

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 33, 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:2026:2455](#) 05-08-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2347](#) 04-08-2026
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5072](#) 03-08-2026
- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2473](#) 19-05-2026
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:3633](#) 16-12-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:3362](#) 25-11-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:3329](#) 18-11-2025

Rechtbank

- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:9867](#) 05-08-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4928](#) 03-08-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5522](#) 03-08-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:9708](#) 30-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5304](#) 29-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5302](#) 29-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4881](#) 28-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4880](#) 28-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4877](#) 28-07-2026
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5265](#) 28-07-2026
- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:4883](#) 28-07-2026
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:9709](#) 23-07-2026
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:9766](#) 22-07-2026
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6860](#) 21-07-2026
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:5772](#) 16-07-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6554](#) 15-07-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:5060](#) 10-07-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6377](#) 09-07-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6552](#) 08-07-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:6421](#) 02-07-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:9357](#) 24-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10101](#) 15-06-2026

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wordt afgewezen omdat na zorgvuldig onderzoek niet vaststaat dat de werknemer zich aan de verweten gedraging heeft schuldig gemaakt en de gestelde arbeidsrelatieverstoring door opstelling van de werkgever is veroorzaakt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 1998 in dienst bij DJI als 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. Ook is medegedeeld dat Bureau Integriteit (BI), vanwege het vermoeden van schending van integriteit, een onderzoek zal instellen. BI heeft het onderzoeksrapport op 30 oktober 2025 afgerond. 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. DJI heeft tijdens een gesprek op 25 november 2025 aangegeven de arbeidsovereenkomst met werknemer te willen beëindigen. DJI heeft een niet onderhandelbaar beëindigingsvoorstel gedaan en daarbij aangegeven dat een verzoek tot ontbinding bij de kantonrechter zou worden ingediend indien werknemer het voorstel niet zou accepteren. Werknemer heeft het voorstel niet geaccepteerd. Op 13 februari 2026 heeft DJI een nieuwsflits gepubliceerd waarin zij aangeeft besloten te hebben de arbeidsovereenkomst met de betrokken werknemers te beëindigen. Werknemer is naar aanleiding van de aangifte strafrechtelijk vervolgd. De politierechter heeft werknemer vervolgens vrijgesproken. 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.

Oordeel

DJI verzoekt primair ontbinding op grond van verwijtbaar handelen van werknemer, zodanig dat van DJI in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. DJI maakt werknemer twee verwijten, die samengevat als volgt luiden: (1) werknemer heeft niet gepast geweld gebruikt tegen de jongere; en (2) werknemer heeft niet naar waarheid verklaard over zijn handelen, althans geen consistente verklaring gegeven. Dit handelen levert volgens DJI plichtsverzuim op. De kantonrechter oordeelt dat op geen enkele

manier blijkt dat werknemer de jongere een vuistslag of klap in het gezicht heeft gegeven. De jongere zelf heeft op verschillende momenten verklaard over het incident: nadat het gebeurd was, bij het doen van aangifte bij de politie en in het kader van het onderzoek door BI. Bij geen van die gelegenheden heeft de jongere verklaard dat werknemer hem zou hebben geslagen. Hij geeft consistent aan dat werknemer hem bij zijn haar heeft gegrepen. Ook de andere betrokkenen, waaronder collega's, ontkennen dat werknemer heeft geslagen. Tot slot verklaart ook werknemer zelf consistent dat hij de jongere niet geslagen heeft. Ook BI heeft na uitvoerig en langdurig onderzoek niet kunnen vaststellen dat werknemer de jongere heeft geslagen. De kantonrechter acht ook van groot belang dat de politierechter werknemer heeft vrijgesproken van eenvoudige mishandeling. Hoewel deze vrijspraak niet automatisch betekent dat er geen sprake kan zijn van verwijtbaar handelen door werknemer (waarbij ook relevant is dat DJI meerdere gedragingen van werknemer aan haar verzoek ten grondslag legt), is de vrijspraak door de politierechter uiteraard wel degelijk relevant.

Met betrekking tot het tweede verwijt oordeelt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter overweegt dat DJI ervan uit lijkt te gaan dat werknemer bewust niet de waarheid vertelt, dat hij bewust liegt. Alleen een dergelijke stelling past immers bij verwijtbaarheid als grondslag voor ontbinding. DJI miskent echter de beperkingen die het menselijk geheugen van nature heeft. Daar is in de (neuro)psychologie wetenschappelijk onderzoek naar gedaan. Herinneringen kunnen worden veranderd, elke keer dat je ze ophaalt. De kantonrechter constateert dat geen van de betrokkenen geheel in lijn met de camerabeelden heeft verklaard. Ook verklaart de jongere zelf niet in lijn met de camerabeelden. Het ontbindingsverzoek is niet toewijsbaar op de primaire grondslag van verwijtbaar handelen van werknemer, nu daar geen sprake van is.

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. Daar is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van. De door DJI na 9 april 2025 ingeslagen weg heeft geleid tot de situatie zoals die vandaag de dag is. Het is volkomen terecht dat DJI de veiligheid van de jongere tot prioriteit maakt en signalen dat daar inbreuk op wordt gemaakt serieus neemt en gedegen laat onderzoeken. Op het moment dat daar een rapport uit volgt met de conclusies zoals verwoord in het rapport van BI in deze zaak, moet DJI echter in staat zijn om een open en rechtvaardige afweging te maken. Uit het rapport van BI volgt niet dat werknemer de jongere heeft geslagen. Desalniettemin houdt DJI vol dat dit wel is gebeurd. Geen van de betrokkenen heeft consistent verklaard, ook de jongere niet, maar DJI volgt de verklaring van de jongere wel en die van werknemer niet. DJI heeft een eigen verantwoordelijkheid om de inhoud van het rapport van BI te vertalen naar wat er arbeidsrechtelijk moet gebeuren. DJI heeft naar het oordeel van de kantonrechter ten onrechte gekozen voor de weg naar beëindiging van het dienstverband. DJI verwijt werknemer niet in staat te zijn tot reflectie op zijn eigen gedrag, het is nu aan DJI om te laten zien dat zij zelf wél in staat is tot de gewenste reflectie. Het is aan DJI om datgene te doen wat nodig is om de gestelde verstoring te herstellen. Bovendien is tijdens de zitting gebleken dat de gestelde

verstoorde arbeidsrelatie niet bestaat op de werkvloer. Er waren vele collega's van werknemer aanwezig, waarbij duidelijk was dat zij waren gekomen om hem te steunen en dat zij uitkeken naar zijn terugkeer op de werkvloer. De kantonrechter wijst de gevorderde wedertewerkstelling toe. Nu de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, heeft werknemer er recht op dat hij zijn werk weer kan uitvoeren.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6377

Zaaknummer: 12098596 \ AZ VERZ 26-16

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: mr. M.E.L.U. Janssen en M.P.W. Steuten

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

RECHTSPRAAK

Een ontslag op staande voet wegens vermeend privégebruik van een zakelijke auto is niet rechtsgeldig wanneer de werkgever de dringende reden onvoldoende kan bewijzen. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2023 in dienst getreden bij werkgever als rijinstructrice. Bij indiensttreding heeft werkneemster een overeenkomst getekend waarin is overeengekomen dat de lesauto uitsluitend voor zakelijk gebruik aan haar ter beschikking wordt gesteld. Werkneemster heeft zich op 5 december 2025 ziekgemeld. Op 13 januari 2026 is werkneemster gestart met haar re-integratie. In het kader van haar re-integratie is aan werkneemster een lesauto ter beschikking gesteld. Op 6 maart 2026 heeft werkneemster zich weer volledig ziekgemeld. Op 9 maart 2026 is werkneemster op staande voet ontslagen. In de brief staat dat werkgever na melding van terugval in het ziektebeeld onderzoek heeft gedaan naar gebruik van het lesvoertuig in de ziekteperiode. Bij controle van geregistreerde kilometers in het plansysteem bleek dat er minimaal 1000 kilometers niet traceerbaar zijn. Met name in de periode 3 tot 13 januari 2026 is 2 x getankt en zijn geen rijlessen uitgevoerd. Werkgever geeft aan dat dit diefstal en fraude is, wat heeft geleid tot een diepe onherstelbare vertrouwensbreuk en daardoor een dringende reden vormt tot een ontslag op staande voet. Werkneemster verzoekt onder meer een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat werkneemster heeft berust in het ontslag zodat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding moet worden toegekend, en of werkgever moet worden veroordeeld tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Om die vraag te kunnen beantwoorden moet worden beoordeeld of het aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. Partijen verschillen van mening over de vraag of werkneemster privé gebruik heeft gemaakt van de lesauto. Het ligt op de weg van werkgever als werkgever om aan te tonen dat er een dringende reden bestaat die het gegeven ontslag rechtvaardigt. Werkgever heeft zijn stelling dat werkneemster privé gebruik heeft gemaakt van de auto in zijn ontslagbrief mede gebaseerd op twee tankbeurten in de periode van 3 tot 13 januari 2026. In die periode was werkneemster nog niet begonnen aan haar re-integratie. Gesteld noch gebleken is dat de lesauto in die periode al aan werkneemster ter beschikking was gesteld. Uit

de overgelegde rekeningafschriften blijkt overigens ook niet dat er in die periode is getankt met die lesauto. Werkgever heeft ter zitting erkend dat dit een fout betrof. Dit onderdeel van de aan werkneemster verweten gedragingen is dus niet komen vast te staan en kan niet bijdragen aan het bestaan van de gestelde dringende reden. De kantonrechter is verder van oordeel dat werkgever onvoldoende duidelijk heeft gemaakt dat hij in zijn berekening rekening heeft gehouden met alle extra woon-werk kilometers die werkneemster tijdens haar re-integratie heeft gemaakt. Hierdoor valt niet uit te sluiten dat de gereden kilometers zakelijk zijn gereden. Het aan het ontslag ten grondslag gelegde privégebruik van de lesauto is daardoor niet komen vast te staan. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat de aan het ontslag ten grondslag gelegde dringende reden niet is komen vast te staan zodat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven.

Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt toegewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarbij wordt opgemerkt dat een ongeldig ontslag als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever moet worden aangemerkt. Werkgever heeft geen verweer gevoerd tegen de hoogte van de verzochte billijke vergoeding van € 72.487,68 bruto zodat dit bedrag in beginsel kan worden toegewezen. Op dit bedrag wordt de gefixeerde schadevergoeding in mindering gebracht omdat hiermee het inkomstenverlies over de opzegtermijn reeds wordt vergoed. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt eveneens toegewezen. Hiervoor is geoordeeld dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 7:653 lid 4 BW kan een werkgever in dat geval geen rechten ontlenen aan een non-concurrentie en -relatiebeding in de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De gevraagde verklaring voor recht wordt daarom gegeven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6554

Zaaknummer: 12173763 \ AZ VERZ 26-25

Rechters: V. van Dam

Advocaten: G. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever zette netwerkmanager zonder voldoende onderbouwde ontslaggrond onder druk tot ‘eigen’ opzegging, zodat die opzegging wegens misbruik van omstandigheden wordt vernietigd en werknemer recht houdt op loon én compensatie voor gemiste leaseauto.

Feiten

Werknemer trad op 26 juni 2022 in dienst bij BYD en werkte laatstelijk als netwerkmanager tegen een salaris van € 6.500 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag en emolumenten. Eind augustus 2024 liet BYD hem weten dat zijn handelen volgens haar tot aanzienlijke schade en juridische risico's had geleid en dat zijn dienstverband zou worden beëindigd. Werknemer reageerde daarop dat hij niet begreep wat hem precies werd verweten en vroeg om concrete toelichting en bewijs. Uit zijn latere correspondentie bleek dat hij vermoedde dat het verwijt zag op door hem verleende kortingen aan autodealer Hedin. Hij stelde dat hij daarvoor toestemming had gekregen van zijn leidinggevende en stuurde ter onderbouwing stukken door. BYD stuurde werknemer vervolgens een door haar opgestelde ontslagbrief, waarin stond dat zijn arbeidsovereenkomst per 31 oktober 2024 zou eindigen, omdat hij zelf ontslag had genomen. Op 10 september 2024 ondertekende werknemer die brief voor ontvangst. Enkele dagen later leverde hij bedrijfseigendommen in via een offboarding checklist. Namens werknemer werd BYD op 25 september 2024 bericht dat hij de brief niet vrijwillig had ondertekend, maar onder druk en dreiging van ontslag op staande voet, zodat de opzegging ongeldig was. Werknemer zegde later zelf zijn arbeidsovereenkomst op per 1 oktober 2025. In eerste aanleg verzocht werknemer onder meer vernietiging van de opzegging per 1 november 2024, toelating tot het werk en doorbetaling van loon. BYD voerde verweer en verzocht voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter vernietigde de opzegging wegens misbruik van omstandigheden, wees de loonvordering toe en wees het ontbindingsverzoek af. In hoger beroep stelde BYD dat werknemer vrijwillig en bewust had opgezegd, dat zij hem niet onder druk had gezet, dat hij wist waarom BYD hem wilde ontslaan en dat het verwijt van onbevoegd verleende korting terecht was. BYD verzocht onder meer te verklaren dat de opzegging rechtsgeldig was en terugbetaling van het over de periode 1 november 2024 tot 1 oktober 2025 betaalde loon. Werknemer bestreed dit en verzocht daarnaast onder meer om compensatie voor gemis van de leaseauto.

Oordeel

Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter. Daarbij laat het hof in het midden of

werknemer al op 4 september 2024 of pas op 10 september 2024 heeft opgezegd, omdat de opzegging in ieder geval terecht is vernietigd wegens misbruik van omstandigheden. Volgens het hof wist werknemer weliswaar dat het verwijt vermoedelijk betrekking had op de kortingen aan Hedin, maar BYD heeft onvoldoende concreet gereageerd op zijn toelichting dat hij daarvoor toestemming had gekregen. Ook heeft BYD geen duidelijke schriftelijke onderbouwing gegeven van het verwijt, terwijl zij wel druk zette op het nemen van ontslag.

Van belang is dat niet vaststaat dat BYD een gegronde reden had voor ontslag, al dan niet op staande voet. Binnen BYD bestond weliswaar een formele goedkeuringsprocedure voor kortingen, maar werknemer had gemotiveerd aangevoerd dat die procedure bij spoed niet steeds werd afgewacht en dat daarvan hier sprake was. BYD heeft dat onvoldoende weersproken. Verder is onvoldoende betwist dat werknemer op 10 september 2024 apart is genomen en onder druk is gezet om de ontslagbrief te ondertekenen. Het hof acht aannemelijk dat werknemer niet zou hebben opgezegd als hij voldoende tijd en ruimte had gekregen om zich te beraden en advies in te winnen.

BYD kon zich ook niet beroepen op gerechtvaardigd vertrouwen in de opzegging. Dat werknemer zijn werkzaamheden overdroeg en bedrijfseigendommen inleverde, vloeide rechtstreeks voort uit de onder druk tot stand gekomen opzegging. Omdat de arbeidsovereenkomst tot 1 oktober 2025 heeft voortgeduurd, heeft werknemer recht op loon over de periode van 1 november 2024 tot 1 oktober 2025. Het hof ziet geen grond voor ontzegging of matiging van die loonvordering. De wettelijke verhoging blijft, net als bij de kantonrechter, gematigd tot 25%.

De in hoger beroep gevraagde autocompensatie wordt wel toegewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst niet per 1 november 2024 is geëindigd en geen afwijkende afspraken over de leaseauto zijn gebleken, behield werknemer aanspraak op het gebruik daarvan. Het hof begroot de schade schattenderwijs op de fiscale bijtelling en veroordeelt BYD tot betaling van € 5.441,26, vermeerderd met wettelijke rente vanaf 17 februari 2026. De overige verzoeken van werknemer, waaronder de bonus, vernietiging of matiging van het concurrentiebeding en het verbod op negatieve uitlatingen, worden wegens onvoldoende onderbouwing afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 19-05-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2473

Zaaknummer: 200.360.370/01

Rechters: F.J. Verbeek, S.H.M. van der Heiden en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: S.M. Mulder en R.C.M. Klatten

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek e-grond toegewezen wegens te laat aanschaffen van een geschikte werktelefoon en het meermaals weigeren van een gesprek met leidinggevend. Transitievergoeding wordt werknemer niet ontnomen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is per 4 april 2022 in dienst getreden bij PostNL in de functie van postbezorger. Na een software-update functioneerde de Mijn Werk-app niet meer op zijn mobiele apparaat, terwijl deze app noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie. Ondanks herhaalde verzoeken, deadlines en officiële waarschuwingen van PostNL zorgde werknemer pas halverwege oktober 2025 voor een geschikte smartphone. Werknemer is daarnaast meermaals uitgenodigd voor een gesprek met zijn leidinggevende, People Coach en HR Consultant, maar heeft hier telkens niet aan voldaan en voorwaarden gesteld aan zijn deelname. PostNL verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. Daarnaast verzoekt PostNL te bepalen dat werknemer geen recht heeft op de transitievergoeding. Werknemer verweert zich tegen het verzoek. Het verzoek van PostNL om te beschikken over een functionerende Mijn Werk-app zou onredelijk zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld door consequent niet te voldoen aan de redelijke verzoeken van PostNL om te beschikken over een functionerende Mijn Werk-app en door niet deel te nemen aan gesprekken met zijn leidinggevend. Deze verzoeken waren volgens de kantonrechter redelijk. Ten eerste zouden de kosten voor een geschikte smartphone door PostNL worden vergoed. De kantonrechter gaat daarom niet mee in het verweer van werknemer dat de aanschaf van een smartphone kosten voor hem meebrengen. Daarnaast begrijpt de kantonrechter dat PostNL, naar aanleiding van de aanhoudende weigering van werknemer om te beschikken over een functionerende Mijn Werk-app, behoefte had aan een gesprek. Werknemer was daarom niet in de positie om voorwaarden te stellen aan het redelijke verzoek van PostNL om in overleg te treden. Uit het gespreksverslag van het herplaatsingsgesprek blijkt dat werknemer zijn gedrag in de toekomst niet zal aanpassen, zodat herplaatsing niet in de rede ligt. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, zodat het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald met inachtneming van de opzegtermijn. Het verzoek van PostNL om werknemer het recht op een transitievergoeding te ontfeggen, wordt afgewezen. De

proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4883

Zaaknummer: 12192636 \ EJ VERZ 26-123

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: S.R. Sripal

Wetsartikelen: 7:66o BW, 7:66g lid 3 sub e BW en 7:671 lid 9 onder a BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonstop tijdens re-integratie onterecht opgelegd. Het eenzijdig wijzigen van afspraken rondom re-integratie valt niet onder instructiebevoegdheid werkgeefster. Werkneemster moet worden toelaten tot haar werkzaamheden.

Feiten

Werkneemster is voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgeefster en vervult sinds 1 augustus 2024 een andere functie. Sinds 23 september 2025 is zij arbeidsongeschikt wegens burn-outklachten. De bedrijfsarts adviseerde geruime tijd om duidelijkheid te geven over het einddoel van de re-integratie. Op 4 juni 2026 maakten partijen, in aanwezigheid van de bedrijfsarts, afspraken over een hersteldmelding per 5 juni 2026 en een tweeweekse duurzaamheidstoets. Werkgeefster kwam hier echter op 5 juni 2026 op terug en legde werkneemster een nieuw re-integratieplan op, waarbij zij pas na een langere monitoringsperiode weer volledig aan het werk zou mogen. Nadat werkneemster zich niet aan dit eenzijdig opgelegde plan hield, heeft werkgeefster haar gewaarschuwd en de loonbetaling stopgezet. Werkneemster vordert doorbetaling van het loon en volledige toelating tot haar werkzaamheden. De vraag is of de instructiebevoegdheid van artikel 7:660 BW zover gaat dat werkgeefster tegen de gemaakte afspraken in werkneemster een ander re-integratieplan kon opleggen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonstop is ten onrechte opgelegd. Werkgeefster ging haar instructiebevoegdheid te buiten door eenzijdig terug te komen op de eerder met werkneemster en de bedrijfsarts gemaakte afspraken. Werkgeefster had dit moeten afstemmen. Dit geldt temeer nu de bedrijfsarts geen bezwaar had tegen de volledige hersteldmelding. Werkneemster kan daarom niet worden verweten dat zij zich niet aan het eenzijdig gewijzigde plan hield. De loonvordering wordt daarom toegewezen. Ook moet werkneemster volledig worden toelaten tot haar werkzaamheden. Uit de algemene maatstaf van het goed werkgeverschap volgt namelijk dat een werknemer in beginsel het recht heeft om te werk te worden gesteld. Een voldoende zwaarwegende grond om werkneemster die mogelijkheid te ontzeggen, ontbreekt. Werkneemster zal wel eerst een duurzaamheidstest van twee weken moeten ondergaan. Partijen zullen over de periode daarna en de invulling van de duurzaamheidstest in overleg nadere afspraken moeten maken. Daarover is namelijk niets gevorderd. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5265

Zaaknummer: 12286865 \ MV EXPL 26-92 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: B.E.J.M. Tomlow en C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:629 BW en 7:66o BW

RECHTSPRAAK

Regresvordering: wel opstalaansprakelijkheid, maar geen sprake geweest van onrechtmatige gevaarstelling.*Feiten*

Bedrijf X is een bedrijf dat zich richt op het repareren van kranen en zware machines. In de context van deze zaak is de Provincie het bevoegd gezag dat openbare wegen beheert in de provincie Noord-Holland. Op 1 mei 2022 is A bij Bedrijf X in dienst getreden als constructiebankwerker op de lasafdeling. Op 9 juni 2023 rond 18:30 uur is A ten val gekomen op een (brom)fietspad. Op de plek van het ongeval is sprake geweest van lekkage. Op 7 februari 2023 is de ontstane schade aan het fietspad in opdracht van de Provincie door aannemer DuraVermeer tijdelijk hersteld door het aanbrengen van klinkers. Ten tijde van het ongeval waren de klinkers door de uitzetting van het omringende asfalt vanwege de hoge temperaturen die dag verschoven en omhooggekomen. De Provincie heeft een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten bij Melior verzekeringen. Bedrijf X is niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid van haar werknemers. Op 7 november 2023 heeft Melior verzekeringen namens de Provincie ten opzichte van A haar aansprakelijkheid erkend vanwege de gebrekkige opstal op grond van artikel 6:174 BW. Bedrijf X vordert veroordeelt van de Provincie tot betaling van doorbetaald nettoloon, werknemersdeel pensioenpremie en re-integratiekosten.

Oordeel

Ter onderbouwing daarvan beroept Bedrijf X zich primair op de erkenning van aansprakelijkheid van de Provincie tegenover A voor de door hem geleden schade op grond van artikel 6:174 BW. Maar zoals de Provincie terecht aanvoert, kan Bedrijf X zich in haar relatie tot de Provincie niet baseren op risicoaansprakelijkheid van artikel 6:174 BW ter onderbouwing van de voor haar verhaalsrecht vereiste vaststelling van aansprakelijkheid. Dit is namelijk uitgesloten in artikel 6:197 lid 1 BW. De rechtbank zal de vorderingen daarom uitsluitend beoordelen op de door Bedrijf X subsidiair aangedragen grondslag (art. 6:162 BW). De rechtbank beoordeelt de vordering aan de hand van de *Kelderluik*-criteria en komt tot het oordeel dat er geen sprake is geweest van onrechtmatige gevaarstelling. De Provincie hoefde niet bedacht te zijn op het moeten waarschuwen van weggebruikers voor de aanwezigheid van de klinkers, met name omdat de kans op het ontstaan van gebreken hierdoor in het algemeen niet groot is. Ondanks de in het algemeen kleine kans op ongevallen door het gebruik van klinkers, kunnen de gevolgen van een ongeval vanwege omhoogstaande klinkers ernstig zijn. Het plaatsen van klinkers als tijdelijke maatregel is zeer gebruikelijk. De Provincie heeft dus

niet verwijtbaar gehandeld door het fietspad niet al voor de zomer van 2023 definitief te laten herstellen. Andere kleinere (veiligheids)maatregelen zoals het plaatsen van een waarschuwingsbord waren op zichzelf niet bezwaarlijk, maar deze lagen vanwege de goede zichtbaarheid en het algemene lage risico op verschuiving van de klinkers niet voor de hand. Gelet op het feit dat er zodanig kort voor het ongeval nog geschouwd is, was het gebrek aan het fietspad voor de Provincie niet kenbaar terwijl zij ruimschoots aan haar zorgplicht heeft voldaan door regelmatig de staat van het fietspad te beoordelen. In dat kader valt de Provincie geen verwijt te maken. Zoals hiervoor overwogen heeft Bedrijf X daarnaast onvoldoende gesteld voor de conclusie dat de Provincie in het algemeen op de hoogte had moeten zijn van gevaarzettende eigenschappen van klinkers.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9766

Zaaknummer: C/15/371049 / HA ZA 25-698

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: L. Bijl en M. Zanting

Wetsartikelen: 6:162 BW, 6:174 BW, 6:107a BW en 6:197 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is aansprakelijk voor schade die werkgeefster heeft geleden. Dat werknemer al ‘bestraft’ is met een ontslag op staande voet, laat de mogelijkheid om schade op grond van artikel 6:74 BW te verhalen onverlet.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 december 2012 bij werkgeefster in dienst geweest in de functie van projectleider. In de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentie- en een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Als projectleider was werknemer verantwoordelijk voor het relatiebeheer van een aantal klanten, waaronder het bedrijf EVO Exhibits L.L.C. (hierna: EVO). In januari 2019 heeft werknemer aan zijn contactpersoon bij EVO, X, geschreven dat hij aan het kijken is naar mogelijkheden in de toekomst en vraagt of EVO mogelijkheden ziet om op een andere manier samen te werken. In de periode januari 2019 tot en met juli 2022 hebben werknemer en X regelmatig whatsappcontact gehad. In maart 2025 is werkgeefster er door één van haar medewerkers op gewezen dat werknemer onder werktijd een beursstand aan het opzetten was voor een klant waar geen opdracht van uitstond bij werkgeefster. Naar aanleiding van deze melding heeft werkgeefster een IT-leverancier ingeschakeld om de zakelijke laptop van werknemer uit te lezen. In de laptop zijn berichten tussen werknemer en X gevonden, evenals door werknemer opgestelde offertes, kostenbegrotingen en ontwerpen voor projecten van EVO die niet aan werkgeefster waren uitbesteed. Op 28 maart 2025 heeft werkgeefster werknemer gehoord over de uit zijn laptop verkregen informatie. Werknemer heeft toen erkend dat hij nevenwerkzaamheden voor EVO heeft verricht, dat hij zich ervan bewust was wat voor consequenties dat zou kunnen hebben en dat hij ‘op een dun lijntje liep’. In het gesprek op 28 maart 2025 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Bij brief van 17 april 2025 heeft werkgeefster werknemer aansprakelijk gesteld voor door haar geleden schade als gevolg van het handelen van werknemer. Op 4 augustus 2025 heeft de kantonrechter in Utrecht geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend. Tegen deze uitspraak is geen hoger beroep ingesteld. In onderhavige procedure vordert werkgeefster betaling van schadevergoeding.

Oordeel

Het staat vast dat werknemer tijdens zijn dienstverband concurrerende nevenwerkzaamheden voor eigen gewin heeft verricht. Daarmee heeft hij het overeengekomen nevenwerkzaamhedenbeding geschonden en gehandeld in strijd met het beginsel van goed werknemerschap. Dit levert een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst op

die werknemer is toe te rekenen. Bovendien is het handelen van werknemer ook zonder nevenwerkzaamhedenbeding ontoelaatbaar/onrechtmatig, zodat de tekortkoming ook in dat geval aan hem is toe te rekenen. Werknemer is op grond van artikel 6:74 BW aansprakelijk voor schade die werkgeefster heeft geleden als gevolg van de toerekenbare tekortkoming van werknemer. Dat werknemer vanwege dezelfde gedragingen al 'bestraft' is met een ontslag op staande voet, laat de mogelijkheid van werkgeefster om haar schade op grond van artikel 6:74 BW te verhalen onverlet. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van € 198.859,11 aan gederfde winst, "expedia-punten" en de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9867

Zaaknummer: 11910600 \ CV EXPL 25-6748

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: S. Geldermans en R. van Viersen

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Oud-werknemer die jarenlang via zijn eenmanszaak voor oud-werkgever bleef werken, was geen werknemer maar opdrachtnemer – ondernemersgedrag en gewijzigde afspraken wegen zwaarder dan duur en persoonlijke uitvoering.

Feiten

Werknemer trad op 7 januari 2002 in dienst bij De Unie als systeembeheerder. Vanaf 2004 had hij daarnaast een eenmanszaak waarmee hij websites bouwde en beheerde. In 2008 en 2009 spraken partijen over beëindiging van het dienstverband, mede vanwege kritiek van De Unie op houding en gedrag van werknemer en omdat het systeembeheer anders zou worden ingericht. Per 1 juni 2010 eindigde de arbeidsovereenkomst en maakten partijen nieuwe afspraken: werknemer zou via zijn eenmanszaak voor De Unie werkzaamheden verrichten, aanvankelijk voor maximaal 16 uur per week tegen een uurtarief van € 60 exclusief btw. De werkzaamheden verschoven daarbij volgens De Unie van systeembeheer naar vooral applicatiebeheer en onderhoud van websites.

De samenwerking werd in de jaren daarna meerdere malen verlengd. Werknemer factureerde via zijn onderneming, bracht btw in rekening en werkte met eigen algemene voorwaarden, waarop partijen soms afwijkingen overeenkwamen. Ook maakten zij wisselende afspraken over onder meer intellectuele-eigendom, vervanging, werkplek en het gebruik van eigen apparatuur. In 2020 werd het applicatiebeheer aanbesteed. Werknemer schreef zich in en kreeg de opdracht gegund. Vanaf 2024 werd Haert als broker tussen De Unie en werknemer geplaatst. In dat kader werd een ondernemerscheck uitgevoerd, waarbij werknemer onder meer opgaf dat hij 32 tot 50 uur per week aan zijn onderneming werkte, meerdere opdrachtgevers had en beschikte over zakelijke verzekeringen. De overeenkomst via Haert liep van 1 februari 2024 tot 1 februari 2025 tegen € 79 per uur exclusief btw.

Begin december 2024 deelde De Unie mee dat de opdracht per 1 februari 2025 niet zou worden verlengd. Haert bevestigde dit begin januari 2025. Werknemer stelde daarop dat feitelijk sinds 2010 niets wezenlijks was veranderd en dat er nog steeds sprake was van een arbeidsovereenkomst. Hij verzocht onder meer om verklaringen voor recht dat tussen hem en De Unie, althans later Haert, een arbeidsovereenkomst had bestaan, met betaling van transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, vakantiegeld, individueel keuzebudget en een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof beoordeelt eerst welke rechten en verplichtingen partijen na 1 juni 2010 zijn overeengekomen en komt tot de conclusie dat de rechtsverhouding op wezenlijke punten is gewijzigd. De uren, beloning en aard van de werkzaamheden veranderden fundamenteel: werknemer werkte niet langer hoofdzakelijk als systeembeheerder, maar verrichtte vooral applicatiebeheer en webwerkzaamheden. Hij stemde in met beëindiging van het dienstverband en met de daaropvolgende opdrachtovereenkomsten. De afspraken werden vervolgens ook jarenlang overeenkomstig uitgevoerd.

Bij de kwalificatie past het hof de maatstaf uit het *Deliveroo*-arrest toe. Het hof erkent dat enkele omstandigheden in de richting van een arbeidsovereenkomst wijzen, zoals het eerdere dienstverband, de lange duur van de relatie en het feit dat werknemer de werkzaamheden steeds persoonlijk verrichtte. Daartegenover staan volgens het hof echter zwaarder wegende omstandigheden die passen bij een overeenkomst van opdracht. Partijen onderhandelden telkens over nieuwe overeenkomsten met bepaalde looptijd. Werknemer deed tegenvoorstellen, hanteerde eigen algemene voorwaarden en liet zich deskundig adviseren. Hij was vrij in de indeling van zijn uren, declareerde wisselende bedragen, bracht btw in rekening en er werden geen loonheffingen of premies ingehouden. Zijn uurtarief lag aanzienlijk hoger dan zijn eerdere beloning als werknemer, hij beschikte over zakelijke verzekeringen, gebruikte eigen apparatuur en kon zich als ondernemer gedragen. Ook was er geen inhoudelijke beoordeling of periodieke evaluatie van zijn functioneren. Voor De Unie telde vooral het resultaat. De werkzaamheden waren bovendien niet de kerntaak van De Unie en werden niet door anderen binnen De Unie verricht.

Het hof oordeelt daarom, net als de kantonrechter, dat vanaf 1 juni 2010 geen arbeidsovereenkomst heeft bestaan tussen werknemer en De Unie, en evenmin tussen werknemer en Haert. Het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW is volgens het hof weerlegd. De arbeidsrechtelijke verzoeken, waaronder de transitievergoeding, billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding, vakantiegeld en individueel keuzebudget, worden daarom afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2455

Zaaknummer: 200.359.767/01

Rechters: M. Verkerk, R.G.C. Veneman en G.J.J. Heerma van Voss

Advocaten: J.C.E. Savelsbergh, J.M. Buist en V. Heidsma

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die door financiële problemen loon en vakantiegeld onbetaald liet na bedrijfseconomisch ontslag, moet erkende loonvordering alsnog voldoen.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2025 in dienst getreden bij werkgever als chieft operating officer voor 32 uur per week, tegen een brutoloon van laatstelijk € 9.168,28 per maand exclusief emolumenten. Vanwege bedrijfseconomische omstandigheden heeft werkgever het dienstverband met toestemming van het UWV opgezegd tegen 1 mei 2026. In de periode voorafgaand aan het einde van het dienstverband is, als gevolg van financiële problemen bij werkgever, een achterstand ontstaan in de loonbetaling. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon van € 36.139,04 bruto, onder aftrek van een reeds betaalde € 3.000 netto, en betaling van achterstallig vakantiegeld van € 2.891,12 bruto. Daarnaast vordert werknemer wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten. Werkgever heeft de vordering erkend, althans deze niet of onvoldoende bestreden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de stellingen van werknemer de vordering kunnen dragen en dat werkgever deze niet heeft weersproken. Daarom worden de gevorderde hoofdsommen toegewezen. Werkgever moet aan werknemer het achterstallige loon van € 36.139,04 bruto betalen, verminderd met het bruto-equivalent van de reeds betaalde € 3.000 netto, en daarnaast het achterstallige vakantiegeld van € 2.891,12 bruto. Ook de wettelijke rente over het achterstallige loon en vakantiegeld wordt toegewezen, te rekenen vanaf het moment waarop de betreffende bedragen opeisbaar zijn geworden tot aan de dag van volledige betaling. Verder moet werkgever de buitengerechtelijke incassokosten van € 1.207,60 betalen. Omdat werkgever in het ongelijk is gesteld, wordt hij tevens veroordeeld in de proceskosten, inclusief nakosten. Deze kosten worden aan de zijde van werknemer begroot op in totaal € 1.917,67, bestaande uit dagvaardingskosten, griffierecht, salaris gemachtigde en nakosten, te vermeerderen met eventuele betekeningkosten zoals in de beslissing vermeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6421

Zaaknummer: 12220167 \ VV EXPL 26-47

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: I. ter Steege

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Portugees recht van toepassing op de arbeidsovereenkomst, er was sprake van tijdelijke werkzaamheden in Nederland. Geen recht op billijke vergoeding op grond van bepalingen van bijzonder dwingend recht.

Feiten

Werknemer is per 4 maart 2024 in dienst getreden bij Construction Concept Europe LDA (hierna: CCE) in de functie van Bekister-timmerman tweede klasse. Werknemer is woonachtig in Portugal. CCE, statutair gevestigd in Portugal, is een bouwonderneming, gespecialiseerd in de bouw van betonnen constructies voor industriële residentiële gebouwen en ondergrondse werken; zij neemt projecten aan in verschillende Europese landen. Een Belgisch consortium heeft een project aangenomen voor de bouw van een kunstmatig energie-eiland. Hiervoor is een (Nederlandse) vennootschap onder firma (hierna: vof) opgericht. CCE heeft in onderaanneming van de vof een bouwklus aangenomen en heeft in Portugal arbeidskrachten geworven ter uitvoering van deze bouwklus. Werknemer is tewerkgesteld op een project. CCE heeft de arbeidsovereenkomst(en) met ingang van 31 oktober 2025 opgezegd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat op de arbeidsovereenkomst Nederlands recht van toepassing is. Partijen hebben geen rechtskeuze gemaakt. Volgens werknemer is de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd nu hij niet met de opzegging heeft ingestemd en het UWV hiervoor ook geen toestemming heeft verleend. Met deze onrechtmatige opzegging heeft CCE verwijtbaar gehandeld en komen aan werknemer een billijke vergoeding van € 10.000 en een transitievergoeding toe. Verder stelt werknemer dat CCE een bedrag heeft ingehouden op zijn salaris zonder dat zij daartoe gerechtigd was; werknemer vordert terugbetaling van dit bedrag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu CCE in de procedure is verschenen zonder zich op de onbevoegdheid van de Nederlandse rechter te beroepen, is de Nederlandse rechter bevoegd om van het geschil kennis te nemen. CCE heeft ook geen verweer gevoerd tegen de relatieve bevoegdheid van de kantonrechter te Middelburg. In individuele arbeidszaken is stilzwijgende forumkeuze mogelijk indien de vordering of het verzoek door de werknemer is ingesteld, waardoor de kantonrechter ook relatief bevoegd is. De kantonrechter oordeelt dat de stilzwijgende rechtskeuze volgt uit verwijzingen in de arbeidsovereenkomst naar Portugese wetartikelen; bovendien is gekozen voor een specifieke Portugese contractsvorm. Artikelen van het Nederlandse recht die van toepassing zijn verklaard zien op bijzonder dwingend recht.

Dat artikelen die verplicht van toepassing zijn expliciet van toepassing zijn verklaard betekent niet dat partijen hebben gewild het Nederlandse recht op de gehele overeenkomst van toepassing te laten zijn. Het verrichten van werk in een ander land wordt als tijdelijk aangemerkt als van de werknemer wordt verwacht dat hij na voltooiing van zijn taak in het buitenland opnieuw in het land van herkomst gaat werken. Hiervoor is niet vereist dat de werknemer dat werk voor dezelfde CCE gaat verrichten. Ook werkzaamheden voorafgaand aan en ná de werkzaamheden in Nederland bij andere werkgevers in Portugal kan meebrengen dat het werk in Nederland tijdelijk was. Uit de arbeidsovereenkomst volgt dat het de bedoeling was van partijen dat werknemer na afloop van de detachering zou terugkeren naar zijn land van herkomst om daar zijn activiteiten te hervatten. Partijen hebben ook gehandeld overeenkomstig deze bedoeling. Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst is werknemer fiscaal inwoner van Portugal gebleven, CCE heeft een 'home-leave' vergoeding betaald, CCE heeft een PD U1-verklaring aangevraagd bij het UWV en na terugkeer in Portugal heeft werknemer in Portugal een WW-uitkering aangevraagd. CCE heeft een melding tijdelijke tewerkstelling gemaakt. Portugal dient als het gewone werkland te worden aangemerkt, de werkzaamheden waren tijdelijk van aard. Er zijn geen feiten en omstandigheden aangevoerd die meebrengen dat de arbeidsovereenkomst desondanks een nauwere band heeft met Nederland. Het Portugese recht was het objectief toepasselijke recht. Werknemer geniet daardoor niet de bescherming van in het Nederlandse recht neergelegde dwingende regels. Dit betekent dat ook de bepalingen over de met het einde van een arbeidsovereenkomst samenhangende vergoedingen niet van toepassing zijn. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen. CCE heeft erkend dat werknemer recht heeft op een vergoeding naar Portugees recht van € 3.707,51 bruto welke vergoeding wordt toegewezen. Artikel 7:626 BW is op grond van artikel 2 WagwEU op de arbeidsovereenkomst van toepassing. Op grond van dit artikel moeten bedragen die op het loon worden ingehouden, op de loonstrook worden gespecificeerd. Nu niet is gebleken met welke reden er bedragen op het loon zijn ingehouden en of er voor dat specifieke geval een volmacht tot inhouding is verleend, gaat de kantonrechter ervan uit dat de inhoudingen onrechtmatig zijn gedaan. Het verzoek tot betaling van het bedrag van € 380 wordt daarom toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6860

Zaaknummer: 12035807 \ AZ VERZ 25-85

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: P.H. Pijpelink en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:626 BW, 2 WagwEU en Verordening (EG) nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst toezichthouder Waterschap Amstel, Gooi en Vecht ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen na onder meer 44 verkeersboetes en handelen in strijd met interne regels. Werknemer dient 10% kosten Hoffmann-rapport te betalen.

Feiten

Werknemer is per 15 januari 2019 in dienst getreden bij Waterschap Amstel, Gooi en Vecht (hierna: AGV) in de functie van toezichthouder. In februari 2026 is werknemer geschorst vanwege ernstige overtredingen in de uitoefening van zijn werkzaamheden nadat een klacht was ontvangen van een medeweggebruiker over onveilig rijgedrag van een dienstauto van AGV. Vervolgens heeft AGV werknemer geïnformeerd dat een ontbindingsverzoek zal worden ingediend. Uit een door bureau Hoffmann opgesteld onderzoeksrapport volgt dat werknemer een dienstauto heeft gebruikt voor privédoeleinden en dat hij deze ritten niet conform interne regels en instructies heeft uitgevoerd. Verder is geconcludeerd dat de agenda van werknemer niet up-to-date was voorafgaand aan een werkdag, dat de agenda achteraf is bijgewerkt dan wel aangepast, en dat werknemer achteraf 'thuiswerk' heeft opgevoerd in de agenda, terwijl hij niet thuis mag werken. Hoffmann heeft in het rapport ook vastgesteld dat werknemer zich met de dienstauto meerdere keren niet heeft gehouden aan de maximumsnelheid, en in de periode van april 2025 tot en met januari 2026 in ieder geval 44 keer met een snelheid van ten minste 120 kilometer per uur heeft gereden, waar 80 of 100 kilometer was toegestaan. In mei 2026 heeft werknemer zijn leidinggevend een bericht gestuurd waarin hij aangaf zijn gedrag te erkennen en hier de volledige verantwoordelijkheid voor te nemen. AGV verzoekt ontbinding vanwege ernstig verwijtbaar handelen en een veroordeling van werknemer tot vergoeding van de kosten van de Hoffmann-rapportage.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het onderzoeksrapport volgt dat gedurende een langere periode sprake is geweest van een verschil tussen rittenregistraties en in de agenda vermelde werkzaamheden. Hiermee heeft werknemer zijn gedrag oncontroleerbaar gemaakt. Er is sprake geweest van in ieder geval 44 geregistreerde forse verkeersovertredingen. Werknemer is er nadrukkelijk op gewezen dat privégebruik van de dienstauto niet is toegestaan. Ook is hij aangesproken op een juiste rittenregistratie, correct agendabeheer en een juiste uren- en verlofregistratie. Desondanks heeft werknemer zich ook na de waarschuwing wederom schuldig gemaakt aan onjuiste ritten- en urenregistraties en onjuist agendabeheer. Uit de samenhang tussen onkostendeclaraties en opgegeven thuiswerkdagen

volgt bovendien dat sommige onkostendeclaraties niet deugdelijk zijn. De stelling van werknemer dat het Hoffmann-onderzoek disproportioneel is geweest, is op zich geen reden om de conclusies uit het rapport buiten beschouwing te laten. Er is sprake van ernstig verwijtbaar handelen op grond waarvan de arbeidsovereenkomst ontbonden wordt. Hoewel het handelen van werknemer naar het oordeel van de kantonrechter zeer kwalijk is, wordt de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid niet gehaald. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat er onvoldoende aanwijzingen zijn dat werknemer met zijn handelen het oogmerk heeft gehad om zichzelf te bevoordelen of AGV te benadelen. Er is eerder sprake van een situatie waarin werknemer bij herhaling in de fout is gegaan door een forse miskenning van het belang dat AGV hechtte aan nakoming van de afspraken en een kennelijk gebrek aan inzicht in zijn eigen rol en verantwoordelijkheid. De door AGV gevraagde verklaring voor recht wordt daarom afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld circa 10% van de werkelijke kosten van het Hoffman-rapport (€ 62.934 ex btw) te vergoeden. AGV heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er een duidelijke aanleiding was om onderzoek te laten verrichten. Vastgesteld is dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. Daarmee heeft werknemer ook gehandeld in strijd met goed werknemerschap en daarvan uitgaande is er een grondslag voor AGV om redelijke onderzoekskosten op werknemer te verhalen. Iedere specificatie ontbreekt echter op de factuur waardoor niet kan worden vastgesteld of de factuur redelijk is. Aan het verzoek van AGV om alsnog specificaties in het geding te brengen, wordt voorbijgegaan, omdat zij dit al eerder had kunnen en moeten doen. In het tegenverzoek wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend. De door werknemer gevorderde overuren worden toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10101

Zaaknummer: 12134816 \ AO VERZ 26-8

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.S. van der Landen en A. van Glabbeek

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 9, onder c, BW en 7:673 lid 7, onder c, BW

RECHTSPRAAK

Vervolg op tussenarrest. Werknemer wordt door middel van getuigenverhoor van drie ex-collega's en zichzelf in staat gesteld te bewijzen dat hij tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden voor Jacobo Nederland B.V. een kluit aarde, steen of klei op zijn hoofd heeft gekregen.*Feiten*

Vervolg op tussenarrest. Eiser (hierna: zzp'er) heeft als zzp'er werkzaamheden verricht als boorgatenmachinebediende. Zzp'er heeft op 26 maart 2021 de spoedeisendehulpafdeling van het ziekenhuis bezocht. Aldaar heeft hij verteld dat hij drie dagen ervoor een steen op zijn hoofd heeft gekregen en dat hij een helm droeg. Sindsdien, zo gaf hij aan, had hij last van hoofdpijn en misselijkheid. De conclusie was: een trauma capitis. Jacobo Nederland B.V. (hierna: Jacobo) heeft geen aansprakelijkheid erkend. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de verklaring voor recht dat opdrachtgever aansprakelijk is, afgewezen, omdat uit niets objectiefs bleek dat het ongeval zich had voorgedaan. Zzp'er heeft hoger beroep ingesteld. Het hof heeft geoordeeld dat zzp'er voldoende gesteld heeft om hem tot bewijslevering toe te laten. Alvorens zzp'er de gelegenheid te geven om bewijs te leveren, heeft het hof een mondelinge behandeling bepaald.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof heeft in het tussenarrest geoordeeld dat werknemer voldoende heeft gesteld om tot bewijslevering te worden toegelaten. Hiervoor dient werknemer bewijs te leveren van zijn stelling dat hij op 23 maart 2021 tijdens zijn werkzaamheden voor Jacobo een groot stuk grond of klei op zijn hoofd heeft gekregen. Het hof laat hem toe tot het leveren van dit bewijs. Ter zitting heeft Jacobo toegezegd om binnen veertien dagen na de zittingsdatum de NAW-gegevens aan de advocaat van werknemer te verstrekken van de volgens werknemer bij het ongeval aanwezige collega's, zodat deze door werknemer als getuigen kunnen worden opgeroepen. Naast deze drie getuigen zal werknemer tevens als getuige worden gehoord. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3633

Zaaknummer: 200.339.673/01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, F.C. Alink-Steinberg en H.A.W. Vermeulen

Advocaten: A. Quispel en V. van Dijken

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Afgebroken onderhandelingen tussen AOW'er en Albert Heijn B.V., geen wilsovereenstemming over een nieuwe overeenkomst, stilzwijgende voortzetting of onrechtmatig afbreken van onderhandelingen.

Feiten

Werknemer is op 18 februari 2001 bij de rechtsvoorgangster van Albert Heijn B.V. (hierna: AH) in dienst getreden. Werknemer heeft zijn teamleidster gevraagd om mee te werken aan zijn verzoek om een jaar langer bij AH te blijven. AH heeft werknemer geen doorwerkcontract aangeboden, maar wel laten weten dat hij één jaar langer mag doorwerken, zo stelt werknemer. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij en AH vóór zijn AOW-gerechtigde leeftijd overeenstemming hebben bereikt over de essentialia van zijn arbeidsovereenkomst op basis waarvan er vanaf zijn AOW-gerechtigde leeftijd, te weten vanaf 17 juli 2022, een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de duur van 1 jaar tot stand is gekomen. AH stelt dat uit de discussie die partijen hadden, blijkt dat over de arbeidsovereenkomst na de AOW-datum en de ingangsdatum van het pensioen geen overeenstemming bestond. Voorts stelt zij dat partijen het niet eens waren over de voorwaarden waaronder werknemer kon doorwerken. Partijen hadden dus ook geen overeenstemming bereikt over de nieuwe arbeidsovereenkomst of een verlenging van de bestaande overeenkomst, zodat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 17 juli 2022. De kantonrechter heeft geoordeeld dat AH niet heeft toegezegd dat werknemer onder dezelfde voorwaarden mocht doorwerken. Uit de correspondentie tussen werknemer en AH volgt dat werknemer het aanbod van een nieuwe arbeidsovereenkomst keer op keer heeft afgewezen. Er is geen overeenstemming bereikt, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst op 17 juli 2022 van rechtswege is geëindigd. AH heeft werknemer bij gebrek aan een getekende overeenkomst ook niet meer toegelaten om werkzaamheden te verrichten. Los daarvan geldt dat als werknemer al voor AH zou hebben gewerkt na 17 juli 2022 er nog steeds geen wilsovereenstemming bestond tussen partijen over de voortzetting van de arbeidsovereenkomst, zodat er ook in dat geval geen sprake kan zijn van een stilzwijgende voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert, onder meer, een veroordeling van werknemer tot het betalen van loon.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft vragen gesteld over de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst, heeft deze ter discussie gesteld en heeft uiteindelijk niet met de voorwaarden willen instemmen. AH had de intentie om met werknemer een nieuwe

arbeidsovereenkomst aan te gaan, conform de doorwerkregeling. AH ging er inderdaad van uit dat over arbeidsvoorwaarden niet onderhandeld hoefde te worden. AH heeft namelijk laten weten dat zij opdracht had gegeven om een nieuw contract op te maken. Klaarblijkelijk wilde werknemer dat nieuwe contract echter niet zonder meer tekenen. Ook bestond discussie over het oudersdomspensioen, waarvan werknemer niet wilde dat het zou ingaan. Het hof oordeelt dat tussen partijen geen wilsovereenstemming is ontstaan. De toezegging van AH dat een hoger loon zou worden nabetaald, was gekoppeld aan het ondertekenen van een verlengd contract. Nu die voorwaarde niet vervuld is, is er geen stilzwijgende voortzetting ontstaan. AH heeft helder gecommuniceerd dat er juist geen voortzetting was van het dienstverband. Het hof volgt niet de stelling van werknemer dat er sprake was van onderhandelingen die niet meer mochten worden afgebroken; AH mocht de discussie beëindigen. AH was duidelijk in haar eis, in september 2022 werd duidelijk dat werknemer hier niet aan wilde meewerken en de toonzetting van werknemer was tegen dat punt niet meer respectvol. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3362

Zaaknummer: 200.345.999_01

Rechters: R.J. Voorink, M. van Ham en M. van der Schoor

Advocaten: N. der Kinderen en D.E.J. van Wijk

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat de door werkgever aangevoerde dringende redenen, namelijk alcoholgebruik tijdens het werk en werkweigering, niet zijn komen vast te staan.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2025 bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Zij werkte gemiddeld 40 uur per week tegen een loon van € 15 bruto per uur, wat neerkwam op € 2.600 bruto per maand. Op 18 maart 2026 heeft werkgever werkneemster per WhatsApp op staande voet ontslagen wegens vermeend alcoholgebruik tijdens het werk en werkweigering. Werkneemster betwist dat zij onder invloed van alcohol op het werk is verschenen of zonder geldige reden heeft geweigerd te werken. Volgens haar werd haar loon structureel te laat en niet volledig betaald en is zij op 18 maart 2026 naar huis gegaan nadat zij haar leidinggevende daarop had aangesproken. Werkneemster berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar stelt dat er geen dringende reden voor ontslag op staande voet bestond. Zij verzoekt daarom om betaling van de transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. Daarnaast verzoekt zij om een deugdelijke eindafrekening en salarisspecificaties. Werkgever is niet in de procedure verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet sprake zijn van een dringende reden, moet het ontslag onverwijld zijn gegeven en moet de dringende reden onverwijld aan de werknemer zijn meegedeeld. Aan de laatste twee voorwaarden is voldaan. Van een dringende reden is echter geen sprake. Werkgever heeft niet aangetoond dat werkneemster tijdens het werk alcohol heeft gebruikt of onder invloed van alcohol verkeerde. Ook de gestelde werkweigering is niet onderbouwd. Werkneemster heeft toegelicht dat zij haar werkzaamheden tijdelijk heeft opgeschort nadat zij werkgever had aangesproken op het structureel te laat en onvolledig betalen van haar loon. Volgens de kantonrechter had zij daarmee een geldige reden om haar werkzaamheden tijdelijk op te schorten. Van werkweigering zonder geldige reden was daarom geen sprake. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig.

Vergoedingen

Omdat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever is geëindigd en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster, heeft zij recht op de transitievergoeding. De kantonrechter kent € 514,15 bruto toe. Omdat werkgever de arbeidsovereenkomst tegen een eerdere datum heeft opgezegd dan bij regelmatige opzegging zou gelden, heeft werkneemster tevens recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De kantonrechter kent € 3.985,55 bruto toe, gelijk aan het loon over de resterende opzegtermijn. Het niet-rechtsgeldige ontslag op staande voet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Bij de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder meer mee dat het dienstverband slechts ruim een half jaar heeft geduurd, werkneemster werd ontslagen nadat zij werkgever had aangesproken op het niet volledig betalen van haar salaris en het ontslag via zeer beledigende WhatsApp-berichten is gegeven. Daarnaast was werkneemster niet aangemeld bij het UWV en de Belastingdienst, waardoor zij na haar ontslag langere tijd in onzekerheid verkeerde over haar inkomen en van haar spaargeld en donaties van de Voedselbank moest leven. De kantonrechter acht een vergoeding ter hoogte van ongeveer drie maandsalarissen passend en kent een billijke vergoeding van € 8.000 bruto toe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5522

Zaaknummer: 12238300 \ UE VERZ 26-230

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: mr. M. Booij

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft te laat geklaagd over de wijze waarop werkgeefster het pensioengevend salaris berekende en heeft daarmee zijn klachtplicht van artikel 6:89 BW geschonden.

Feiten

Werknemer is op 2 januari 2013 voor de duur van één jaar bij werkgeefster in dienst getreden als leerling ROV Pilot/Technician. Per 2 januari 2014 is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortgezet. Naast zijn reguliere uurloon ontving werknemer voor offshorewerkzaamheden een afzonderlijke dagvergoeding. Het dienstverband is per 1 februari 2024 geëindigd nadat werknemer 104 weken arbeidsongeschikt was geweest. Op de arbeidsovereenkomst waren verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing, waaronder een collectieve pensioenregeling. Op grond daarvan werd het pensioengevend salaris berekend aan de hand van dertien maal het vierwekelijkse periodeloon, vermeerderd met vakantietoeslag. Werkgeefster berekende de pensioenpremie uitsluitend over het basisloon en nam de offshorevergoeding niet mee in het pensioengevend salaris. Werknemer stelde zich bij brief van zijn gemachtigde van 24 april 2023 op het standpunt dat hierdoor te weinig pensioenpremie was afgedragen. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat voor het pensioengevend salaris moet worden aangesloten bij zijn daadwerkelijk ontvangen loon, herberekening en afdracht van zijn pensioenaanspraken en vergoeding van het daardoor gemiste rendement. Werkgeefster betwist dat de offshorevergoeding onderdeel is van het pensioengevend salaris en voert onder meer aan dat werknemer zijn klachtplicht heeft geschonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Klachtplicht

Op grond van artikel 6:89 BW kan een schuldeiser geen beroep meer doen op een gebrek in een prestatie indien hij niet binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek heeft ontdekt of redelijkerwijs had moeten ontdekken daarover heeft geklaagd. Bij de beoordeling of tijdig is geklaagd, moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen, waaronder het nadeel dat de schuldenaar door het late klagen ondervindt. De klachtplicht is ook van toepassing op vorderingen uit hoofde van een arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft pas op 24 april 2023 bij werkgeefster geklaagd over de berekening van zijn pensioengevend salaris.

Volgens de kantonrechter had hij echter al veel eerder kunnen ontdekken dat werkgeefster alleen het basisloon als uitgangspunt nam. Werknemer ontving in de eerste jaren van zijn dienstverband jaarlijkse pensioenoverzichten waaruit hij dit had kunnen afleiden. Dat hij deze overzichten vanaf 2016 door een administratieve fout niet meer ontving, maakt dit niet anders. Hij wist dat hij recht had op deze overzichten en had bij werkgeefster naar het uitblijven daarvan kunnen informeren. Ook uit zijn loonstroken kon werknemer afleiden dat zijn pensioenpremie niet over zijn daadwerkelijk verdiende loon, inclusief de offshorevergoeding, werd berekend. De werknemersbijdrage bleef immers nagenoeg gelijk, ook in perioden waarin hij vanwege offshorewerkzaamheden aanzienlijk meer verdiende. Werknemer had daarom al veel eerder kunnen constateren op welke grondslag zijn pensioen werd berekend. Het late klagen heeft werkgeefster bovendien in haar belangen geschaad. Bij een eventuele tekortkoming zou de pensioenopbouw over het gehele dienstverband moeten worden herberekend, inclusief het gemiste rendement. Indien werknemer eerder had geklaagd, had werkgeefster de gevolgen van een eventuele tekortkoming kunnen beperken. De kantonrechter oordeelt daarom dat werknemer zijn klachtplicht heeft geschonden. Zijn rechten met betrekking tot de gestelde tekortkoming zijn daarmee vervallen en zijn vorderingen worden afgewezen. De kantonrechter komt niet toe aan de inhoudelijke vraag of de offshorevergoeding onderdeel vormt van het pensioengevend salaris.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:6552

Zaaknummer: 11659357 \ CV EXPL 25-1395

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: M. IJzelenberg en E. Harlaar

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht werknemer op non-actief stellen wegens integriteitsschendingen. Vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als junior asset planner. Daarnaast is hij samen met zijn vader eigenaar van een onderneming die zich bezighoudt met uitzenden en detacheren in onder meer de petrochemische sector. Werkgeefster heeft een intern integriteitsonderzoek uitgevoerd naar het handelen van werknemer in verband met niet-gemelde belangenconflicten, mogelijke onregelmatigheden rondom vendor-onboarding en facturatie en een declaratie. In het kader van dit onderzoek is tweemaal met werknemer gesproken en heeft vervolgens een hoor- en wederhoorgesprek plaatsgevonden. Op 20 april 2026 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat hij volgens haar ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat het vertrouwen in hem onherstelbaar is geschaad. Werkgeefster heeft werknemer voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen en hem verzocht in te stemmen met vrijstelling van werkzaamheden. Werknemer heeft daarmee niet ingestemd en zijn werkzaamheden op 22 april 2026 hervat. Diezelfde dag heeft werkgeefster hem met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Werknemer heeft zich tegen de op-non-actiefstelling verzet en herhaaldelijk om wedertewerkstelling verzocht. Werkgeefster heeft dit geweigerd vanwege de ernst van de verwijten en op 2 juni 2026 een ontbindingsverzoek ingediend. Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling in zijn functie van junior asset planner.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Voor een op non-actiefstelling moet, gelet op het zwaarwegende belang van een werknemer om de overeengekomen arbeid te kunnen blijven verrichten, sprake zijn van een redelijke en voldoende zwaarwegende grond. Het enkele feit dat de werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst nastreeft, is daarvoor onvoldoende.

Integriteitsschendingen

De voorzieningenrechter acht voorshands voldoende aannemelijk dat werknemer belangenconflicten met zijn leidinggevende en zijn eigen onderneming niet tijdig heeft gemeld en dat er sprake is geweest van onregelmatigheden rondom vendor-onboarding en

declaratie. Werknemer heeft de meeste bevindingen uit het integriteitsonderzoek slechts in algemene zin betwist en is onvoldoende concreet ingegaan op de afzonderlijke verwijten. Ook zijn stelling dat het integriteitsonderzoek ondeugdelijk en methodologisch onverantwoord is uitgevoerd, heeft hij onvoldoende geconcretiseerd. De functie van junior asset planner vereist volgens werkgeefster een hoge mate van onafhankelijkheid en integriteit vanwege de directe raakvlakken met operationele en financiële processen. De voorzieningenrechter oordeelt dat de aannemelijk geworden gedragingen van werknemer juist deze essentiële functievereisten raken. De gedragingen zijn daarom voldoende ernstig om een redelijke en zwaarwegende grond voor de op non-actiefstelling op te leveren.

Belangenafweging

Ook de belangenafweging leidt niet tot wedertewerkstelling. Tegenover het belang van werknemer bij het verrichten van zijn werkzaamheden staan de belangen van werkgeefster bij het voorkomen van herhaling en verdere financiële schade en bij het waarborgen van de geloofwaardigheid van haar integriteitsbeleid en bedrijfscultuur. Deze belangen van werkgeefster wegen zwaarder. Van werkgeefster kan daarom niet in redelijkheid worden verlangd werknemer opnieuw tot zijn werkzaamheden toe te laten. De vordering tot wedertewerkstelling wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:9357

Zaaknummer: C/10/719834 / KG ZA 26-471

Rechters: R.J.A.M. Coijmans

Advocaten: A. van Toledo en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop terecht wegens onvoldoende meewerken aan re-integratie. Werkneemster heeft eveneens geen recht op een billijke vergoeding, omdat het handelen van werkgever niet ernstig verwijtbaar is.

Feiten

Werkneemster is per 1 mei 2025 in dienst getreden bij werkgever in de functie van woonassistent. Werkneemster stelt dat zij feitelijk taken uit een andere functie moest verrichten. Na het aankaarten daarvan en het verzoek om een bijbehorende opleiding te mogen volgen, voelde werkneemster zich onheus bejegend door werkgever. Zij heeft zich in september 2025 ziek gemeld, is begin november 2025 weer aan het werk gegaan op een andere locatie, maar heeft zich in december 2025 opnieuw ziek gemeld. Volgens werkgever heeft werkneemster daarna onvoldoende meegewerkt aan haar re-integratie, ondanks meerdere uitnodigingen voor een gesprek en waarschuwingen dat een loonstop zou volgen. Werkgever heeft het loon van werkneemster enige tijd stopgezet. Het jaarcontract van werkneemster is daarnaast niet verlengd. In de procedure verzoekt werkneemster betaling van het loon over de periode van de loonstop. Ook verzoekt werkneemster een billijke vergoeding, omdat haar arbeidsovereenkomst niet is verlengd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft terecht een loonstop opgelegd. Uit de terugkoppelingen van de bedrijfsarts na beide ziekmeldingen bleek steeds dat er geen sprake was van arbeidsongeschiktheid op medische gronden, maar van een arbeidsconflict en beperkingen op het gebied van sociaal en persoonlijk functioneren. Werkneemster heeft zich, ondanks eerdere waarschuwingen, niet coöperatief opgesteld om op advies van de bedrijfsarts het gesprek met werkgever aan te gaan. Dat één afspraak met de bedrijfsarts niet doorging, ontsloeg haar niet van de verplichting in het kader van de re-integratie in gesprek te blijven met haar werkgever. De loonstop was daarom terecht. Het verzoek tot betaling van loon wordt daarom afwezen. Voor de gevorderde billijke vergoeding geldt een hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen tijdens werkgever. De door werkneemster aangevoerde omstandigheden – het niet mogen volgen van een opleiding, de gestelde onheuse bejegening, de gebrekkige begeleiding bij overplaatsing en het aanzeggen van het niet verlengen voordat het gesprek met de bedrijfsarts had plaatsgevonden – zijn onvoldoende om ernstige verwijtbaarheid aan te nemen. Dat werkgever achteraf gezien anders had kunnen handelen, is daarvoor niet genoeg. Wat betreft de stelling van werkneemster dat zij werkzaamheden uitvoerde voor een andere functie dan woonassistent geldt dat dit niet is komen vast te staan, aangezien werkgever dit

voldoende onderbouwd heeft betwist. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5302

Zaaknummer: 12217549 \ UE VERZ 26-187

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: W. Kok en S.O. Voogt

Wetsartikelen: 7:629 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot vergoeding ingehouden loon eindafrekening in verband met afkoopsom leaseauto die niet bij leasebedrijf is ingeleverd maar is verstrekt aan andere werknemer, toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2020 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van calculator/kostendeskundige. Tussen partijen is een berijdersovereenkomst gesloten voor de lease van een leaseauto. De arbeidsovereenkomst is na opzegging door werknemer per 1 mei 2025 geëindigd. De leaseauto is niet overgenomen door de nieuwe werkgever van werknemer. Werkgever heeft bij de eindafrekening een bedrag van ca. € 4.000 ingehouden vanwege de voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst. Werknemer voert aan dat de leaseauto na zijn vertrek niet is ingeleverd bij de leasemaatschappij maar aan een andere werknemer ter beschikking is gesteld. Werkgever voert aan dat hij zijn schade heeft proberen te beperken door de leaseauto niet in te laten nemen door de leasemaatschappij maar deze opnieuw in te zetten binnen zijn bedrijf. De kosten voor werkgever zouden bij inlevering van de auto namelijk vele malen hoger zijn dan bij het ter beschikking stellen van de leaseauto aan een andere werknemer. Desondanks is werknemer de in artikel 17 opgenomen vergoeding verschuldigd volgens werkgever. De vergoeding wordt forfaitair berekend als een percentage van de fiscale kosten en nergens staat dat er een inleververplichting geldt. De vergoeding is dus verschuldigd ongeacht of werkgever ervoor kiest om de leaseauto in te leveren bij de leasemaatschappij of niet. Werknemer vordert, samengevat, veroordeling van werkgever tot betaling van het ingehouden bedrag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft niet weersproken dat bij het sluiten van de berijdersovereenkomst tussen partijen niet is gesproken en/of onderhandeld over artikel 17. Dit staat dus vast en brengt met zich mee dat de nadruk ligt op de grammaticale uitleg van het beding. Naar het oordeel van de kantonrechter is de tekst van artikel 17 op onderdelen onduidelijk en voor meerdere lezingen vatbaar. Allereerst wordt in artikel 17 over diverse soorten kosten gesproken: afkoopbedrag, innamekosten en overnamekosten. Deze begrippen worden niet nader gedefinieerd en de onderlinge verhouding tussen die begrippen wordt in de berijdersovereenkomst niet uitgewerkt. Dat leidt tot onduidelijkheid over wanneer artikel 17 van toepassing is. Uit de zin '*dat er een afkoopbedrag bepaald zal worden voor inname van de leaseauto*' had werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet hoeven te begrijpen dat dit afkoopbedrag ook verschuldigd is als er geen sprake is van inname van de leaseauto door

de leasemaatschappij. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat de berijdersovereenkomst is opgesteld door werkgever en door werkgever aan werknemer is aangeboden. Werkgever had het in zijn macht om precies te verwoorden wat hij ten aanzien van een kostenvergoeding bij voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst met werknemer wilde afspreken. Als werkgever had willen afspreken dat werknemer, ongeacht of de leaseauto wordt ingeleverd bij de leasemaatschappij, kosten verschuldigd zou zijn bij het voortijdig eindigen van het leasecontract, dan had het op de weg van werkgever gelegen om dat ondubbelzinnig in de berijdersovereenkomst op te nemen. Dat heeft werkgever niet gedaan en de onduidelijkheid die daarvan het gevolg is, valt in beginsel binnen zijn risicosfeer. Werkgever heeft geen feiten en omstandigheden aangevoerd die, met toepassing van de *Haviltex*-norm, ervoor zorgen dat werknemer had moeten begrijpen dat ook andere kosten dan innamekosten voor zijn rekening zouden komen, berekend op basis van de in artikel 17 opgenomen formule. De kantonrechter wil aannemen dat er ook aan de her-inzet van de leaseauto binnen het bedrijf kosten zijn verbonden, bijvoorbeeld doordat de auto in een hogere prijsklasse valt dan waarop de werknemer die de beschikking over de auto heeft gekregen, recht heeft en/of doordat werkgever de betreffende werknemer een compensatie biedt voor een hogere bijtelling. Dit zijn echter gevolgen van keuzes die werkgever heeft gemaakt. Nu ten onrechte een bedrag van ca. € 4.000 is ingehouden, wordt dit gevorderde bedrag vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente toegewezen. De vordering tot afgifte van een bruto-nettospecificatie wordt toegewezen. De gevorderde buitengerechtelijke proceskosten worden toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:5772

Zaaknummer: 11972309 \ CV EXPL 25-6674

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: J.A. Noordam

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Winkelmanager terecht op staande voet ontslagen na verdwijnen aanzienlijke hoeveelheid contant geld, meenemen kleding en meermaals niet naleven openingstijden.

Feiten

Werknemer is per 27 oktober 2025 in dienst getreden bij werkgever als winkelmanager. Op 9 februari 2026 werd werkgever door zijn afdeling Finance geïnformeerd dat een aanzienlijke hoeveelheid contante omzet ontbrak in een filiaal. Op 10 februari 2026 heeft werkgever contact opgenomen met werknemer om de situatie te bespreken. Op 13 februari 2026 zou er een gesprek plaatsvinden, maar werknemer is niet verschenen. Ook voor een op 18 februari 2026 geplande afspraak heeft werknemer zich afgemeld. Op 24 februari 2026 heeft werknemer zich ziek gemeld. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen vanwege onder meer de diefstal van goederen, kluis- en kassadivergenties onder zijn supervisie en het niet naleven van openingstijden. Werknemer verzoekt onder meer een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het midden kan blijven of werknemer bij zijn indiensttreding de geldende protocollen voor de kluis en kassa heeft ontvangen en of de daarin genoemde werkwijze te allen tijde door het winkelpersoneel wordt nageleefd. Het staat namelijk vast dat werknemer op 25 november 2025 en 6 januari 2026 geldtransporten heeft geannuleerd, terwijl er wel genummerde sealbags met contant geld waren aangemeld en dus in het filiaal aanwezig zijn geweest, en dat werknemer op deze dagen verantwoordelijk was voor de overdracht van de sealbags aan Brinks. Werknemer, althans zijn gemachtigde, kan hiervoor desgevraagd geen verklaring geven. Als werknemer niet degene is die de sealbags heeft ontvreemd, had het toch op zijn minst op zijn weg gelegen om contact op te nemen met de daarvoor aangewezen persoon binnen de organisatie om te melden dat er geld ontbrak, ongeacht de hoogte van het bedrag. Werknemer heeft dat echter niet gedaan. De kantonrechter vindt de manier waarop werknemer (in elk geval) tweemaal heeft gehandeld, mede gelet op zijn verantwoordelijkheden als winkelmanager, dermate ernstig dat dit op zichzelf al een dringende reden is voor ontslag op staande voet. Daar komt nog bij dat werknemer erkent dat hij de winkel af en toe eerder dan sluitingstijd heeft gesloten. Niet gebleken is dat hij daarvoor toestemming had gekregen van degene aan wie hij verantwoording moest afleggen. Het staat dus vast dat hij de openingstijden van het filiaal niet naar behoren heeft nageleefd. Daarom kan (voor het beoordelen van de geldigheid van het

ontslag) in het midden blijven of het overzicht van de sluitingstijden van werkgever wel accuraat is en of het werknemer of ook een andere medewerker was die de winkel eerder heeft gesloten. Van een manager in een winkel mag worden verwacht dat hij handelt in het belang van het bedrijf en deze handelswijze van werknemer, waarbij klanten mogelijk voor een dichte deur hebben gestaan en werkgever omzet kan zijn misgelopen, past daar niet bij. Hoewel werkgever op dit punt had kunnen volstaan met een minder zware maatregel, zoals een officiële waarschuwing, weegt dit wel mee bij de beoordeling van de dringende reden voor het ontslag. Werkgever had een dringende reden voor ontslag op staande voet. Er is onverwijld opgezegd. Werkgever heeft werknemer, nadat hij hem herhaaldelijk niet kon bereiken, de ontslagredenen per e-mail kenbaar gemaakt. De verzochte gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld de gefixeerde schadevergoeding te betalen. De verzochte veroordeling van werknemer tot betaling van het kasverschil wordt afgewezen. Niet is komen vast te staan dat werknemer het bedrag daadwerkelijk zelf heeft gestolen, in de lopende strafzaak is nog geen uitspraak gedaan. Werknemer wordt veroordeeld een bedrag van € 869,55 te betalen ter vergoeding van door hem mee naar huis genomen kleding. Werknemer hoeft geen vergoeding te betalen voor het niet naleven van de openingstijden. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:9709

Zaaknummer: 12197439 HA VERZ 26-35

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: S.A. Ruijs en S. de Lange

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

RECHTSPRAAK

Chef-kok heeft te laat geklaagd over indeling functiegroep. Werknemer krijgt een bewijsopdracht ten aanzien van overuren.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chef-kok. Hij is per 1 juni 2025 uit dienst getreden. Werknemer stelt tijdens het dienstverband te weinig loon te hebben ontvangen omdat hij in de verkeerde functiegroep zou zijn ingedeeld. Op een website waar in de arbeidsovereenkomst naar wordt verwezen, staat dat chef-koks op basis van de typering van de kaart en het bereidingsproces, de omvang van de keukencrew, de zelfstandigheid, de aard van de werkzaamheden en de kennis en ervaring ingedeeld worden in drie verschillende functiegroepen. Volgens werknemer had hij in functiegroep 8 ingedeeld moeten worden en het voor die categorie vastgestelde salaris moeten ontvangen. Werkgeefster is het daar niet mee eens: werknemer voldoet volgens haar niet aan de vereisten voor functiegroep 8 en heeft het ontvangen salaris tijdens zijn dienstverband altijd zonder protest geaccepteerd. Werknemer vordert een veroordeling van werkgeefster tot betaling van een bedrag van ca. € 34.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is niet gebleken dat werknemer tijdens zijn dienstverband heeft geklaagd dat hij niet in functiegroep 8 is ingedeeld, terwijl hij vanaf het moment dat hij de arbeidsovereenkomst onder ogen kreeg de in de overeenkomst genoemde website al kon raadplegen. Ook bij een wijziging van zijn taken had werknemer zich ervan bewust kunnen zijn dat een hogere functiegroep wellicht passend zou zijn. Het is echter niet gebleken dat hij met zijn werkgeefster in gesprek is gegaan. Pas bij brief van zijn gemachtigde van ruim twee maanden na het einde van het dienstverband maakt werknemer bezwaar tegen de indeling en het daaraan gekoppelde loon. Door dit tijdsverloop van bijna twee jaar vanaf het moment dat werknemer bekend kon zijn met de vereisten voor functiegroep 8 en het moment waarop hij zijn bezwaar kenbaar heeft gemaakt, is werkgeefster in haar belangen geschaad; dat geldt niet alleen haar financiële belangen maar ook de bewijspositie ten aanzien van de toepasselijke functiegroep. Dat betekent dat als werknemer al in functiegroep 8 ingedeeld had moeten worden, wat op basis van de door partijen aangevoerde feiten en omstandigheden niet vast is komen te staan, hij nu geen aanspraak meer kan maken op een nabetaling. Dit deel van de eis wordt daarom afgewezen. In de periode waarover werknemer overuren vordert, waren achtereenvolgens de cao voor de periode 2023, de cao voor de periode 2024, en de cao voor de periode 2025-2026 van toepassing. Al deze versies, en ook de in de

arbeidsovereenkomst genoemde versie van 2020, regelen de vergoeding van overwerk en de mogelijkheid om 'tijd-voor-tijd' dan wel een uitbetaling van overuren te krijgen. Gelet op deze cao-bepalingen is het niet mogelijk om overuren inbegrepen te laten zijn in een all-in salaris. Dit zou namelijk een afwijking van de cao in het nadeel van de werknemer zijn, wat niet is toegestaan bij een minimum-cao. Volgens werknemer heeft hij tijdens zijn dienstverband structureel overuren gemaakt en moet werkgeefster deze uren nog aan hem uitbetalen. Werkgeefster heeft de omvang van de overuren gemotiveerd betwist. Werknemer heeft de bewijslast van zijn stelling dat werkgeefster nog 1.104,15 overuren aan hem moet uitbetalen en krijgt daarom een bewijsopdracht. Opgemerkt wordt dat van een werkgever mag worden verwacht dat er een goede urenregistratie wordt bijgehouden. Tijdens de zitting is werkgeefster in de gelegenheid gesteld WhatsApp-correspondentie in het geding te brengen waaruit volgens haar blijkt dat werknemer zelf ook toegang had tot het urenregistratiesysteem en de planning. Werkgeefster heeft vervolgens een akte genomen, maar deze stukken heeft zij niet overgelegd. Werkgeefster wordt in de gelegenheid gesteld om dit alsnog te doen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden. Werkgeefster is niet-ontvankelijk in haar tegeneis, omdat deze pas enkele weken na de conclusie van antwoord en daarmee te laat is ingediend ex artikel 137 Rv. Werkgeefster wordt in de proceskosten in reconventie veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:9708

Zaaknummer: 11983354 CV EXPL 25-4720

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: R. Aolad-Si Mhammad en Y.M.M. Ooijkaas

Wetsartikelen: 6:89 BW en 137 Rv

RECHTSPRAAK

Vervolg op tussenarrest. Speer Reclame en Communicatie B.V. valt niet onder de uitzonderingsbepalingen van het Verplichtstellingsbesluit Bpf Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie. Aanhouding totdat de Hoge Raad heeft geoordeeld over aanwezigheid ondergrens.

Feiten

Speer Reclame en Communicatie B.V. (hierna: Speer) houdt zich volgens het Handelsregister bezig met het verlenen van diensten op het gebied van reclame en communicatie, ontwerp en uitvoering van signing projecten, beletteren en folieverwerking. In september 2020 heeft Bpf Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (hierna: Bpf Mitt) aan Speer medegedeeld dat zij met ingang van 2015 onder de werkingssfeer van het Bpf Mitt valt. Speer houdt zich bezig met het verwerken van polyesterfolie. Speer vervaardigt diverse folieproducten. Daarnaast bedrukt Speer zelf textiel, zoals kledingstukken. De werkzaamheden waarbij Speer zelf textiel bedrukt of laat bedrukken zijn activiteiten die onder de definitie van het verplichtstellingsbesluit van het Bpf Mitt vallen. Volgens Speer gaat dit om een zeer beperkt deel van de omzet, inmiddels nog maar 0,5%. Speer vindt dat het verplichtstellingsbesluit zo moet worden uitgelegd dat er een ondergrens is en dat zij daarom niet onder de reikwijdte van het besluit valt. Daarnaast stelt Speer dat haar een beroep toekomt op de uitzonderingsbepalingen van het verplichtstellingsbesluit. De kantonrechter heeft de vorderingen van Speer afgewezen en die van Bpf Mitt nagenoeg volledig toegewezen. Het oordeel van de kantonrechter komt er in de kern op neer dat Speer onder het verplichtstellingsbesluit valt, omdat vaststaat dat Speer voor een klein deel textiel zelf bewerkt en het verplichtstellingsbesluit geen ondergrens kent. Het hoger beroep van Speer strekt tot vernietiging van het bestreden vonnis en tot toewijzing van de vorderingen van Speer.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het verplichtstellingsbesluit bevat een uitzondering voor ondernemingen die uitsluitend of in hoofdzaak eindproducten vervaardigen waarin textiel is verwerkt, maar waarbij dat textiel niet een overwegend bestanddeel van het eindproduct uitmaakt, zoals een schoenfabriek. Daarvan is bij Speer geen sprake. Als het folie al als eindproduct kan worden gekwalificeerd, zoals Speer stelt, dan bevat dat eindproduct geen textiel. Dat Speer - ondanks het feit dat haar mogelijke eindproducten geen textiel bevatten - toch onder de reikwijdte van het Verplichtstellingsbesluit valt, terwijl een onderneming die een eindproduct maakt met weinig textiel er niet onder valt, is geen onaannemelijk

rechtsgevolg. Dat betekent enkel dat Speer niet onder deze uitzondering valt. Aan Speer kan worden toegegeven dat in een andere uitzondering in het verplichtstellingsbesluit niet met zoveel woorden is vermeld dat met 'folieverwerker' een folieverwerker in de zin van de Cao voor de Zeilmakerijen, dekkledenvervaardiging, dekkledenverhuur, scheepstuigerijen en scheepsbenodigdhedenhandel (hierna: cao) wordt bedoeld, zoals Bpf Mitt stelt. Er staat namelijk enkel 'folieverwerker' zonder dat verwezen wordt naar de cao, terwijl er wél expliciet wordt verwezen naar een andere cao in een andere uitzonderingsbepaling. Het enkele feit dat in deze tekst niet wordt vermeld dat de folieverwerker in de zin van een bepaalde cao bedoeld wordt en dat om die reden dit onduidelijk voor Speer is of kan zijn, betekent echter nog niet zonder meer dat deze uitzondering ten gunste van Speer moet worden uitgelegd. De uitleg die Speer voorstaat, komt erop neer dat een onderneming zoals Speer, die 60% van de totale omzet uit de verwerking van folie genereert, ondanks het feit dat zij - zij het in geringe mate - textiel bewerkt, niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt terwijl een onderneming die een andere hoofdactiviteit verricht die niets met textiel te maken heeft en daarmee 60% van de omzet genereert, wel daaronder zou vallen als deze onderneming daarnaast in dezelfde mate textiel als Speer bewerkt. Zonder dat duidelijk is waarin folieverwerkers zich op dit punt onderscheiden van die andere ondernemingen en dus zonder duidelijke rechtvaardiging voor een dergelijke uitzonderingspositie voor folieverwerkers, acht het hof dit een onaannemelijk rechtsgevolg. Verder weegt voor het hof zwaar dat de uitzondering is geformuleerd exact overeenkomstig de cao. Daarmee resteert het principiële punt over de ondergrens. Er loopt al een procedure in cassatie met betrekking tot de vraag of Speer, hoewel zij Mitt-activiteiten verricht, toch niet onder de werkingssfeer valt. In dat kader wordt iedere verdere beslissing aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3329

Zaaknummer: 200.338.325_01

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

Advocaten: E.J. Eijsberg, R.P.L.H. Burger en E. Lutjens

Wetsartikelen: Verplichtstellingsbesluit Bpf MITT

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking na tussenbeschikking. Werknemer heeft afgezien van het leveren van bewijs in het kader van de door hem verzochte uitbetaling van overuren.*Feiten*

Met deze beschikking komt een einde aan de procedure tussen partijen. Deze eindbeschikking van 10 juli 2026 is het vervolg op, en tegelijkertijd het sluitstuk van, de op 7 april 2026 gegeven tussenbeschikking. In die tussenbeschikking heeft de kantonrechter - samengevat - geoordeeld dat Infraway een transitievergoeding aan werknemer moet betalen, maar geen aanzegvergoeding en ook geen minuren. Verder heeft werknemer de mogelijkheid gekregen om bewijs te leveren dat Infraway nog overuren dient na te betalen. Werknemer heeft afgezien van het leveren van bewijs. Op 30 april 2026 heeft hij namelijk gevraagd om zijn verzoek te verminderen, in die zin dat werknemer zijn verzoek met betrekking tot de betaling van overuren en de daarmee samenhangende nevenverzoeken (wettelijke verhoging, wettelijke rente en specificaties) intrekt. Vervolgens is Infraway de gelegenheid geboden om daarop te reageren, maar dat heeft zij niet gedaan.

Oordeel

De kantonrechter blijft bij wat is overwogen en beslist in de tussenbeschikking. Dat brengt onder meer mee dat Infraway aan werknemer een transitievergoeding van € 3.011,58 bruto dient te voldoen, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 20 september 2025. Daarnaast dient Infraway een passende bruto-nettospecificatie te verstrekken. De door werknemer gevraagde aanzegvergoeding en de nabetaling van minuren worden afgewezen. De proceskosten (inclusief nakosten) komen voor rekening van Infraway, met name omdat Infraway heeft nagelaten (tijdig) de wettelijke transitievergoeding aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:5060

Zaaknummer: 11927153_E10072026

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: R.A. van de Voorde

Wetsartikelen: 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen terecht ontbonden op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Afwijzing billijke vergoeding nu de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2006 in dienst bij werkgeefster, laatstelijk als medewerkster snippergroen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao gemeenten van toepassing. Per 17 april 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werkneemster arbeidsongeschikt bevonden vanwege samenwerkingsproblemen. De bedrijfsarts prognosticeert dat werkhervatting afhankelijk is van het oplossen van die problemen en adviseert daarvoor overleg te voeren, zo nodig met hulp van een onafhankelijk deskundige. Tussen werkneemster, de bedrijfsmaatschappelijk werker, de HR-adviseur en de teamleider hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. Dit heeft niet tot werkhervatting geleid. Vervolgens hebben partijen gecorrespondeerd over het mediationtraject. In de tussentijd heeft werkgeefster werkneemster hersteld gemeld. Vervolgens heeft tussen partijen mediation plaatsgevonden. In de periode van november 2024 tot en met maart 2025 zijn partijen met elkaar in gesprek gegaan over het eindigen van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst. Op 14 juni 2025 heeft werkneemster een geschil voorgelegd aan de geschillencommissie ten aanzien van haar functiewaardering. Per brief van 21 juli 2025 heeft werkgeefster besloten om de functie van werkneemster per 1 september 2024 in te passen in salarisschaal 8. Werkneemster heeft per mail van 1 augustus 2025 gereageerd dat hiermee niet het gehele conflict is opgelost. Werkgeefster heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster heeft in een tegenverzoek verzocht om een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 januari 2026 en werkneemster geen billijke vergoeding toegekend. Werkneemster is tegen deze beslissing in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Ter zitting in hoger beroep heeft werkneemster allereerst aangevoerd dat zij niet (meer) op inhoudelijke gronden betwist dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, maar dat zij van mening is dat de kantonrechter ten onrechte heeft overwogen dat herplaatsing niet in de rede ligt. Het is juist dat de werkgever dient te onderzoeken of de werknemer is te herplaatsen in een andere

passende functie al dan niet na scholing. Met de kantonrechter is het hof in de gegeven omstandigheden echter van oordeel dat herplaatsing niet in de rede ligt. Werkneemster en werkgeefster verschillen van mening over de oplossing van de tussen hen gerezen problematiek over de functiewaardering en overige zaken uit het verleden. Werkneemster heeft aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat zij haar werk alleen kan hervatten indien daar een (voor haar) passende oplossing voor wordt geboden. Werkneemster heeft op de zitting bij de kantonrechter ook verklaard dat zij niet aan het werk kan, dat partijen er niet uit komen, dat dat al vijftien jaar niet is gelukt en dat zij er geen vertrouwen in heeft dat het nu wel gaat lukken. Bij deze stand van zaken staat het niet onderzoeken van herplaatsingsmogelijkheden niet aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de weg. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding op grond van artikel 7:671b lid 1 onder a in samenhang met lid 2 BW en artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Om die reden komt werkneemster geen billijke vergoeding toe op grond van artikel 7:683 lid 3 BW. Daarnaast meent werkneemster dat zij aanspraak heeft op die billijke vergoeding omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar handelen of nalaten kan worden verweten. Volgens haar is de verstoorde verhouding door het handelen en nalaten van werkgeefster ontstaan. De kantonrechter heeft in dit verband overwogen dat de verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan als gevolg van de situatie rondom de werkhervatting van werkneemster, waarbij partijen niet op één lijn zitten ten aanzien van de oplossing van de problemen die aan werkhervatting in de weg staan. Het hof verenigt zich met dit oordeel en maakt het tot de zijne. Daar voegt het hof nog aan toe dat de discussie over de functiewaardering niet ten grondslag ligt aan het (toegewezen) ontbindingsverzoek. De basis voor de ontbinding is de tussen partijen bestaande en onoplosbaar gebleken patstelling over werkhervatting; de situatie rondom de functiewaardering rechtvaardigt niet het uitblijven van medewerking van werkneemster aan die werkhervatting. Los daarvan wil het hof wel aannemen dat het nagelaten optreden van werkgeefster bij de functiewaardering een rol heeft gespeeld bij de verstoring in de relatie tussen partijen, maar dat betekent niet dat reeds op die grond sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Tot slot valt werkgeefster ook van de gang van zaken na de ziekmelding van werkneemster en rondom de pogingen tot werkhervatting geen ernstig verwijt te maken. Het verzoek om een billijke vergoeding zal worden afgewezen. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5072

Zaaknummer: 200.365.760/01

Rechters: M. Willemse, M.J.P. Heijmans en A. Elgersma

Advocaten: A.A. Kootstra en G.H. Boelens

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:683 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Tussenvonnis. Werkneemster vordert na het einde van het dienstverband achterstallig loon, uitbetaling verlofuren en een reiskostenvergoeding. Klachtplicht.

Feiten

Werkgeefster (een vof met drie vennoten) runt in Enschede een bakkerij met twee vestigingen. Werkneemster is op 14 september 2020 als verkoopmedewerkster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een arbeidsomvang van 32 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Bakkersbedrijf van toepassing. De arbeidsovereenkomst is door werkneemster opgezegd en is geëindigd op 31 december 2023. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon en uitbetaling van het nog openstaande verlofsaldo. Over 2020 stelt zij slechts twee van de vier gewerkte loonperiodes loon te hebben ontvangen. Over 2021 heeft werkgeefster een te laag uurloon betaald zodat werkneemster te weinig loon heeft ontvangen. Verder stelt werkneemster dat zij vanaf 1 januari 2022 de functie van bedrijfsleidster II uitoefende en recht had op een hoger uurloon. Bovendien heeft werkgeefster de eenmalige cao-uitkering van € 300 bruto niet uitgekeerd en had werkneemster vanaf 1 januari 2023 recht op de jaarlijkse loonverhoging. Ook vordert zij betaling van het openstaande verlofsaldo van 436,6 uren. Tot slot maakt zij aanspraak op een nettoreisvergoeding van € 825. Werkgeefster voert verweer. Zij stelt het loon wel betaald te hebben. Verder betwist zij dat werkneemster vanaf 1 januari 2022 werkzaam was als bedrijfsleidster. Ook betwist zij de hoogte van het openstaande verlofsaldo. De loonvordering over 2021 en de gevorderde eenmalige cao-uitkering van € 300 bruto worden erkend. Werkgeefster beroept zich de klachtplicht.

Oordeel

De klachtplicht is niet geschonden

Het uitgangspunt is dat de klachtplicht ook van toepassing is in het arbeidsrecht. De vordering van werkneemster betreft de betaling van te weinig betaald loon. Op een dergelijke vordering is de klachtplicht van toepassing. Volgens rechtspraak van de Hoge Raad moeten bij de beoordeling van de vraag of tijdig is geklaagd, alle omstandigheden van het geval worden meegenomen. Ook heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de klachtplicht niet van toepassing is op situaties waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Dit betekent naar het oordeel van de kantonrechter dat de klachtplicht in ieder geval niet van toepassing is op de loonvordering over het jaar 2020, omdat werkneemster stelt dat zij twee van de vier loonperiodes in het

geheel geen loon heeft ontvangen. Er is dus geen sprake van een gebrekkige prestatie, maar van het niet verrichten van de prestatie. Wat betreft de andere vorderingen oordeelt de kantonrechter dat de klachtplicht niet is geschonden.

Tussenvonnis

Functie vanaf 2022

De kantonrechter is van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat werkneemster vanaf 1 januari 2022 bedrijfsleidster I was. Dit blijkt onder meer uit haar opleiding, bevoegdheden en WhatsApp-correspondentie. Daarnaast acht de rechter aannemelijk dat vanaf die datum een arbeidsomvang van 38 uur per week gold. Daardoor lijkt werkneemster vanaf 1 januari 2022 te weinig loon te hebben ontvangen. De exacte hoogte moet nog worden berekend.

Loon over 2020 en verlofuren

Werkgeefster moet bewijzen dat het loon over de betreffende loonperiodes in 2020 daadwerkelijk is betaald. Daarom krijgt zij de gelegenheid om betalingsbewijzen over te leggen. De kantonrechter benadrukt dat de werkgever verantwoordelijk is voor een goede verlofadministratie en verlangt van beide partijen een nadere onderbouwing.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4877

Zaaknummer: 11900865 \ CV EXPL 25-2915

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: ARAG Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 6:89 BW, 6:119 BW, 7:625 BW en 7:616 e.v. BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).*Feiten*

Aan het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden legt Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer (hierna: SOI) ten grondslag dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar is verstoord en dat herplaatsing van werkneemster niet meer mogelijk is. Werkneemster erkent dat de arbeidsverhouding inmiddels zodanig is verstoord dat van SOI in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook ziet zij geen mogelijkheden meer voor herplaatsing. Werkneemster ziet af van de eerder (subsidiar) door haar verzochte billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen opzegverbod dat in de weg staat aan de verzochte ontbinding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 december 2026. Daarbij is rekening gehouden met de opzegtermijn, de duur van deze procedure en hetgeen partijen hebben verzocht. Partijen zijn het er ook over eens dat werkneemster aanspraak heeft op een transitievergoeding van € 38.052,00 bruto. SOI wordt daarom veroordeeld tot betaling van die vergoeding. SOI heeft op de zitting verklaard dat zij geen gebruik zal maken van de bevoegdheid om het verzoek in te trekken. SOI hoeft daarom ook geen gelegenheid te krijgen voor intrekking.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4880

Zaaknummer: 12285848 \ EJ VERZ 26-197

Rechters: M.O. Frentrop

Advocaten: S.M.C. Verheyden en P. Hulsegge

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens duurzaam en onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).*Feiten*

Aan het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden legt Stichting Orthopedagogisch Instituut Deventer (hierna: SOI) ten grondslag dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar is verstoord en dat herplaatsing van werkneemster niet meer mogelijk is. Werkneemster erkent dat de arbeidsverhouding inmiddels zodanig is verstoord dat van SOI in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ook ziet zij geen mogelijkheden meer voor herplaatsing. Werkneemster ziet af van de eerder (subsidiar) door haar verzochte billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen opzegverbod dat in de weg staat aan de verzochte ontbinding. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 december 2026. Daarbij is rekening gehouden met de opzegtermijn, de duur van deze procedure en hetgeen partijen hebben verzocht. Partijen zijn het er ook over eens dat werkneemster aanspraak heeft op een transitievergoeding van € 24.639,00 bruto. SOI wordt daarom veroordeeld tot betaling van die vergoeding. SOI heeft op de zitting verklaard dat zij geen gebruik zal maken van de bevoegdheid om het verzoek in te trekken. SOI hoeft daarom ook geen gelegenheid te krijgen voor intrekking.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4881

Zaaknummer: 12285877 \ EJ VERZ 26-198

Rechters: M.O. Frentrop

Advocaten: S.M.C. Verheyden en P. Hulsegge

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt ontbinding en stelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onder andere jarenlang geen correcte belastingen en premies af te dragen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2018 in dienst bij de in Nieuw-Zeeland gevestigde werkgever als general manager sales & marketing – Europe & Middle East met een loon van £ 10.395,50 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en eventuele bonusuitkering. Werkgever is een bedrijf dat wereldwijd actief is in huisdierenvoeding en heeft wereldwijd ongeveer 305 werknemers. Op 15 maart 2020 is werknemer, met toestemming van werkgever, naar Nederland verhuisd. Vanaf dat moment was hij belastingplichtig in Nederland. Werkgever heeft, ondanks externe adviezen en op aandringen van werknemer, jarenlang verzuimd om op de juiste wijze de belastingen en sociale premies af te dragen waartoe hij verplicht was. De door werkgever aangedragen oorzaken (een wereldwijde pandemie, een verkoop aan private equity, een natuurramp en het ‘niet voortvarend’ handelen van de extern adviseur in deze kwestie) voor het niet afdragen van de juiste belastingen en sociale premies, ontslaan werkgever niet van deze verplichting. Ondanks toezeggingen heeft werkgever ook geen aanvraag voor de 30%-regeling ingediend. In april 2025 heeft werkgever medegedeeld voornemens te zijn de arbeidsplaats van werknemer te laten vervallen. Een UWV-procedure blijft uit. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden en vraagt toekenning van verschillende vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsrelatie duurzaam verstoord is en geen toekomst meer heeft. Werkgever verzet zich niet tegen beëindiging. De arbeidsovereenkomst is daarom ontbonden per 1 augustus 2026. De rechter oordeelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld onder meer door jarenlang geen correcte Nederlandse belastingen en sociale premies af te dragen nadat de werknemer naar Nederland was verhuisd, ondanks toezeggingen geen aanvraag voor de 30%-regeling in te dienen, werknemer langdurig in onzekerheid te laten over een aangekondigd ontslag en niet te voldoen aan Nederlandse regels rond arbeidsongeschiktheid en arbodienstverlening. Naast de transitievergoeding kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 309.892,32 bruto (ongeveer twee jaarsalarissen). Naast bonussen over 2025 en 2026 moet werkgever € 59.778,75 bruto aan achterstallig vakantiegeld betalen inclusief een wettelijke verhoging van 50%. Het concurrentie- en/of relatiebeding vervalt nu het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst

het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever. De kantonrechter overweegt dat het verzoek om een verklaring voor recht dat werkgever aansprakelijk is voor alle mogelijke naheffingen, boetes of andere aanspraken, te ruim is geformuleerd. Voorspellingen over mogelijke toekomstige aanspraken zijn hypothetisch van aard en kunnen niet zonder concreet bewijs worden toegewezen. Daarnaast komt de persoonlijke inkomstenbelasting in ieder geval voor rekening van werknemer, zodat niet zonder meer kan worden aangenomen dat werkgever voor alle fiscale risico's aansprakelijk is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5304

Zaaknummer: 12111857 \ UE VERZ 26-75

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A. Koopman en T.J. van Weeren

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:655 BW, 7:671c BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 15 Wml

RECHTSPRAAK

Werkgever 'Justid' treft een ernstig verwijt met betrekking tot het niet voortzetten van de arbeidsrelatie. Afhandeling melding grensoverschrijdend gedrag.

Feiten

Werkneemster (met status arbeidsgehandicapt) is op 1 maart 2025 als managementondersteuner So7 (directiesecretaresse) in dienst getreden bij de Justitiële Informatiedienst van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (hierna: Justid) op basis van een jaarcontract. Het loon bedraagt € 3.564,00 bruto per maand. Het dienstverband betrof aanvankelijk 24 uur per week. Per 1 april 2025 is dit uitgebreid naar 32 uur per week en per 1 juni 2025 naar 36 uur per week. De cao Rijk is van toepassing. In haar arbeidsvoorwaarden staat: "Het betreft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Bij ongewijzigde omstandigheden en goed functioneren wordt deze op 01.03.2026 omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd." In oktober 2025 meldt werkneemster bij haar direct leidinggevende een incident van seksuele intimidatie door een collega. Deze collega is adviseur directie IHH en vertrouwenspersoon binnen Justid. Justid heeft naar aanleiding van de melding op 10 oktober 2025 een vooronderzoek gestart. Justid nam aanvankelijk maatregelen, zoals een contactverbod en tijdelijke beperkingen voor de betrokken collega. Later werden verschillende maatregelen weer opgeheven, terwijl werkneemster zich nog steeds onveilig voelde. Zij is op 5 november 2025 ziek uitgevallen voor haar werk. Justid heeft bij schrijven van 22 januari 2026 het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst op 28 februari 2026 aangezegd. Werkneemster gaat ziek uit dienst en krijgt een Ziektewetuitkering. Werkneemster verzoekt haar een billijke vergoeding en een schadevergoeding toe te kennen en Justid te veroordelen tot betaling van deze vergoedingen. Justid stelt dat zij na de melding van werkneemster als goed werkgever heeft gehandeld en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

Oordeel

Werkneemster heeft aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat er een causaal verband bestaat tussen haar meldingen, de nasleep daarvan en haar ziekte enerzijds en het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst anderzijds. Na haar melding heeft Justid nagelaten haar opnieuw een veilige werkomgeving aan te bieden. Werkneemster heeft verder aangevoerd dat Justid zich onvoldoende rekenschap heeft gegeven van haar kwetsbare positie, terwijl Justid daar van meet af aan van op de hoogte was. De kantonrechter is van oordeel dat aannemelijk is dat er een causaal verband is tussen het incident, de nasleep en de ziekte enerzijds en het besluit om

de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten anderzijds. Justid heeft onvoldoende kunnen uitleggen waarom het contract niet werd verlengd. Ook de in de procedure genoemde "organisatorische en continuïteitsoverwegingen" werden niet concreet onderbouwd. De kantonrechter oordeelt dat Justid, in aanmerking genomen de bijzonder kwetsbare situatie waarin werkneemster door het incident terecht was gekomen, toch te weinig begrip heeft getoond voor haar bijzondere en kwetsbare positie. Aannemelijk is dat het incident en de nasleep (inclusief het inadequate optreden van Justid) geleid hebben tot een sterke achteruitgang van de gezondheidstoestand van werkneemster. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toe. Een aanvullende schadevergoeding wordt afgewezen, omdat de billijke vergoeding volgens de rechter voldoende compensatie biedt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:4928

Zaaknummer: 12203858 \ EJ VERZ 26-73

Rechters: U. van Houten

Advocaten: mr. M.A.P. Haddink en J. Nijland

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:668 BW, 7:681 BW, 4 Wgbh/cz en 10 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft succesvol bewezen dat werknemer de vechtpartij tussen hen is begonnen. Het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is geweest, kan geen standhouden.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als verkoopmedewerker. Werkgeefster exploiteert een ijssalon. Werknemer is samen met zijn ouders mede-eigenaar geweest van de ijssalon. Hoewel de ijssalon is verkocht, is werknemer samen met zijn ouders nog altijd mede-eigenaar van een boven de ijssalon gelegen appartement. Er is afgesproken dat twee werknemers van de ijssalon tegen een vergoeding in het appartement mochten wonen. Op 23 juni 2024 is een gesprek ontstaan over de huur voor het appartement tussen een vennoot en de ouders van werknemer. Werknemer is hierbij aangeschoven. Na het gesprek is werknemer naar het appartement gegaan om de sloten te vervangen. Vervolgens is de vennoot samen met een van de bewoners van het appartement naar het appartement gekomen. Partijen zijn met elkaar in gevecht geraakt. Werknemer heeft aangifte gedaan van mishandeling. De vennoot en de bewoner zijn door de politie aangehouden. De zaak is geseponneerd wegens gebrek aan bewijs. Werknemer is op 26 juni 2024 op staande voet ontslagen vanwege verbaal en fysiek geweld, eerst in de ijssalon en vervolgens in het appartement. Werknemer berust in het gegeven ontslag op staande voet maar verzoekt een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de gestelde dringende reden niet voldoende aannemelijk is geworden. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven en de kantonrechter heeft een billijke vergoeding van € 4.000 toegekend. De gefixeerde schadevergoeding is niet toegewezen, omdat de vervaltermijn inmiddels gepasseerd was. Werkgeefster is tekortgeschoten door werknemer op staande voet te ontslaan, waardoor een deel van de advocaatkosten in redelijkheid is gemaakt en vergoeding daarvan wordt toegewezen (zie AR 2024-1288). Werkgeefster heeft vervolgens beroep ingesteld tegen de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet en haar veroordeling tot betaling van de advocaatkosten. Werknemer heeft in incidenteel beroep wederom om een billijke vergoeding verzocht. In de tussenuitspraak van 25 november 2025 heeft het hof werkgeefster een bewijsopdracht gegeven met betrekking tot de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten (zie AR 2025-1527). Als gevolg hiervan hebben getuigenverhoren plaatsgevonden.

Oordeel

Het hof oordeelt in deze eindbeschikking als volgt. Uit de verschillende verklaringen kan worden aangenomen dat, te midden van klanten, in de ijssalon een discussie is gevoerd tussen werkgeefster en werknemer en dat deze gaandeweg verhit is geraakt. Dat werknemer werkgeefster (toen al) fysiek te lijf wilde gaan, is echter niet bewezen. Wat wel vaststaat, is dat tussen partijen in het appartement is gevochten. Beoordeeld moet worden of het bewijs is geleverd dat, zoals werkgeefster heeft gesteld, werknemer met de vechtpartij begon. In dat kader hebben werkgeefster en de bewoner van het appartement verklaard dat werknemer al in het appartement was voordat zij daar aankwamen. Werknemer wilde een vuistslag geven aan de bewoner, maar werkgeefster voorkwam dat. Toen ontstond er een gevecht tussen hen drieën. Op een gegeven moment ging werknemer, volgens werkgeefster en de bewoner, naar de keuken om daar uit een lade een keukenmes te pakken. Werkgeefster heeft dat mes gezien; de bewoner niet. Hij heeft niet gewacht om te kijken, maar heeft wel het geluid gehoord van het snijgedeelte van een mes (een messenslijper was niet in het appartement aanwezig). Werkgeefster en de bewoner zijn toen naar buiten gerend en hebben de politie gebeld. Volgens werknemer is werkgeefster begonnen met klappen uitdelen. Volgens werknemer liep hij naar de keuken om iets te pakken om zichzelf te verdedigen (namelijk een messenslijper). Hij heeft hen geen van beiden aangevallen. Het hof oordeelt uiteindelijk dat werkgeefster en de bewoner op de wezenlijke punten in deze zaak op het hof een betrouwbare en overtuigende indruk hebben gemaakt, en hun verklaringen elkaar aanvullen en versterken. Bij de waardering van de verklaring van de bewoner weegt nog mee dat van hem (ook) een schriftelijke verklaring voorhanden is. Werknemer heeft hiertegen nog verklaard dat hij een geluidsopname van de bewoner heeft waaruit zou blijken dat werkgeefster was begonnen met de vechtpartij, maar voor het hof is onduidelijk waarom werknemer deze geluidsopname niet in het geding heeft gebracht. Het hof trekt hieruit de conclusie dat de uitlatingen van werknemer over de geluidsopname niet waar zijn. Werknemer heeft er ook nog op gewezen dat het werkgeefster en de bewoner zijn geweest die zijn aangehouden door de politie en niet hij. Welke omstandigheden de politie er op dat moment toe hebben gebracht werkgeefster en de bewoner als verdachten aan te houden en niet werknemer, is echter niet bekend en leidt dan ook niet tot een andere conclusie. Tot slot heeft werknemer nog aangevoerd dat werkgeefster en werknemer de mogelijkheid hebben gehad hun verklaringen op elkaar af te stemmen. Ook hier bestaan geen goede gronden voor. In dat kader is nog van belang dat de moeder van werknemer heeft verklaard dat werkgeefster ergens anders stond dan de bewoner bij hun arrestatie. Alles overziende, acht het hof werkgeefster op grond van de voorgaande overwegingen geslaagd in het bewijs ten aanzien van de gebeurtenissen in het appartement. Dat betekent dat het hof, anders dan de kantonrechter, het bewijs van de dringende reden die aan het ontslag ten grondslag is gelegd in zoverre geleverd oordeelt. De ernst van het handelen van werknemer in het appartement tegenover zowel werkgeefster als de bewoner rechtvaardigt het gegeven ontslag op staande voet. Het oordeel van de kantonrechter dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is geweest, kan daarom geen stand houden. Dit betekent dat ook het door de kantonrechter toegewezen verzoek tot betaling van een billijke vergoeding met wettelijke rente alsnog moet worden afgewezen. Het verzoek van werkgeefster om een gefixeerde schadevergoeding van € 2.818,80 netto met wettelijke rente

zal alsnog worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2347

Zaaknummer: 200.350.005/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.A. Joustra en M.T. Nijhuis

Advocaten: E.M. van der Niet en R.M. van der Zwan

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW