderdeel van het verzoek wordt afgewezen. Voor het verbinden van een dwangsom aan de veroordeling ziet de rechtbank onvoldoende aanleiding. ABN wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2018:6438

Zaaknummer: C/13/641798 / HA RK 18-9

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: W.E. van Bentem en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 35 Wbp en 46 Wbp

RECHTSPRAAK

Heeft detacheringsbureau recht op vergoeding als een bedrijf een werknemer aantrekt die eerder door het detacheringsbureau voor een andere functie was aangedragen?*Feiten*

Uitzendbureau Technisi B.V. exploiteert een onderneming op het gebied van uitzending en detachering van technische professionals. Technisi stelde in november 2022 na een telefoongesprek een kandidaat voor bij Equans Noord-Nederland B.V. (hierna: Equans). Equans is een internationaal opererend bedrijf dat zich richt op de technische dienstverlening. Na een gesprek met de kandidaat heeft Equans besloten niet met deze kandidaat door te gaan. Vervolgens heeft Technisi een tweede kandidaat voorgesteld. Equans heeft laten weten ervan af te zien om die aangedragen kandidaat voor een gesprek uit te nodigen. Enkele maanden later heeft die kandidaat de overeenkomst met Technisi tegen 1 juni 2023 opgezegd. De kandidaat heeft rechtstreeks op een andere vacature bij Equans gesolliciteerd en is vervolgens aangenomen. Technisi hanteert voor haar diensten algemene voorwaarden met daarin onder meer een bepaling met betrekking tot het verbod op indienstneming of overname van werknemers. Technisi is van mening dat Equans de kandidaat niet buiten haar om had mogen aannemen en maakt aanspraak op een (schade)vergoeding. Equans vindt dat iedere rechtsgrond voor een (schade)vergoeding ontbreekt. In eerste aanleg zijn de vordering(en) van Technisi afgewezen. Technisi heeft vier grieven tegen het vonnis van de rechtbank geformuleerd.

Oordeel

Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank Noord-Nederland en veroordeelt Technisi in de proceskosten.

Geen opdracht van Equans aan Technisi

Het hof stelt vast dat er in ieder geval geen schriftelijke overeenkomst van opdracht tussen Equans en Technisi is. Het hof oordeelt dat het initiatief voor het contact tussen partijen telkens van Technisi uitging. Equans heeft Technisi schriftelijk laten weten af te zien van een gesprek met de kandidaat en ook geen contact met de kandidaat te willen. Gezien die feitelijke gang van zaken ontbreekt naar het oordeel van het hof een feitelijke grondslag voor het aannemen van een opdracht van Equans aan Technisi om kandidaten voor de functie van (service)monteur WTB aan te dragen.

Algemene voorwaarden niet van toepassing

Ook de algemene voorwaarden geven steun aan de opvatting van Equans dat in het geval van de tweede kandidaat geen sprake was van een (vervolg)opdracht waarop de algemene voorwaarden van toepassing zijn. Zo is het voordragen van een kandidaat (hooguit) als een aanbieding te beschouwen en zijn op grond van artikel 3.3 van de algemene voorwaarden aanbiedingen vrijblijvend. In de e-mail, waarin Technisi de tweede kandidaat heeft aangeboden, zijn de algemene voorwaarden alleen van toepassing verklaard als Equans contact met de kandidaat wil en daar heeft Equans desgevraagd toen van afgezien. Het contact dat enige maanden later in maart 2023 tussen de tweede kandidaat en Equans tot stand is gekomen, leidt evenmin tot (het alsnog) van toepassing zijn van de algemene voorwaarden (op kennelijk een eerst dan tot stand komen van een overeenkomst met betrekking tot de tweede kandidaat). Equans heeft toereikend onderbouwd dat dit contact op initiatief van de tweede kandidaat tot stand is gekomen op basis van een advertentie op de website van Equans voor een andere functie.

Geen onrechtmatig handelen van Equans

Het hof oordeelt dat Equans niet onrechtmatig heeft gehandeld omdat de kandidaat uit eigen beweging solliciteerde op een andere functie en er geen bewijs is dat Equans de kandidaat heeft benaderd of beïnvloed. Het risico dat een voorgestelde kandidaat elders of later rechtstreeks wordt aangenomen behoort in deze situatie tot het ondernemersrisico van Technisi.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:1626

Zaaknummer: 200.350.656/01 en C/18/234339 / HA ZA 24-102

Rechters: D.H. de Witte, W.F. Boele en C.P. Lunter

Advocaten: E.Tj. van Dalen en K.L. Maes

Wetsartikelen: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking: bewijsopdracht. Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, maar de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de grond.*Feiten*

Werkgever drijft een onderneming in de vorm van eenmanszaak en houdt zich bezig met het vervaardigen van houten meubels. Werknemer werkte vanaf 1 september 2020 bij werkgever, aanvankelijk als stagiair en later als volwaardig meubelmaker. Partijen zijn het er inmiddels over eens dat de arbeidsrelatie tussen hen dient te eindigen wegens een verstoorde arbeidsverhouding, maar zij verschillen van mening over de einddatum en over de eventuele financiële vergoedingen. Werknemer werd op 22 december 2025 op staande voet ontslagen nadat werkgever stelde dat hij eerder die maand met gereedschap (beitels) had gegooid in de werkplaats. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan. Zijn voorwaardelijke verzoek, als het ontslag op staande voet terecht is gegeven of indien de kantonrechter op het tegenverzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst ontbindt, is om werkgever te veroordelen tot betaling van het loon van € 2.662,20 bruto per maand tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst, toekenning van de transitievergoeding van € 5.353,32 bruto, de gefixeerde schadevergoeding van € 5.750,35 bruto, en de billijke vergoeding van € 10.026 bruto. Werkgever verzoekt een schadevergoeding voor herstelkosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat werkgever onvoldoende heeft bewezen dat werknemer daadwerkelijk met gereedschap heeft gegooid, de beschikbare verklaringen en foto's zijn daarvoor onvoldoende overtuigend. Zelfs als het incident zou hebben plaatsgevonden, was ontslag op staande voet een te zwaar middel; een waarschuwing had meer voor de hand gelegen en het ontslag is niet onverwijld gegeven. Verder luidt het oordeel dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen alsnog tot een einde komt door ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever moet aan werknemer het loon doorbetalen tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst. De einddatum van de arbeidsovereenkomst kan echter in deze beschikking nog niet worden vastgesteld, omdat noodzakelijke informatie over de ingangsdatum en duur van de arbeidsovereenkomst(en) tussen partijen ontbreekt. Zo is onder meer onvoldoende inzicht gegeven in het verloop van het BBL-traject en ontbreekt informatie over de BOL-opleiding. Daarom wordt aan werknemer een bewijsopdracht gegeven. De door werkgever gevorderde schadevergoeding van ruim € 6.600 voor herstel van muren en plafond wordt waarschijnlijk

afgewezen, omdat niet bewezen is dat de werknemer die schade heeft veroorzaakt. Beslissingen over de transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden aangehouden totdat duidelijk is hoe lang het dienstverband heeft geduurd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:4044

Zaaknummer: 12041730 EJ VERZ 26-5

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: C.C.J. Aarts en M.J. van Rooij

Wetsartikelen: 130 Rv, 283 Rv, 6:119 BW, 7:610 BW, 7:625 BW, 7:686a BW, 7:669 BW, 7:671b BW, 7:672 BW en 7:677 en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

***Uitleg werkingssfeerbepaling verplicht gesteld
bedrijfstakpensioenfonds Molenaarspensioenfonds (MPF).***

Feiten

In deze zaak staat de vraag centraal of Unirice, Unirice Group en TRC Nederland in de periode tussen 1 mei 2006 (datum indiensttreding werknemer) tot en met 30 november 2018 onder de werkingssfeer van de verplichtstelling van het bedrijfstakpensioenfonds Stichting MPF vielen. In zijn tussenarrest van 1 juli 2025 heeft het hof werknemer in de gelegenheid gesteld Stichting MPF in dit geding op te roepen om zich in dit geding te voegen, dan wel tussen te komen. Van deze gelegenheid heeft Stichting MPF gebruikgemaakt door zich te voegen aan de zijde van werknemer. Stichting MPF heeft zich volledig aangesloten bij de grieven van werknemer en verzocht het bestreden vonnis te vernietigen en de vordering van werknemer toe te wijzen. Stichting MPF heeft daarbij betoogd dat de rapportages van de bedrijfsactiviteitbezoeken uit 2016 en 2018 momentopnames betreffen die in sterke mate steunen op door de werkgever verstrekte informatie. De door werknemer bij memorie van grieven overgelegde schriftelijke verklaringen van oud-werknemers bieden daarentegen inzicht in de dagelijkse praktijk en vullen die rapportages aan waar die niets zeggen over feitelijk (arbeidsintensieve) handelingen vóór, tijdens en na de bewerking. Stichting MPF is verder van mening dat ook werknemers die werkzaamheden verrichten die dienstbaar zijn aan het be- en verwerken van rijst, "betrokken" zijn in de zin van de verplichtstelling.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof valt de werkgever die de productiefaciliteit exploiteert in genoemde periode onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit. Dat geldt ook als er wordt uitgegaan van de voorstelling van zaken die Unirice c.s. en TRC Nederland geven over de wijze van exploitatie van de productiefaciliteit. Een onderneming die rijst bewerkt, valt onder de werkingssfeer van het pensioenfonds wanneer ten minste de helft van de werknemers betrokken is bij die activiteiten. Daarbij telt niet alleen het daadwerkelijke bewerken van rijst mee, maar ook ondersteunende werkzaamheden zoals verpakken, transport en administratie, zolang die dienstbaar zijn aan het productieproces. Het hof geeft een ruime uitleg aan het woord "betrokken" in de verplichtstellingsregeling: niet alleen machinebedieners tellen mee, maar ook werknemers die bewerkte rijst inpakken, vervoeren of administratief verwerken kunnen als betrokken worden beschouwd. Anders zou een typisch rijstverwerkingsbedrijf buiten de regeling kunnen vallen, wat het hof onlogisch vindt. Het hof concludeert dat Unirice als exploitant van de productiefaciliteit van 1 september 2008 tot 1

mei 2013 onder de verplichte pensioenregeling viel. De vorderingen tegen TRC Nederland en Unirice Group worden afgewezen omdat onvoldoende is onderbouwd dat TRC Nederland als exploitant moest worden aangemerkt en onvoldoende is aangetoond dat Unirice Group aansprakelijk kan worden gehouden voor eerdere pensioenverplichtingen van andere groepsmaatschappijen. Het hof wijst de eis af om Unirice te verplichten achterstallige premies te betalen. Volgens het hof zijn de pensioenrechten van de werknemer niet afhankelijk van het daadwerkelijk betalen van premies; dat is een kwestie tussen het pensioenfonds en de werkgever. Het vonnis van de kantonrechter wordt vernietigd. Het hof verklaart voor recht dat Unirice van 1 september 2008 tot 1 mei 2013 onder de verplichtstelling van MPF viel.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2086

Zaaknummer: 200.306.175/01

Rechters: R.S. van Coevorden, M.J. van der Ven en A.W. Rutten

Advocaten: I.A. Hoedemaeker, H.L. Doorn en E. Lutjens

Wetsartikelen: 7:663 BWCoeverd

RECHTSPRAAK

Klachtplicht: niet tijdig geklaagd. Werknemer vordert betaling van gewerkte, maar niet betaalde overuren. Na cassatie en verwijzing oordeelt het Hof Den Haag tot afwijzing.

Feiten

Werknemer is in 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker cafébedrijf, tegen een uurloon van € 12 bruto. Hij is in 2017 uitgevallen voor zijn werk door een burn-out. In april 2018 heeft werknemer aan werkgeefster bericht dat hem te weinig loon is betaald. Het dienstverband is op 1 november 2018 geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Voor zover in cassatie van belang vordert werknemer in deze procedure van werkgeefster betaling van gewerkte, maar niet betaalde overuren. De kantonrechter heeft deze vordering afgewezen op de grond dat werknemer onvoldoende had gesteld om tot bewijs te worden toegelaten. Ook het hof heeft de vordering van werknemer afgewezen. Hieraan heeft het hof ten grondslag gelegd dat werknemer niet binnen bekwame tijd heeft geklaagd dat betaling van gewerkte overuren uitbleef (art. 6:89 BW). In dit geval had het naar het oordeel van het hof op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit naar het oordeel van het hof echter verzuimd. Werknemer heeft tegen de arresten van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

Het Hof Den Haag beoordeelde de zaak opnieuw, met inachtneming van de aanwijzingen van de Hoge Raad, maar kwam opnieuw tot dezelfde conclusie: werknemer heeft niet binnen bekwame tijd geklaagd. Werknemer wist al jarenlang dat overuren volgens de cao moesten worden gecompenseerd of betaald. De gestelde overuren waren niet incidenteel maar structureel (ongeveer 13 uur per week). Werknemer klaagde pas in april 2018 formeel over de niet-betaalde overuren. De stelling van werknemer dat hij niet eerder durfde te klagen vond het hof onvoldoende geloofwaardig, omdat uit zijn eigen stukken bleek dat hij en collega's juist regelmatig over de uren discussieerden met werkgeefster. Volgens het hof heeft het late klagen werkgeefster een belangrijk nadeel bezorgd. Als eerder was geklaagd, had werkgeefster de overuren kunnen compenseren met vrije tijd zoals de cao voorschrijft. Ook had de werkgeefster de werkzaamheden anders kunnen organiseren om structureel overwerk te voorkomen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2130

Zaaknummer: 200.349.262/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en M. Verkerk

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Klachtplicht: niet tijdig geklaagd. Werknemer vordert betaling van gewerkte, maar niet betaalde overuren. Na cassatie en verwijzing oordeelt het Hof Den Haag tot afwijzing.

Feiten

Werknemer is in 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerker cafébedrijf, tegen een uurloon van € 12 bruto. Hij is tot 11 juni 2018 in dienst geweest. In november 2018 heeft werknemer aan werkgeefster onder meer bericht dat van hem werd verwacht dat hij na sluitingstijd minstens een uur langer werkte om op te ruimen, terwijl die uren ten onrechte niet zijn uitbetaald. In verband daarmee is namens werknemer aanspraak gemaakt op een nabetaling met wettelijke verhoging. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Koninklijke Horeca Nederland (hierna: de cao) van toepassing. Voor zover in cassatie van belang vordert werknemer in deze procedure van werkgeefster betaling van gewerkte, maar niet betaalde overuren. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen op de grond dat werknemer onvoldoende had gesteld om tot bewijs te worden toegelaten. Ook het hof heeft de vordering van werknemer afgewezen. Hieraan heeft het hof ten grondslag gelegd dat werknemer niet binnen bekwame tijd heeft geklaagd dat betaling van gewerkte overuren uitbleef. In dit geval had het naar het oordeel van het hof op de weg van werknemer gelegen om tijdig, dat wil zeggen vanaf het moment dat hij op zijn loonstrook kon zien dat niet alle – volgens hem – gewerkte overuren werden uitbetaald, te klagen over het uitblijven van betaling hiervan. Werknemer heeft dit naar het oordeel van het hof echter verzuimd. Werknemer heeft tegen de arresten van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

Het Hof Den Haag beoordeelde de zaak opnieuw, met inachtneming van de aanwijzingen van de Hoge Raad, maar kwam opnieuw tot dezelfde conclusie: werknemer heeft niet binnen bekwame tijd geklaagd. Werknemer wist of had moeten weten dat overuren niet werden betaald: (i) op zijn loonstroken stonden wel overuren vermeld en betaald, (ii) daardoor wist hij dat overuren afzonderlijk werden geregistreerd en vergoed en (iii) het ging bovendien om structurele, niet incidentele, overuren. Ook was er onvoldoende bewijs van eerdere klachten. Werknemer stelde dat hij en collega's jarenlang hadden geklaagd. Het hof vond echter geen concrete aanwijzingen dat hij zelf vóór november 2018 daadwerkelijk bij werkgeefster had geprotesteerd over deze specifieke overuren. Werknemer voerde aan dat klagen de arbeidsrelatie in gevaar kon brengen. Het hof achtte dit onvoldoende onderbouwd en niet overtuigend in het licht van zijn eigen processtukken. Werkgeefster is door het late protest

benadeeld: bij tijdige klachten had zij mogelijk overuren kunnen compenseren met vrije tijd, zoals de cao voorschrijft.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2131

Zaaknummer: 200.350.748/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.D. Ruizeveld en M. Verkerk

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts en K. Aupers

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Onderwijsassistent weigert na conflict over second opinion herhaaldelijk bedrijfsarts te bezoeken - kantonrechter ontbindt wegens verstoorde verhouding, maar kent wel transitievergoeding en deels loon toe.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 augustus 2023 in dienst bij werkgever als onderwijsassistent. Na een operatie in april 2024 en een ziekmelding op 19 september 2024 ontstond discussie over zijn re-integratie. De arbodienst adviseerde aanvankelijk een andere verdeling van de werkuren en later, op 14 mei 2025, dat een gesprek tussen partijen nodig was, omdat het uitblijven daarvan herstelbelemmerend werkte. Werknemer kon zich in dat advies niet vinden, diende een klacht in tegen de bedrijfsarts en wilde gebruikmaken van een second opinion. Tussen partijen en de arbodienst ontstond vervolgens langdurige onduidelijkheid over de wijze waarop die second opinion moest worden aangevraagd en welke rol de eigen bedrijfsarts en de arbodienst daarbij moesten spelen. Werkgever stelde zich op het standpunt dat het advies van 14 mei 2025 leidend bleef zolang geen herzien advies, second opinion of deskundigenoordeel beschikbaar was. Werknemer vond juist dat het advies niet als leidend kon gelden zolang zijn klacht en bezwaar daartegen liepen. Hij weigerde mee te werken aan gesprekken of stappen die volgens hem op dat advies waren gebaseerd. Ook wilde hij niet langer door de betreffende arbodienst worden begeleid en drong hij aan op een onafhankelijke bedrijfsarts buiten deze arbodienst. Werkgever wees hem erop dat een second opinion via de eerste bedrijfsarts moest worden aangevraagd en bood uiteindelijk aan dat een andere bedrijfsarts van de arbodienst daarbij zou worden betrokken. Vanaf september 2025 escaleerde de situatie. Werknemer verscheen niet op meerdere spreekuren bij de bedrijfsarts, of het consult kon niet inhoudelijk plaatsvinden. Ook gaf hij aanvankelijk geen toestemming voor het opvragen van medische informatie bij zijn behandelaars. Werkgever waarschuwde hem dat dit zou worden gezien als het niet meewerken aan de re-integratie, schortte per 2 oktober 2025 het loon op en zette de loonbetaling later stop. Werknemer bleef stellen dat zijn recht op een second opinion werd geblokkeerd en dat werkgever zijn zorgplicht schond. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder meer wegens verwijtbaar handelen en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Een zieke werknemer moet in beginsel gehoor geven aan oproepen van de

bedrijfsarts. Dat werknemer een klacht had ingediend en geen vertrouwen meer had in de bedrijfsarts, rechtvaardigde niet dat hij ook afspraken met een andere bedrijfsarts van de arbodienst weigerde. Evenmin is gebleken dat werkgever hem het recht op een second opinion heeft onthouden; werkgever heeft juist steeds gewezen op de voorgeschreven procedure en uiteindelijk ook ingestemd met een door werknemer voorgestelde onafhankelijke arts, mits de aanvraag volgens de wettelijke route zou verlopen. Toch vindt de kantonrechter het handelen van werknemer niet zodanig verwijtbaar dat ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is. Bij werknemer bestond reële verwarring over de klachtprocedure, de second opinion en de vraag welke stappen hij moest zetten. Gezien zijn jonge leeftijd, medische situatie en de communicatie had van werkgever meer begeleiding en coördinatie mogen worden verwacht om de second opinion en re-integratie vlot te trekken.

Wel is volgens de kantonrechter sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft herhaaldelijk zware verwijten aan werkgever gemaakt, waaronder schending van de zorgplicht, framing, manipulatie en het blokkeren van een second opinion. Hij weigerde gesprekken en mediation, bleef vasthouden aan zijn eigen visie en toonde onvoldoende zelfinzicht. Daardoor is een onwerkbare situatie ontstaan en kan van werkgever redelijkerwijs niet worden verlangd het dienstverband voort te zetten. Herplaatsing ligt, gelet op het brede wantrouwen ten opzichte van werkgever, niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 september 2026. Van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer is geen sprake, zodat werkgever de wettelijke opzegtermijn in acht moet nemen en een transitievergoeding van € 2.407,10 bruto verschuldigd is. Voor het loon oordeelt de kantonrechter dat de opschorting vanaf 2 oktober 2025 aanvankelijk terecht was, maar dat het opgeschorte loon over de periode 2 oktober tot 18 december 2025 alsnog moet worden betaald, omdat werknemer later alsnog aan de controlevoorschriften voldeed. De loonstop vanaf 18 december 2025 tot 13 mei 2026 was terecht, omdat werknemer niet meewerkte aan redelijke re-integratieverzoeken. Vanaf 13 mei 2026 moet werkgever het loon weer betalen, omdat werknemer toen bij de bedrijfsarts is verschenen en de aanleiding voor de loonstop was weggenomen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4199

Zaaknummer: 12169085 \ ME VERZ 26-47 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: mr. A.H.M. Agbakuru-van Bavel en R. Beele

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ongeoorloofd gebruik van bedrijfsauto houdt geen stand. Onduidelijkheid over de verleende toestemming en het ontbreken van een duidelijk en kenbaar bedrijfsbeleid komen voor rekening en risico van werkgeefster.*Feiten*

Werkneemster is sinds 20 september 2021 werkzaam bij een autoverhuur- en leasingbedrijf op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 augustus 2024. Nadat haar eigen auto defect was geraakt, vroeg zij haar leidinggevende via WhatsApp toestemming om een bedrijfsauto te gebruiken voor woon-werkverkeer. Vast staat dat haar daarvoor toestemming is verleend, maar partijen verschillen van mening over de duur daarvan. Werkneemster gebruikte vervolgens meerdere bedrijfsauto's voor woon-werkverkeer en maakte eenmaal een privérit om haar dochter met spoed naar het ziekenhuis te brengen. Werkgeefster stelde haar op non-actief, verrichtte nader onderzoek en ontsloeg haar op 25 juni 2024 op staande voet wegens ongeoorloofd gebruik van bedrijfsauto's in strijd met het bedrijfsbeleid. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en verstrekking van correcte loonstroken. Werkgeefster vordert in tegenverzoek terugbetaling van volgens haar onverschuldigd betaald loon. Voorafgaand aan de mondelinge behandeling heeft een voorlopig getuigenverhoor plaatsgevonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Weliswaar staat vast dat werkneemster meerdere bedrijfsauto's voor woon-werkverkeer en eenmaal voor privédoeleinden heeft gebruikt, maar niet kan worden vastgesteld of de verleende toestemming uitsluitend voor één weekend gold of totdat haar eigen auto was gerepareerd. De getuigenverklaringen bieden hierover onvoldoende duidelijkheid, zodat deze onduidelijkheid voor rekening en risico van werkgeefster komt. Ook heeft werkgeefster onvoldoende aangetoond dat sprake was van een duidelijk en kenbaar bedrijfsbeleid of dat werkneemster wist of behoorde te weten dat zij in strijd met dat beleid handelde. De overgelegde Company Car Regulation zag bovendien op een andere situatie en trad pas na het ontslag in werking. Ook indien werkneemster het eenmalige privégebruik vanwege een spoedgeval niet had gemeld, rechtvaardigt dit onder de gegeven omstandigheden geen ontslag op staande voet. Nu bovendien niet is gebleken van eerdere problemen in het functioneren of de arbeidsrelatie, had werkgeefster moeten volstaan met een minder vergaande maatregel, zoals een waarschuwing, of de tijdelijke arbeidsovereenkomst regulier kunnen laten eindigen.

De kantonrechter vernietigt daarom het ontslag op staande voet en komt niet meer toe aan de vraag of het ontslag onverwijld is gegeven. Werkneemster heeft recht op loon over juli en augustus 2024, waarbij de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 15%. Het tegenverzoek van werkgeefster wordt afgewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4243

Zaaknummer: 11272891 \ UE VERZ 24-246

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: J.W. Menkveld en R.E.M. Lucassen

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding. De slechte aanpak van de gesprekken die plaatsvonden tijdens de re-integratie valt werkgever aan te rekenen, maar dit heeft niet geleid tot de opzegging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte.

Feiten

Werkneemster is op 17 september 2004 in dienst getreden bij RAI Amsterdam B.V. (hierna: 'RAI'). Op 24 juni 2019 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 15 mei 2020 heeft werkneemster zich weer ziekgemeld. Naar aanleiding van de consulten met werkneemster in augustus en oktober 2020 heeft de bedrijfsarts RAI geadviseerd regelmatig contact met werkneemster te onderhouden om de voortgang te bespreken, maar werkneemster heeft laten weten geen rechtstreeks contact met RAI te willen hebben. Op voorstel van de bedrijfsarts heeft in januari 2021 toch een gesprek met RAI en werkneemster plaatsgevonden in aanwezigheid van de bedrijfsarts. Uitkomst van dit gesprek was dat werkneemster zou beginnen met contact opnemen met haar collega's. Verspreid over een aantal maanden heeft werkneemster in het bijzijn van een HR-manager gesprekken met vier van de vijf collega's gevoerd. In deze gesprekken is kritiek geuit op werkneemster. Werkneemster is vanaf januari 2022 gestart in de functie X, waarvoor zij volledig arbeidsgeschikt was. In gesprekken in maart en april 2022 is de aangehouden verstoorde verhouding van werkneemster met de collega's weer aan de orde gekomen en heeft RAI aangestuurd op externe mediation met het gehele team. Werkneemster is met ingang van 3 mei 2022 weer ziekgemeld. Naar aanleiding van het consult op 17 februari 2023 heeft de bedrijfsarts – met inachtneming van de opgevraagde informatie bij de behandelend psycholoog – werkneemster op dat moment voldoende belastbaar geacht om in gesprek te gaan met RAI. De bedrijfsarts heeft in de terugkoppeling over het consult van 7 april 2023 aan RAI bericht dat werkneemster op dat moment nog geen toestemming wilde geven voor het opvragen van aanvullende medische informatie. Voorts was de bedrijfsarts op basis van de wel beschikbare informatie van oordeel dat werkneemster in gesprek kon met RAI en dat dit zelfs zou bijdragen aan het herstel. RAI gaf werkneemster bij brief van 12 april 2023 een schriftelijke waarschuwing omdat ze onvoldoende meewerkte aan haar re-integratie. Op 19 april 2023 gaf werkneemster alsnog toestemming om de medische gegevens te delen. Op 30 juni 2023 heeft een online consult plaatsgevonden, waarna de bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat werkneemster op dat moment ongeschikt was voor eigen of aangepast werk. Op 8 juli 2024 heeft RAI na verkregen toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer verzocht om haar een billijke vergoeding toe te kennen, omdat de opzegging wegens ziekte volgens haar

het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van RAI. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Er bestaat geen recht op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:6782 lid 1 sub c BW. RAI heeft het conflict tussen werkneemster en haar collega's niet goed aangepakt wat het herstel van werkneemster in die periode weliswaar heeft belemmerd, maar voldoende causaal verband tussen deze gedraging van de werkgever en de beëindiging na twee jaar ziekte ontbreekt. Werkneemster was in de laatste periode van arbeidsongeschiktheid zieker dan waar de bedrijfsarts en RAI van uitgingen, waardoor de opgelegde re-integratieverplichtingen achteraf gezien niet bevorderlijk waren voor herstel. Dit is echter niet verwijtbaar aan RAI omdat de bedrijfsarts en RAI daarvan niet op de hoogte waren en ook niet hoefden te zijn.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1823

Zaaknummer: 200.359.319/01

Rechters: A.L. Bervoets, H.T. van der Meer en F.J. Bloem

Advocaten: M. Bruins en J. Oster

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Het kwartier dat de uitzendkracht vóór de aanvang van zijn dienstrooster aanwezig moest zijn, kwalificeert als arbeidstijd.*Feiten*

Werknemer heeft van 5 juni 2017 tot en met 31 mei 2022 als uitzendkracht voor AFS Uitzendbureau B.V. (hierna: 'AFS') gewerkt. Werknemer is in de functie van bagagemedewerker door AFS ter beschikking gesteld aan Schiphol Nederland B.V. (hierna: 'Schiphol'), afdeling Bagage Operational Support (hierna: 'BOS'). Werknemer werd door AFS ingeroosterd op door AFS van BOS ontvangen roosterblokken. Hij werkte achter de douane op Schiphol en moest zich vijftien minuten vóór de start van zijn ingeroosterde dienst fysiek melden in de – achter de douane gelegen – BOS-coördinatierruimte op Schiphol. Daar krijg hij te horen in welke (bagage-)hal hij die dag zijn werkzaamheden diende te verrichten, ontving hij van Schiphol een scanner en een portofoon en vanuit die BOS-ruimte diende hij tijdig te vertrekken naar de hem aangewezen hal teneinde daar op het aanvangstijdstip van het roosterblok aanwezig te zijn om zijn daar werkzame collega aan het eind van diens dienst af te lossen. De tijdspanne van vijftien minuten gelegen tussen het uiterste tijdstip waarop werknemer verplicht was zich in de BOS-ruimte te melden en het aanvangstijdstip van het roosterblok waarop hij was ingedeeld, heeft AFS niet aan werknemer verloond. Werknemer heeft in eerste aanleg (onder meer) salaris over de desbetreffende kwartieren in de periode 1 juni 2017 tot en met 31 mei 2022 gevorderd. AFS heeft de loonvordering betwist en als verweren gevoerd dat werknemer de klachtplicht van artikel 6:89 BW heeft geschonden en dat het bewuste kwartier is aan te merken als arbeid noch als arbeidstijd. De kantonrechter heeft het beroep op de klachtplicht afgewezen en het bewuste kwartier als arbeid en als arbeidstijd beoordeelt.

*Oordeel**Klachtplicht*

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is het eens met de conclusie van de kantonrechter dat de belangen van werknemer om door de kantonrechter genoemde redenen zwaarder dienen te wegen dan die van AFS en neemt deze beoordeling over. Het hof overweegt aanvullend dat AFS onvoldoende heeft gesteld op welke wijze zij door het niet tijdig klagen benadeeld zou zijn. AFS heeft immers de mogelijkheid opengelaten dat zij bij een toewijzend arrest over de daaruit voor haar voortkomende schade nog een daaruit voortvloeiende claim gaat indienen bij haar voormalige contractspartij Schiphol. Ook heeft AFS nagelaten voldoende concreet te stellen welke alternatieve handelwijzen zij door het tijdsverloop heeft gemist, als die er al

waren. De ‘huisregels’ uit het BOS-memo golden immers voor alle uitzendkrachten die bij BOS werden ingezet, niet slechts voor diegenen die via AFS kwamen. Dus veel ‘onderhandelingsruimte’ lijkt er niet te zijn geweest. De gehoudenheid aan die huisregels stond dan ook redelijkerwijs niet ter discussie en bood AFS geen alternatieven, althans zij heeft dienaangaande onvoldoende concrete alternatieven voorgehouden.

Arbeid en arbeidstijd

De grief van AFS gericht op het oordeel van de kantonrechter dat het bewuste kwartier arbeid en arbeidstijd was, faalt. Zij miskent dat gedurende het bewuste kwartier werkzaamheden verplicht waren. De aanwezigheid vijftien minuten voordien was niet alleen verplicht, maar in voorkomende gevallen ook noodzakelijk om op tijd in de betreffende bagagehal aanwezig te zijn en de bagagemedewerker van tevoren niet wist in welke hal hij die dag was ingediend. De werkinstructie van BOS over verplichte aanwezigheid vijftien minuten vóór de aanvang van de roostertijd was dus een noodzakelijke werkinstructie die BOS ook mocht geven om de continuïteit van de bagageafhandeling te garanderen. Dat die vijftien minuten soms wel, soms niet ten volle opgingen aan noodzakelijke activiteiten doet er geen afbreuk aan dat de uitzendkrachten gedurende die vijftien minuten aanwezig, beschikbaar en bereid moesten zijn om conform die (dagelijks wisselende) instructies te handelen. De stelling van AFS dat als het al ‘arbeidstijd’ is, daarmee het recht op loon over die tijd niet vaststaat, miskent dat een redelijke uitleg van de tussen partijen gesloten uitzendovereenkomst bij deze laagbetaalde arbeid meebrengt dat de ‘vaste’ arbeidstijd volledig uitbetaald dient te worden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1887

Zaaknummer: 200.337.383/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J.W. Ebbink en S. Karakaya-Pilavci

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Het kwartier dat de uitzendkracht vóór de aanvang van zijn dienstrooster aanwezig moest zijn, kwalificeert als arbeidstijd.*Feiten*

Werknemer heeft van 6 maart 2017 tot en met 19 mei 2020 en van 5 april 2021 tot en met 30 mei 2022 als uitzendkracht voor AFS Uitzendbureau B.V. (hierna: 'AFS') gewerkt. Werknemer is in de functie van bagagemedewerker door AFS ter beschikking gesteld aan Schiphol Nederland B.V. (hierna: 'Schiphol'), afdeling Bagage Operational Support (hierna: 'BOS'). Werknemer werd door AFS ingeroosterd op door AFS van BOS ontvangen roosterblokken. Hij werkte achter de douane op Schiphol en moest zich vijftien minuten vóór de start van zijn ingeroosterde dienst fysiek melden in de – achter de douane gelegen – BOS-coördinatieruimte op Schiphol. Daar krijg hij te horen in welke (bagage)hal hij die dag zijn werkzaamheden diende te verrichten, ontving hij van Schiphol een scanner en een portofoon en vanuit die BOS-ruimte diende hij tijdig te vertrekken naar de hem aangewezen hal teneinde daar op het aanvangstijdstip van het roosterblok aanwezig te zijn om zijn daar werkzame collega aan het eind van diens dienst af te lossen. De tijdspanne van vijftien minuten gelegen tussen het uiterste tijdstip waarop werknemer verplicht was zich in de BOS-ruimte te melden en het aanvangstijdstip van het roosterblok waarop hij was ingedeeld, heeft AFS niet aan werknemer verloond. Werknemer heeft in eerste aanleg (onder meer) salaris over de desbetreffende kwartieren in de periode 13 september 2017 tot en met 30 mei 2022 gevorderd. AFS heeft de loonvordering betwist en als verweren gevoerd dat werknemer de klachtplicht van artikel 6:89 BW heeft geschonden en dat het bewuste kwartier is aan te merken als arbeid noch als arbeidstijd. De kantonrechter heeft het beroep op de klachtplicht afgewezen en het bewuste kwartier als arbeid en als arbeidstijd beoordeeld.

*Oordeel**Klachtplicht*

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft bij e-mail van 13 maart 2022 voor het eerst geklaagd. AFS heeft zich erop beroepen dat werknemer van begin af aan uit zijn loonstroken heeft kunnen opmaken dat het kwartier niet werd betaald. Het gaat er echter niet om vanaf wanneer werknemer wist dat het kwartier niet werd betaald, maar vanaf wanneer hij wist of uit redelijkerwijs van hem te vergen onderzoek kon weten dat hij daar mogelijk recht op had. AFS stelt niet dat werknemer dat eerder dan 13 maart 2022 wist en stelt evenmin dat hij dat uit redelijkerwijs van hem te vergen onderzoek eerder had kunnen weten. De klachttermijn van artikel 6:89 BW is dus niet of nauwelijks gaan lopen. Het beroep op schending van die termijn

stuit daarop af.

Arbeid en arbeidstijd

De grief van AFS gericht op het oordeel van de kantonrechter dat het bewuste kwartier arbeid en arbeidstijd was, faalt. Zij miskent dat gedurende het bewuste kwartier werkzaamheden verplicht waren. De aanwezigheid vijftien minuten voordien was niet alleen verplicht, maar in voorkomende gevallen ook noodzakelijk om op tijd in de betreffende bagagehal aanwezig te zijn en de bagagemedewerker van tevoren niet wist in welke hal hij die dag was ingediend. De werkinstructie van BOS over verplichte aanwezigheid vijftien minuten vóór de aanvang van de roostertijd was dus een noodzakelijke werkinstructie die BOS ook mocht geven om de continuïteit van de bagageafhandeling te garanderen. Dat die vijftien minuten soms wel, soms niet ten volle opgingen aan noodzakelijke activiteiten doet er geen afbreuk aan dat de uitzendkrachten gedurende die vijftien minuten aanwezig, beschikbaar en bereid moesten zijn om conform die (dagelijks wisselende) instructies te handelen. De stelling van AFS dat als het al 'arbeidstijd' is, daarmee het recht op loon over die tijd niet vaststaat, miskent dat een redelijke uitleg van de tussen partijen gesloten uitzendovereenkomst bij deze laagbetaalde arbeid meebrengt dat de 'vaste' arbeidstijd volledig uitbetaald dient te worden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:1886

Zaaknummer: 200.337.382/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J.W. Ebbink en M.H. Horst

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg van de bonusregeling aan de hand van Haviltex leidt ertoe dat een bepaalde drempelwaarde (het basissalaris) geldt waar het totaal van de behaalde bonuscomponenten bovenuit moet stijgen voordat tot uitkering van het uiteindelijke bonusbedrag over wordt gegaan, hoewel in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de bonus bovenop het salaris komt.

Feiten

Werknemer is in de periode 2019-2021 bij Verisure in dienst geweest als ‘security expert plus’. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de voorwaarden ten aanzien van de bonusregeling door Verisure worden vastgelegd in een addendum dat een onlosmakelijk onderdeel zal zijn van de arbeidsovereenkomst. Dat addendum is er niet. Wel is er een ‘booklet’, met daarin een componentenschema, dat bij indiensttreding aan werknemer is verstrekt. In hoger beroep heeft het Hof Amsterdam geoordeeld dat het componentenschema geen uitsluitel geeft of op de door de verkoopresultaten gerealiseerde bonus het vaste salaris in mindering moet worden gebracht of niet. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de bonus ‘bovenop’ het vaste salaris komt. Niet is komen vast te staan dat Verisure tijdens het sollicitatiegesprek aan werknemer voldoende duidelijkheid heeft gegeven dat de bonusregeling moet worden uitgelegd zoals Verisure dat voorstaat. Werknemer heeft in ieder geval in april 2020 ondubbelzinnig aan Verisure laten weten het niet eens te zijn met de door Verisure aan de bonusregeling gegeven uitleg. Partijen verschillen erover van mening of werknemer dat al eerder had laten weten. Werknemer zegt van wel en ook een medewerker van Verisure verklaart als getuige dat werknemer in een gesprek in de eerste twee maanden na zijn indiensttreding hem al gemeld had dat in het contract stond dat de bonus bovenop het basissalaris kwam. Gelet op al deze omstandigheden heeft het hof de bonusregeling ten aanzien van werknemer aldus uitgelegd dat de bonus bovenop het salaris komt, en dat daarop niet het vaste salaris in mindering wordt gebracht. In een tussenbeschikking had het hof, los hiervan, al overwogen dat de bonusregeling onder het bereik van artikel 7:655 lid 1 aanhef en onder h en lid 3 BW valt en dat Verisure werknemer daarom schriftelijk had moeten informeren over de inhoud van de bonusregeling. Verisure is vervolgens in cassatie gegaan. In cassatie heeft de Hoge Raad onder meer overwogen dat aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf moet worden beoordeeld welke uitleg de juiste is, waarbij de stelplicht en bewijslast op de werknemer rusten die zich op het rechtsgevolg van die bepaling beroept. Ook heeft de Hoge Raad geoordeeld dat het hof bij de uitleg van de bonusregeling niet kenbaar aandacht heeft besteed aan een aantal essentiële stellingen van Verisure. Dit gaat onder meer om het betoog

van Verisure dat de door werknemer bepleite uitleg ertoe zou leiden dat ook medewerkers die onder de maat presteren en slechts enkele verkopen realiseren elke maand voor een bonus in aanmerking zouden komen. De aannemelijkheid van de rechtsgevolgen van de ene of de andere uitleg levert een gezichtspunt op dat in voorkomend geval bij de uitleg moet worden betrokken. De Hoge Raad heeft om die reden de zaak terugverwezen naar het Hof Den Haag (zie AR 2024-1542).

Oordeel

Het Hof Den Haag oordeelt als volgt.

Uitleg bonusregeling

Ingevolge artikel 7:655 lid 1 aanhef en onder h en lid 3 BW had Verisure werknemer binnen een maand na aanvang van de werkzaamheden op heldere en transparante wijze moeten uitleggen, en gezien de complexiteit van de regeling bij voorkeur voorzien van (schriftelijk) naslagmateriaal, hoe de bonusregeling door haar werd uitgelegd en toegepast. Dat dit niet is gebeurd, valt Verisure in het kader van goed werkgeverschap te verwijten maar is niet doorslaggevend voor de uitleg die werknemer voorstaat. Het hof stelt in dat kader vast dat werknemer ingevolge de arbeidsovereenkomst (oproepovereenkomst) bekend was met de hoogte van zijn basisloon (€ 2.000 bruto per maand) dat hij ten minste zou ontvangen, ook bij tegenvallende verkopen. Verder ontving hij maandelijks, voor het eerst in oktober 2019, een bonusoverzicht. Hiermee kreeg hij inzicht in (de waarde van) de door hem behaalde bonuscomponenten en hieruit heeft hij, gelet op de informatie onderaan het overzicht, (moeten) kunnen begrijpen dat na vaststelling van het totaalbedrag van de bonuscomponenten, het basissalaris daarvan af werd getrokken, en dat Verisure dit heeft bedoeld met de bepaling in de arbeidsovereenkomst dat de bonus “bovenop” het vaste salaris komt. Daar komt bij dat de door werknemer bepleite uitleg erop neerkomt dat er niet een bepaalde drempelwaarde geldt waar het totaal van de behaalde bonuscomponenten bovenuit moet stijgen om tot uitkering van het uiteindelijke bonusbedrag te leiden. Het hof is van oordeel dat het niet aannemelijk is dat iedere verkoop, hoe gering ook, zonder drempelwaarde tot een bonusuitkering zou leiden maar dat het waarschijnlijker is dat een medewerker, teneinde deze te motiveren zijn best te doen, met zijn verkopen in elk geval een drempelwaarde moet behalen, alvorens een bepaald bonusbedrag tot uitkering komt. Het hof betreft bij deze beoordeling ook dat Verisure haar bonussysteem consequent heeft toegepast, en dit ook voldoende duidelijk blijkt uit de aan werknemer verstrekte maandelijkse bonusoverzichten. De conclusie van de voorgaande toepassing van de *Haviltex*-maatstaf ten aanzien van de contractuele bonusbepaling is dan ook dat het hof de uitleg van de bonusregeling zoals werknemer die voorstaat, niet volgt. Dit betekent dat het door werknemer gevorderde bedrag van € 32.170,79 bruto aan niet-uitbetaalde bonus wordt afgewezen.

Uitbetaling vakantiedagen en overwerk

Na verwijzing na cassatie moet het hof ook nog beslissen over de door werknemer opgebouwde vakantiedagen die voor uitbetaling in aanmerking komen. Volgens Verisure gaat

het om 26,5 vakantiedagen die zijn opgebouwd gedurende uitsluitend de arbeidsovereenkomst. Volgens werknemer moeten daarnaast ook de vakantiedagen die gedurende de oproepovereenkomst zijn opgebouwd worden uitbetaald en komt het totaal daarmee uit op 35,42 opgebouwde vakantiedagen. Het hof volgt werknemer in zijn stelling. In beginsel moeten alle gedurende de oproepovereenkomst en de arbeidsovereenkomst opgebouwde, maar niet genoten vakantiedagen worden uitbetaald. De uitbetaling moet plaatsvinden met toepassing van het gemiddeld genoten bonusbedrag, ook wanneer sprake is geweest van een all-in loon. Nu het hof – anders dan Hof Amsterdam – hiervoor heeft geoordeeld dat werknemer geen aanspraak kan maken op het door hem verzochte bedrag van € 32.170,79 bruto aan niet-uitbetaalde bonus, heeft dat ook gevolgen voor de waarde van de vakantiedagen. Deze moet namelijk worden vastgesteld aan de hand van het gemiddelde bonusbedrag, wat neerkomt op een maatgevend salaris van € 2.215,84 bruto per maand. Tot slot heeft werknemer betaling van overuren gevorderd. Verisure heeft niet betwist dat werknemer volle dagen werkte, wat inhield dat hij ten minste de reguliere acht uren per dag werkte. Verisure heeft daarnaast onvoldoende gemotiveerd betwist dat zij werknemer en zijn collega's geregeld telefonisch of via Whatsapp verzocht om (ook) in de avonden en weekenden leads op te volgen. Dat werknemer aan die verzoeken gehoor gaf, blijkt ook uit het door hem overgelegde overzicht van werkzaamheden in de avonduren. Verder was het overwerk ook overmatig. Verisure moet daarom, zoals ook het Hof Amsterdam heeft geoordeeld, aan werknemer € 1.690,54 bruto aan niet-uitbetaalde overuren betalen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2175

Zaaknummer: 200.356.919/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, C.A. Joustra en A.C.M. Kuypers

Advocaten: I.D.C.J. van Driel en mr. M.H.J. Mulder

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer wegens het onbevoegd gebruiken van telefoonnummers van collega's en het hen vervolgens ongevraagd toesturen van seksueel materiaal is niet rechtsgeldig. Werkgeefster had moeten volstaan met minder ingrijpende maatregelen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2025 voor de duur van één jaar in dienst getreden als buschauffeur (in opleiding) bij RET Bus B.V. (hierna: RET). Op 10 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. In het kader van zijn re-integratie is werknemer geplaatst op de afdeling administratie. Werknemer is op 27 november 2025 telefonisch op staande voet ontslagen. In de schriftelijke bevestiging van het ontslag staat opgenomen dat RET afzonderlijk is benaderd door twee medewerkers, die beiden hebben gemeld dat zij door werknemer zijn geconfronteerd met grensoverschrijdend en seksueel ongewenst gedrag. Zo zou werknemer volgens RET de telefoonnummers van de twee medewerkers hebben overgenomen van een (administratieve) aftekenlijst, deze hebben gebruikt om hun zonder hun toestemming via WhatsApp te benaderen en hen later via Snapchat toe te voegen én zou werknemer, tijdens de gesprekken die via deze platforms zijn gevoerd, ongevraagd aan hen beiden seksueel materiaal hebben verzonden wat onder meer bestond uit een geluidsfragment waarin een vrouw hoorbaar seksuele geluiden maakt en foto's van werknemer zelf waarop hij schaars gekleed, onder meer in een string, in een seksueel suggestieve houding was afgebeeld. In de onderhavige procedure verzoekt werknemer om een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding. Hij legt daaraan ten grondslag dat er geen dringende reden voor het ontslag op staande was, omdat de medewerkers hem zelf toegang hebben gegeven tot hun Snapchataccounts, zij in zijn *Stories* een aantal foto's konden bekijken waarop de (homo)seksuele geaardheid van werknemer naar voren komt (en werknemer deze dus niet aan hen heeft gestuurd) en dat uit de inhoud en toonzetting van de berichten van de medewerkers volgt dat zij juist actief en zonder terughoudendheid aan de communicatie en het 'spel' hebben deelgenomen. In een tegenverzoek verzoekt RET werknemer te veroordelen tot terugbetaling van de opleidingskosten en tot betaling van de aanschafkosten van de mobiele telefoon van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de namen en telefoonnummers van die collega's toevallig zag staan op een op de afdeling administratie

aanwezige aftekenlijst, nadat hij hen daarvoor al had ontmoet. Dergelijk oneigenlijk gebruik van zulke gegevens is laakbaar en valt werknemer aan te rekenen. Daaraan doet in beginsel niet af dat zijn collega's daarna zijn ingegaan op de uitnodiging van werknemer om via WhatsApp met hem privéberichten uit te wisselen. Vast staat verder dat werknemer en zijn beide collega's elkaar daarna vrijwillig toegang hebben verschaft tot hun Snapchataccounts en dat werknemer hun daarbij toegang heeft verschaft tot zijn Snapchat Stories, waar hij bepaalde foto's had geplaatst. Hij heeft hiervan gesteld dat hij die foto's niet aan zijn beide collega's heeft gestuurd maar dat zij die zelf, op eigen initiatief, hebben bekeken. Daarmee gaat hij er echter aan voorbij dat het verschaffen van toegang tot die foto's via Snapchat Stories in redelijkheid moeilijk anders kan worden opgevat dan als een uitnodiging aan zijn beide collega's om die foto's te bekijken. Volgens werknemer hebben de foto's feitelijk weinig om het lijf en tonen die in essentie niet meer dan zijn (homo)seksuele geaardheid en persoonlijke expressie. Maar ook dan had het hem als goed werknemer gepast om zijn beide collega's bij zijn uitnodiging voor zijn Snapchat Stories erop te wijzen dat hij daar foto's had geplaatst die zij mogelijk aanstootgevend zouden vinden. Verder heeft werknemer over de geluidsopname van een hijgende vrouw die hij via WhatsApp aan zijn collega heeft gestuurd gesteld dat dit moet worden gezien tegen de achtergrond van de speelse setting waarin zij met wederzijdse instemming communiceerden. Werknemer heeft dit echter niet aannemelijk gemaakt. De kantonrechter merkt deze actie van werknemer daarom aan als seksueel grensoverschrijdend. Begrijpelijk is dat het vertrouwen dat RET in haar werknemer moet kunnen stellen door zijn hiervoor besproken gedragingen is beschadigd en zij zich hierdoor genoodzaakt voelde arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen. Het hiervoor besproken gedrag haalt volgens de kantonrechter echter niet de hoge lat van de dringende reden. RET had hier naar het oordeel van de kantonrechter met een minder zwaar middel, zoals een officiële waarschuwing of een ontbindingsprocedure, kunnen volstaan. De conclusie is dan ook dat het ontslag op staande voet onterecht is. Dit betekent dat werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. De hoogte van deze billijke vergoeding stelt de kantonrechter vast op een bedrag van € 2.500 bruto. Daarbij heeft de kantonrechter rekening gehouden met het gegeven dat het ontslag financiële gevolgen heeft gehad voor werknemer, maar ook met het gegeven dat de arbeidsovereenkomst anders ook binnen afzienbare tijd was geëindigd. Daarnaast weegt de kantonrechter mee dat werknemer nog maar relatief kort in dienst was van RET. Het verzoek van RET tot terugbetaling van de opleidingskosten wordt afgewezen, nu een terugbetalingsverplichting op grond van de cao is uitgesloten. Het aanschafbedrag voor de mobiele telefoon van werknemer moet wel worden betaald door werknemer, nu hij zich ter zitting bereid heeft verklaard dit bedrag te betalen voor de overname van de telefoon.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:7660

Zaaknummer: 12068366 VZ VERZ 26-245

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.M. Eerkes en B.L. 't Hart

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een masseur wegens seksueel grensoverschrijdend gedrag houdt stand. Twee onafhankelijke en geloofwaardige klachten van klanten leveren een dringende reden op. Meldingen van twee andere vrouwen die pas na het ontslag op staande voet zijn gedaan, mogen daarbij als steunbewijs meewegen.

Feiten

Werknemer is sinds 26 november 2025 als masseur werkzaam bij werkgeefster. Op 11 januari 2026 ontvangt werkgeefster van twee klanten afzonderlijke klachten over seksueel grensoverschrijdend gedrag tijdens massages die werknemer een dag eerder heeft uitgevoerd. Beide klanten verklaren dat werknemer hen zonder toestemming op intieme lichaamsdelen heeft aangeraakt. Een van hen doet aangifte van verkrachting. Nadat werkgeefster werknemer in de gelegenheid heeft gesteld op de klachten te reageren en nader onderzoek heeft verricht, ontslaat zij hem op 12 januari 2026 op staande voet. Enkele maanden na het ontslag op staande voet melden zich nog twee vrouwen met soortgelijke klachten, die eveneens aangifte doen bij de politie. Werknemer wordt vervolgens aangehouden en in voorlopige hechtenis genomen. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon. Voor het geval de arbeidsovereenkomst alsnog wordt ontbonden, verzoekt hij toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgeefster voert verweer, verzoekt voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst en vordert vergoeding van haar imago- en omzetschade, op te maken bij staat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Voldoende is gebleken dat werknemer zich tijdens de behandelingen van de twee klagsters seksueel grensoverschrijdend heeft gedragen. Hun verklaringen zijn onafhankelijk van elkaar afgelegd, stemmen op belangrijke punten overeen en zijn geloofwaardig, nu zij elkaar niet kenden, vaste klanten waren en geen belang hadden bij hun klachten. Dat zij tijdens of direct na de massage niet hebben geprotesteerd, doet daaraan niet af. De meldingen van twee vrouwen die zich pas na het ontslag op staande voet hebben gemeld, kunnen niet als zelfstandige ontslaggrond dienen, maar mogen wel als steunbewijs meewegen, omdat zij hetzelfde patroon van seksueel grensoverschrijdend gedrag bevestigen. Werknemer heeft de klachten slechts in algemene zin ontkend en geen verklaring gegeven voor de vergelijkbare ervaringen van meerdere vrouwen. Gelet op de aard van het werk van een masseur, waarbij klanten zich in een kwetsbare positie bevinden, leveren de gedragingen een dringende reden op. Daarbij

weegt mee dat werknemer een ervaren masseur en voormalig massage-instructeur is, zodat hij zich in versterkte mate bewust moest zijn van de professionele grenzen. Van werkgeefster kon daarom niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren of met een minder vergaande maatregel te volstaan. Ook heeft werkgeefster voldoende onderzoek verricht en het ontslag onverwijld gegeven en meegedeeld. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag en de incidentele loonvordering worden afgewezen. Werknemer heeft wegens ernstig verwijtbaar handelen geen recht op een transitievergoeding en is aansprakelijk voor de door werkgeefster geleden en nog te lijden imago- en omzetschade, zodat de zaak voor de begroting van de schade wordt verwezen naar de schadestaatprocedure. De gevorderde kosten van rechtsbijstand worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:8643

Zaaknummer: 12114390 VZ VERZ 26-650

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: R.W.J.L. Loonen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht vertrouwen op de duidelijke en ondubbelzinnige opzegging van werknemer. De herhaalde uitlatingen van werknemer en de vergeefse pogingen om hem op andere gedachten te brengen, maken dat op haar geen verdere onderzoeksplicht rustte.

Feiten

Werknemer treedt op 1 juni 2024 voor bepaalde tijd in dienst als facilitair medewerker en coach bij een kinderdagverblijf. Nadat partijen geen overeenstemming bereiken over de verlenging van de arbeidsovereenkomst, werkt werknemer na afloop van het contract door, waardoor de arbeidsovereenkomst stilzwijgend wordt verlengd. Na discussies over onder meer zijn functie, loon en de gang van zaken binnen de organisatie verslechtert de arbeidsrelatie. Op 31 december 2025 verschijnt werknemer niet meer op het werk en stuurt hij werkgeefster meerdere berichten waarin hij onder meer aangeeft niets meer met haar te maken te willen hebben en een eindafrekening te willen ontvangen. Werkgeefster probeert vervolgens herhaaldelijk met werknemer in gesprek te komen en hem ertoe te bewegen zijn werkzaamheden te hervatten, maar zonder resultaat. Nadat werkgeefster zijn opzegging heeft bevestigd, stelt werknemer voorwaarden aan een eventuele terugkeer en voert hij aan dat hij zijn werkzaamheden slechts had opgeschort. In kort geding vordert hij wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. Werkgeefster voert verweer en vordert in reconventie afgifte van de sleutels van het kinderdagverblijf.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de gedragingen en uitlatingen van werknemer blijkt duidelijk en ondubbelzinnig dat hij zijn arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Hij verscheen vanaf 31 december 2025 niet meer op het werk, gaf meermaals aan niets meer met werkgeefster te maken te willen hebben en verzocht om een eindafrekening. Ook uit de latere e-mail van werknemer blijkt niet dat hij zijn werkzaamheden slechts had opgeschort. Daarin geeft hij immers aan uitsluitend onder door hem gestelde voorwaarden te willen terugkeren. Nadat werkgeefster niet met die voorwaarden instemde, bevestigde werknemer bovendien opnieuw dat hij zijn werkzaamheden had beëindigd en een eindafrekening wenste. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens herhaaldelijk gevraagd zijn beslissing te heroverwegen, geprobeerd met hem in gesprek te komen en mogelijkheden aangedragen om het werk te hervatten. Werknemer ging daar niet op in. Gelet op deze inspanningen en de gedurende bijna twee weken herhaalde en consistente uitlatingen van werknemer, mocht werkgeefster erop vertrouwen dat hij daadwerkelijk wilde opzeggen en rustte op haar geen

verdere onderzoeksplicht. Dat werknemer pas tijdens de mondelinge behandeling aanvoerde dat hij vanuit emotie had gehandeld, leidt niet tot een ander oordeel. Hij heeft voldoende tijd gehad om zich op zijn uitlatingen te beraden, maar is deze ook daarna blijven herhalen. Werknemer kan daarom aan zijn opzegging worden gehouden en heeft geen recht op wedertewerkstelling of doorbetaling van loon. Zijn vorderingen worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:4288

Zaaknummer: 12195409 MV EXPL 26-53 RD/960

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: B. Burger

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:667 BW en 7:686a BW