

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 35, 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 Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2405](#) 18-08-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5325](#) 17-08-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5314](#) 17-08-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:5325](#) 17-08-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2244](#) 14-07-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2786](#) 09-10-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2955](#) 11-06-2024

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8461](#) 26-08-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:6011](#) 24-08-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8455](#) 21-08-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10249](#) 21-08-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5163](#) 21-08-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5162](#) 21-08-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6665](#) 20-08-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6664](#) 20-08-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10300](#) 19-08-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10808](#) 18-08-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:11028](#) 18-08-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10368](#) 14-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5845](#) 14-08-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:22827](#) 14-08-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6576](#) 14-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5810](#) 13-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5792](#) 12-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5796](#) 12-08-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5156](#) 11-08-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10682](#) 11-08-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:22483](#) 11-08-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:7909](#) 06-08-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:22514](#) 06-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5595](#) 06-08-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:5967](#) 05-08-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10663](#) 28-07-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8460](#) 24-07-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:22112](#) 20-07-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:4947](#) 17-07-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:6624](#) 16-07-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:10102](#) 15-07-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10513](#) 10-07-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8924](#) 09-07-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5154](#) 08-07-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:9368](#) 07-07-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10185](#) 01-07-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8450](#) 26-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8452](#) 26-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:22076](#) 23-06-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:8551](#) 16-06-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:10207](#) 12-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:22083](#) 11-06-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8449](#) 05-06-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:22081](#) 28-05-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:8475](#) 24-04-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:2077](#) 23-03-2026

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:3629](#) 14-05-2025

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 27-08-2026

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Geen sprake van klokkenluider: ontdekken van een fout in software fiscus is nog geen maatschappelijke misstand.*Feiten*

Werknemer (geboren 1960), is sinds 1 september 1980 in dienst bij werkgever. Hij is werkzaam bij de afdeling Midden- en Kleinbedrijf (MKB) in de functie van heffingsambtenaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk van toepassing. Vanaf 2017 is tussen de Belastingdienst afdeling Particulieren/de fiscus en de partner van werknemer, mevrouw X, een geschil ontstaan naar aanleiding van de afhandeling van een aangifte van haar inkomstenbelasting. Dit had te maken met de omstandigheid dat werknemer een fout had ontdekt in het online aangifte softwaresysteem. De fout hield in dat belastingplichtigen niet op een correcte manier aangifte konden doen van de afkoop van een Brits pensioen. Daardoor kregen die belastingplichtigen, onder wie de partner van werknemer, een te hoge aanslag. Werknemer en diens partner hebben hiervoor een procedure moeten starten jegens de fiscus. Werknemer heeft aan zijn toenmalige leidinggevende dit privéconflict met de fiscus mondeling medegedeeld. Gaandeweg het privéconflict met de fiscus ontstaan spanningsklachten en uiteindelijk uitval van werknemer, die arbeidsgerelateerd wordt geacht door het voortdurende conflict met de werkgever in privé. De arbeidsovereenkomst is tegen 1 januari 2025 met toestemming van het UWV opgezegd onder betaling van een transitievergoeding ter hoogte van € 94.000. Werknemer vordert onder meer een billijke vergoeding van € 100.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, het Rijk, door niet passend te handelen tijdens het privéconflict met de werkgever en niet-meewerken aan re-integratie. Bovendien stelt werknemer zich op het standpunt dat hij een klokkenluider is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen sprake van klokkenluider: ontdekken van een fout in software fiscus is nog geen maatschappelijke misstand

De kantonrechter stelt vast dat een fout in de software ontdekken nog geen misstand is. Werknemer stelt echter dat hij er tijdens zijn werkzaamheden achter kwam dat de fiscus op de hoogte was van deze fout en daarmee niets deed. Werkgever betwist dit. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende onderbouwd heeft gesteld dat het om een fout in software ging die al lang bekend was en waarmee niets werd gedaan. Werknemer stelt enkel

dat dit in een overleg aan de orde is geweest, zonder concreet aan te geven wanneer en met wie dat overleg heeft plaatsgevonden en wat daarbij over deze fout in de software is besproken. Dit heeft tot gevolg dat werknemer niet als klokkenluider dient te worden aangemerkt.

Werkgever niet gehouden integriteitsonderzoek te doen naar werknemer in verband met privékwestie

De kantonrechter begrijpt de stellingen van werknemer aldus dat hij zich niet gesteund heeft gevoeld door werkgever toen hij in juli 2020 door de fiscus beticht werd van het willens en wetens onjuist aangifte doen, en dat werkgever meer had moeten doen om deze beschuldiging uit de wereld te helpen. Dit had naar zijn mening moeten worden gedaan door een integriteitsonderzoek te laten doen naar hem. De kantonrechter stelt vast dat de inspecteur van de fiscus geen melding heeft gedaan aan werkgever dat er sprake was van een vermoeden van een ernstige integriteitsschending door werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat, nu deze melding niet is gedaan door de inspecteur, werkgever ervan uit mocht gaan dat de inspecteur, ondanks het bestaande privéconflict tussen de fiscus en (de partner van) werknemer, geen vermoeden had van een ernstige integriteitsschending door werknemer. Nu ook niet gesteld is dat werkgever zelf twijfelde aan de integriteit van werknemer, was er naar het oordeel van de kantonrechter in die periode geen aanleiding voor werkgever om actie te ondernemen door naar de inspecteur van fiscus te gaan om te vragen of hij een verzoek tot ontheffing van de geheimhoudingsplicht zou willen doen en een integriteitsonderzoek wilde starten. Door op dat moment geen onderzoek te doen naar de integriteit van werknemer heeft werkgever naar het oordeel van de kantonrechter in dit kader dan ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Uit het verslag van het personeelsgesprek van 8 december 2020 aan werknemer blijkt ook dat werkgever aan hem heeft laten weten dat hij niet twijfelt aan werknemers integriteit. Hierin staat immers dat werknemer de privékwestie goed weet te onderscheiden van zijn werk en wordt hij gecompimenteerd hoe hij het volhoudt.

Oordeel UWV over re-integratieverplichtingen is een lagere maatstaf van ernstig verwijtbaar handelen werkgever

De kantonrechter stelt voorop dat de omstandigheid dat het UWV de re-integratie-inspanningen onvoldoende heeft beoordeeld, nog niet betekent dat werkgever op ernstig verwijtbare wijze zijn re-integratieverplichtingen heeft geschonden. Het UWV toetst immers of werkgever 'zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht' terwijl voor het toewijzen van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 1 aanhef en onderdeel c BW sprake dient te zijn van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' aan de zijde van werkgever. De lat hiervoor ligt dus hoger. Die lat wordt niet gehaald.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:3629

Zaaknummer: 11570513 \ AR VERZ 25-20

Rechters: M. Haisma

Advocaten: I.A.M. Janssen en mr. G.B . Honders

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Richtlijnen oneerlijke bedingen en consumentenrechten niet van toepassing op arbeidsovereenkomst (studiekostenbeding). Behalen rijbewijs C geen noodzakelijke scholing voor de functie van bijrijder, maar startkwalificatie voor functie chauffeur.

Feiten

Een uitzendkracht (functie bijrijder) is een opleidingsovereenkomst aangegaan ten behoeve van het behalen van het vrachtwagenrijbewijs C. De studieschuld (geldlening) bedraagt € 3.665,24 plus een eigen bijdrage van de uitzendkracht van € 1.650. De uitzendkracht stelt zich op het standpunt dat deze overeenkomst in strijd is met consumentenrecht en de Richtlijn oneerlijke bedingen. Voorts beroept de uitzendkracht zich op de nietigheid van de studieovereenkomst onder verwijzing naar artikel 7:611a BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Richtlijnen oneerlijke bedingen en consumentenrechten niet van toepassing op arbeidsovereenkomst (studiekostenbeding)

Arbeidsovereenkomsten zijn uitgesloten van toetsing aan de Richtlijn oneerlijke bedingen (93/13/EG) en de Richtlijn consumentenrechten (2011/83/EU), omdat de betrokken partijen in een dergelijke rechtsverhouding niet handelen als consumenten of verkopers in de zin van die richtlijnen.

Behalen rijbewijs C geen noodzakelijke scholing voor de functie van bijrijder, maar startkwalificatie voor functie chauffeur

Werknemer was bijrijder en wenste zelf rijbewijs C te halen om voortaan zelf als chauffeur te functioneren. Deze opleiding was dus niet noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie die hij op dat moment uitoefende. Verder is van belang dat werkgever werknemer gedurende de opleiding de opdracht heeft gegeven werkzaamheden te gaan verrichten die het betreffende rijbewijs vereisen. Onder die omstandigheden kan de rijopleiding dan ook niet worden aangemerkt als scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie in de zin van artikel 7:611a lid 1 BW, maar moet het behalen van het rijbewijs worden gekwalificeerd als een opleiding tot het verkrijgen van een startkwalificatie als vrachtwagenchauffeur. Duidelijk is immers dat het behalen van het rijbewijs C noodzakelijk is om later als vrachtwagenchauffeur

aan het werk te kunnen gaan. Zonder deze startkwalificatie kan werknemer geen werkzaamheden als vrachtwagenchauffeur verrichten, ook niet onder supervisie. Een dergelijke startkwalificatie valt niet onder de vergoedingsplicht van een werkgever. Het studiekostenbeding in de opleidingsovereenkomst is dan ook niet nietig.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8449

Zaaknummer: 11098571 \ CV EXPL 24-4532

Rechters: L. van Berkum

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Ragetlie-regeling niet van toepassing bij voortzetting dienstverband voor bepaalde tijd na bereiken AOW: datum ingaan (vanaf AOW) van voortzetting doorslaggevend en niet datum van overeenstemming (voor AOW)

Feiten

Werknemer is op 1 april 2001 in dienst getreden bij DAS als jurist. Door DAS is aan werknemer - conform de cao Verzekeringsbedrijf - bericht dat vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op 23 april 2021 zijn arbeidsovereenkomst met DAS van rechtswege zou eindigen. Voorafgaand aan het eindigen van de arbeidsovereenkomst hebben partijen afgesproken dat werknemer na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van zes maanden zijn werkzaamheden zou voortzetten in de functie van specialist kwaliteit. Partijen zijn in totaal ten minste vijf keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan, voor het laatst van 26 april 2024 tot en met 31 december 2024.

Eind oktober 2024 heeft DAS mondeling aan werknemer te kennen gegeven dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zou worden verlengd. Bij brief van 7 november 2024 is dit aan werknemer bevestigd. Op 19 november 2024 heeft werknemer twee meldingen gedaan bij DAS op basis van de klokkenluidersregeling van DAS. Eind december 2024 heeft werknemer van DAS een cadeaubon en geld voor een afscheidsetentje gekregen vanwege het eindigen van zijn arbeidsovereenkomst met DAS. Begin januari 2025 heeft werknemer gesolliciteerd op de functie van specialist kwaliteit bij DAS. Op 10 januari 2025 heeft DAS aan werknemer meegedeeld dat de vacature inmiddels door een andere kandidaat was ingevuld. Bij brief van 27 januari 2025 heeft DAS uitgebreid gereageerd op de klokkenluidersmeldingen van werknemer.

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij is benadeeld na het doen van de klokkenluidersmeldingen dan wel is gediscrimineerd vanwege zijn leeftijd en dat in zijn geval de *Ragetlie*-regel zou gelden. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen sprake van benadeling na klokkenluidersmeldingen

Voor zover werknemer heeft beoogd dat de benadeling na klokkenluiden (dus na 19 november 2024) heeft plaatsgevonden door hem in januari 2025 niet op zijn sollicitatie (naar zijn eigen functie) te benoemen, miskent hij dat die afwijzing reeds besloten lag in de mededeling van DAS van 7 november 2024 dat de laatste arbeidsovereenkomst na ultimo 2024 niet meer verlengd zou worden. Dit was werknemer al vóór zijn ‘meldingen’ op 19 november 2024 bekend, althans had hem duidelijk kunnen en moeten zijn. Van een daarvan af te scheiden benadeling nadien is dan ook geen sprake. Door na de definitieve aanzegging ‘definitief einde’ eerst een ‘melding’ te doen en vervolgens op de eigen functie te solliciteren ontstaat er geen rechtsplicht voor DAS om dat definitieve einde te heroverwegen. Van een feitelijk ‘nieuwe’ benadeling in 2025 is dan ook geen sprake geweest.

Geen sprake van leeftijdsdiscriminatie

Werknemer stelt dat het ‘einde bepaalde tijd’ het gevolg is van verboden leeftijdsdiscriminatie, omdat de niet-verlenging geen andere dan de bij wet verboden grondslag gelegen in de leeftijd van werknemer had. Deze stelling miskent dat de wetgever over het aangaan en verlengen van arbeidsovereenkomsten na het door de werknemer bereikt hebben van de AOW-leeftijd in artikel 7:668a lid 12 BW heeft bepaald dat de werkgever gedurende 48 maanden nadien maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag aangaan, alvorens ‘ontslagbescherming’ ontstaat. Deze regulering impliceert dat elke zodanig aangegane arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, zonder dat uit het enkele feit dat de arbeidsovereenkomst eindigt terwijl de leeftijd van de betreffende werknemer hoger is dan de AOW-leeftijd het vermoeden volgt dat dit einde het gevolg is van verboden leeftijdsdiscriminatie. Ook de kantonrechter is van die gedachte uitgegaan. Tussen partijen staat vast dat de in deze bepaling genoemde grenzen door DAS in acht zijn genomen. DAS mocht als werkgever deze arbeidsovereenkomsten van rechtswege laten eindigen, mits zij daarbij binnen de genoemde grenzen zou blijven en dus zonder zich daarmee schuldig te maken aan verboden leeftijdsdiscriminatie. Daarmee staat voldoende vast dat het enkele feit dat DAS niet opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wilde aangaan op zichzelf geen vermoeden van leeftijdsdiscriminatie oproept, zoals werknemer ten onrechte heeft betoogd. Dat vermoeden valt bovendien niet te rijmen met de gebleken bereidheid van DAS om met werknemer na het bereiken van diens AOW-gerechtigde leeftijd verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten (voor bepaalde tijd) aan te gaan. De andersluidende stellingen van werknemer miskennen dat het DAS vrij stond om bij het einde van elk van die arbeidsovereenkomsten met werknemer deze al dan niet te verlengen, mits zij daarbij de grenzen van artikel 7:668a lid 12 BW maar in acht zou nemen.

Ragetlie-regeling niet van toepassing: datum ingaan (vanaf AOW) van voortzetting doorslaggevend en niet datum van overeenstemming (voor AOW)

Ten onrechte stelt werknemer dat de keten van opvolgende arbeidsovereenkomsten zeven schakels telt in plaats van de bij wet toegestane zes schakels. De fout in de telling van werknemer zit hem in de betekenis die hij (ten onrechte) toekent aan het feit dat de datum waarop de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen vóór zijn AOW-

gerechtigde leeftijd lag. Het gaat immers niet om de datum waarop die arbeidsovereenkomst is aangegaan, maar per welke datum die is ingegaan. Een andersluidende uitleg vindt geen steun in de wetsgeschiedenis, noch in de kennelijke strekking van de wetsbepaling, die immers een verruiming van de voortzetting van een keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor AOW-gerechtigden regelt, waarbij de datum waarop overeenstemming over de toepassing van deze verruimingsregel is bereikt niet relevant is. Dat de rechtsgevolgen van een vóór datum pensionering overeengekomen ‘verlenging-voor-bepaalde-tijd-na-pensionering’ anders zouden zijn dan bij een pas na pensionering overeengekomen verlenging is geenszins de bedoeling van de wetgever geweest en mist ook in het licht van de doelstelling van de bepaling voldoende logica en daarmee voldoende grondslag.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2405

Zaaknummer: 200.359.143

Rechters: I.A. van der Burg, H.T. van der Meer en R.L. de Graaff

Advocaten: R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7 WGBL en 1 Whk

RECHTSPRAAK

Statutair bestuurder rechtsgeldig op staande voet ontslagen na het downloaden van honderden bedrijfsdocumenten kort na ziekmelding en op non-actiefstelling.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van statutair bestuurder. Op de arbeidsovereenkomst zijn onder meer een e-mailbeleid, een sanctiebeleid en een Code of Conduct van toepassing. Tussen werknemer en een medebestuurder is in oktober 2025 een conflict ontstaan. Nadat de RvC met de medebestuurder had gesproken werd werknemer verzocht de tussen de medebestuurder en de RvC overeengekomen beëindigingsovereenkomst te sluiten. Dit heeft werknemer geweigerd omdat hij van mening was dat de klokkenluidersmelding van de medebestuurder moest worden ingetrokken. Dit heeft tot een conflict geleid tussen de RvC en werknemer, die op 27 november 2025 met onmiddellijke ingang geschorst is als bestuurder. Op 28 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 30 november 2025 heeft werknemer een groot aantal bedrijfsdocumenten naar zijn eigen privéaccount gekopieerd. Dit is op 4 december 2025 ontdekt. Werknemer is uitgenodigd voor verschillende overleggen hierover, maar is niet verschenen. Werkgeefster heeft vervolgens een Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders georganiseerd waar werknemer voor is opgeroepen. Werknemer heeft schriftelijk gereageerd op het voorgenomen ontslag, maar is niet verschenen. De algemene vergadering heeft besloten werknemer op staande voet te ontslaan, wat op 17 december 2025 aan hem is bevestigd. Werkgeefster heeft werknemer meermaals gesommeerd de door hem gedownloade bestanden te verwijderen. Werknemer heeft dit geweigerd. Werknemer verzoekt, onder meer, een billijke vergoeding van € 1.104.200 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft aangevoerd dat hij de bestanden diende te downloaden om zijn positie als werknemer/statutair bestuurder te beschermen. Hij had angst afgesloten te worden van de systemen en had geen tijd om te filteren. Werknemer heeft echter onvoldoende concreet aangevoerd welke risico's hij liep. Het ging bovendien om veel documenten die niets te maken hadden met zijn conflict met werkgeefster. Het handelen van werknemer wringt met zijn voorbeeldfunctie bij een bedrijf dat binnen een streng gereguleerde sector opereert. Door het door werknemer genomen risico is niet alleen het vertrouwen van werkgeefster geschonden maar is tevens een groot risico gecreëerd voor werkgeefster omdat zij de controle over haar bestanden verloor. Dat werkgeefster voor het

ontslag als statutair bestuurder van werknemer de wettelijke oproepingstermijn voor de aandeelhoudersvergadering in acht heeft genomen, doet niet af aan de onverwijldheid van het ontslag. Wordt de minimale oproepingstermijn niet in acht genomen, dan kon geen rechtsgeldig ontslagbesluit worden genomen. Het kan werkgeefster onder die omstandigheden niet worden tegengeworpen dat zij de oproepingstermijn heeft afgewacht. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. De tegenverzoeken van werkgeefster worden grotendeels toegewezen. Werknemer heeft door het downloaden van de documenten in strijd met zijn arbeidsovereenkomst gehandeld. De gedownloade documenten waren niet nodig voor de uitvoering van zijn werkzaamheden. De verzochte contractuele boete wordt gematigd tot € 25.000. Hierbij speelt mee dat werknemer stelt de documenten niet met derden te hebben gedeeld én dat niet is gebleken dat werkgeefster schade heeft geleden. Ook wordt werknemer veroordeeld tot verwijdering en/of teruggave van de bedrijfsinformatie en bedrijfseigendommen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-08-2026

Zaaknummer: C/13/783134/HA RK 26-38

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond vanwege verstoorde arbeidsverhouding tussen voor werkgever belangrijke leidinggevende en werknemer. Mediation en andere interventies hebben niet geholpen.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2023 in dienst getreden bij Lindeman Paneelbouw B.V. (hierna: Lindeman) in de functie van paneelbouwer. Werknemer heeft op 28 juni 2024 een officiële waarschuwing gekregen naar aanleiding van een incident waarbij hij zich agressief en intimiderend naar zijn leidinggevende zou hebben opgesteld. Na enkele opvolgende incidenten heeft de leidinggevende aangegeven de situatie niet meer vol te houden. Er heeft een mediation plaatsgevonden maar partijen zijn niet tot elkaar gekomen. Aan werknemer is een beëindigingsovereenkomst aangeboden die hij niet heeft geaccepteerd. In februari 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. Lindeman verzoekt ontbinding van de arbeidsverhouding op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Lindeman heeft gemotiveerd dat de verhouding tussen werknemer en zijn leidinggevende ernstig verstoord is geraakt. Lindeman heeft daarbij uiteengezet dat het gezien haar beperkte omvang van achttien medewerkers en de beide functies van betrokkenen in de praktijk niet mogelijk is voor werknemer en de leidinggevende om elkaar niet tegen te komen. Verder heeft Lindeman toegelicht dat de leidinggevende kenbaar heeft gemaakt dat hij zijn arbeidsovereenkomst met Lindeman zal beëindigen als de huidige situatie voortduurt, en dat het vertrek van de leidinggevende ertoe zou leiden dat een substantieel deel van de werkzaamheden en aansturing binnen de organisatie zwaar onder druk komt te staan. Een mogelijk vertrek van de leidinggevende zou volgens Lindeman daarom desastreus voor haar zijn, ook omdat de leidinggevende optreedt als intern en extern aanspreekpunt. Werknemer heeft op de zitting erkend dat de relatie tussen hem en de leidinggevende verstoord is. Volgens werknemer is herstel van de arbeidsverhouding nog mogelijk. De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsverhouding ernstig is verstoord. Dit volgt uit de stukken en de toelichting van Lindeman, en heeft werknemer ook erkend. De kantonrechter ziet niet in dat herstel daarvan nog mogelijk is en de verstoring is daarom ook duurzaam. Mediation is immers mislukt en ook de door Lindeman ingeschakelde arbodienst heeft geen advies meer kunnen geven over de mogelijkheid voor herstel van de arbeidsrelatie. Verder heeft Lindeman in de gegeven omstandigheden gedaan wat redelijkerwijs van haar verwacht kon worden om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Zij heeft werknemer

een officiële waarschuwing gegeven, er zijn meerdere gesprekken geweest met zowel werknemer als de leidinggevende, en Lindeman heeft organisatorische wijzigingen doorgevoerd. Ook heeft zij een externe onafhankelijke mediator ingeschakeld. Dit heeft allemaal niet geleid tot een verbetering. Gelet op het voorgaande is ontbinding van de arbeidsovereenkomst dus gerechtvaardigd. Er geldt een opzegverbod, omdat werknemer wegens ziekte ongeschikt is voor het verrichten van de overeengekomen arbeid. Dit opzegverbod staat echter niet in de weg aan ontbinding, omdat de ontbinding wegens een verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de ziekte van werknemer. Er is immers ook een redelijke grond voor ontbinding als de ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer worden 'weggedacht' en los van die ziekte en arbeidsongeschiktheid. Omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding in de relatief kleine organisatie van Lindeman, ligt herplaatsing van werknemer niet in de rede. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 september 2026. Dat is de datum waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd, verminderd met de duur van deze procedure. Lindeman heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst eerder te ontbinden, omdat de procedure lang heeft geduurd. De mondelinge behandeling is in verband met verhindering van werknemer later gepland dan gebruikelijk. Er bestaat echter geen grond om de arbeidsovereenkomst eerder te ontbinden, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10102

Zaaknummer: 12159954 \ AO VERZ 26-9

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.J.C. van Gurp en K.K.B. Kögging

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

RECHTSPRAAK

Afwijzing verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst shiftmanager Botlekterminal. Het kan misschien zo zijn dat werknemer minder vlot meegaat dan andere managers in een gewenste cultuuromslag, maar mensen verschillen nu eenmaal.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 2012 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van shiftmanager. Werknemer is verantwoordelijk voor de aansturing van twintig medewerkers op de terminal Botlek en is voorzitter van de gezamenlijke OR. In november 2019 is werknemer vrijgesteld van zijn werkzaamheden. In kort geding is werkgeefster veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn werk en om een rectificatie rond te sturen. Werkgeefster is veroordeeld tot betaling van verbeurde dwangsommen omdat zij niet aan de veroordeling tot rectificatie heeft voldaan. Inmiddels is werknemer weer aan het werk. Werkgeefster is aangemerkt als een 'Sevezo zorgbedrijf' waardoor het bedrijf onder verscherpt toezicht is geplaatst. Om het veiligheidsbewustzijn te vergroten en om onder het toezicht uit te komen heeft werkgeefster een plan opgesteld en kosten noch moeite gespaard. Volgens werkgeefster pakt werknemer zijn rol onvoldoende op, neemt hij geen verantwoordelijkheden en vertoont hij weerstand. Werkgeefster mist bij hem motivatie en veranderbereidheid om zich in te spannen voor het verhogen van de veiligheid op de terminal. Er ontbreekt bij werknemer zelfreflectie en hij heeft een negatieve en remmende invloed op de teamdynamiek. Hierdoor is alle vertrouwen in een vruchtbare samenwerking verloren gegaan en kan van werkgeefster in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten, aldus werkgeefster. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor zover benoemd is waar het bij werknemer werkelijk aan zou schorten, is dat niet onderbouwd met onderliggende stukken en blijkt er ook niet uit dat werknemer hierop aangesproken is en dat hem gelegenheid geboden is hierin verbetering te brengen. Ook is niet gekeken of er elders binnen de organisatie een andere passende functie is, die werknemer zou kunnen verrichten, al dan niet met behulp van scholing. Als een werknemer ongeschikt is voor de bedongen arbeid wordt dat verwacht; als een werknemer verwijtbaar handelt of nalaat niet, maar ten aanzien van beide situaties staat niet vast dat daarvan sprake is, want voldoende onderbouwing, opgesteld in de periode waarin er nog geen conflict was, ontbreekt. Ter zitting is van de zijde van werkgeefster erkend dat er geen sprake

is van een veiligheidsincident waarbij werknemer betrokken is geweest. Te kennen is gegeven dat het werkgeefster te doen is om een cultuuromslag binnen het bedrijf en een verandering van denken in de organisatie in verband met het veiligheidsrisico, waarbij de positie van de shiftmanager cruciaal is. Daarna gevraagd is niet verklaard dat werknemer disfunctioneert. Wat het functioneren betreft is wel opgemerkt dat werknemer te veel taakgericht werkt en meer leiding zou moeten geven om de groep medewerkers in beweging te brengen. Meegedeeld is dat hierover gesproken is met werknemer, maar ter zitting is ook gezegd dat dit in het traject voorafgaand aan zijn op non-actiefstelling beter had gekund. Werknemer weerspreekt dat hij vóór november 2025 een gesprek heeft gehad over disfunctioneren. Hij voert aan dat de op non-actiefstelling voor hem als een verrassing kwam. Werknemer erkent dat hij soms taakgericht werkt, maar dat moet volgens hem ook gebeuren. Hij betwist dat hij niet over leiderschapskwaliteiten beschikt. Werknemer stelt dat hij het bedrijf een warm hart toedraagt. Dat laatste is in lijn met zijn positie als voorzitter van de GOR, waarin ook vrije tijd gaat zitten, zo heeft werknemer bevestigd. Gelet op het vorenstaande staat niet vast dat werknemer disfunctioneert als shiftmanager doordat hij het onderwerp veiligheid niet weet uit te dragen of het hem niet lukt het veiligheidsbewustzijn te vergroten bij zijn mensen. Evenmin staat vast dat hij op dit onderwerp weerstand biedt. Het kan misschien zo zijn dat werknemer minder vlot meegaat dan andere managers in een gewenste cultuuromslag, maar mensen verschillen nu eenmaal; de één is ook proactiever dan de ander; dat gegeven levert niet zonder meer een basis op voor op non-actiefstelling en uiteindelijk een ontbinding. De verstandhouding is nog niet lang verstoord, want eigenlijk pas vanaf de op non-actiefstelling eind november 2025, en kan hersteld worden, zodanig dat werknemer goed kan functioneren in het middenkader waarin zijn functie zich bevindt. Eventueel kan alsnog mediation beproefd worden. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10185

Zaaknummer: 12065990 VZ VERZ 26-217

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: E.H. de Joode en M.J. Aantjens

Wetsartikelen: 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Eiseres wordt in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over bestaan arbeidsovereenkomst toen partijen een studieovereenkomst voor een opleiding tot taxichauffeur sloten, ter bepaling van de vraag of het arbeids- of consumentenrecht van toepassing is op de overeenkomst.

Feiten

Volgens Munckhof Taxi B.V. (hierna: Munckhof) is tussen Munckhof en gedaagde een opleidingsovereenkomst tot stand gekomen, die inhoudt dat gedaagde via een leer-werktraject opgeleid zal worden tot taxichauffeur. Hiertoe hebben partijen een opleidingsovereenkomst gesloten. Omdat gedaagde ruim voor het afronden van de opleiding zonder valide reden niet meer is komen opdagen, heeft Munckhof de gemaakte opleidingskosten aan gedaagde in rekening gebracht. Gedaagde heeft deze kosten niet betaald. Munckhof vordert in deze procedure een bedrag van € 1.165,94 aan opleidingskosten, de wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten, met veroordeling van gedaagde in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de overgelegde stukken blijkt dat de opleidingsovereenkomst is aangegaan in het kader van een leer-werktraject. Of ten tijde van het sluiten van de opleidingsovereenkomst ook sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen Munckhof en gedaagde, kan onvoldoende worden opgemaakt uit de feiten. Munckhof dient zich nader uit te laten over de vraag of er ten tijde van het sluiten van de opleidingsovereenkomst dan wel gedurende de opleiding sprake was van een arbeidsovereenkomst. Als dat het geval is, dient de kantonrechter namelijk – gelet op het bepaalde in artikel 7:611a lid 1 BW – de vraag te beantwoorden of de door gedaagde gevolgde opleiding tot taxichauffeur kan worden aangemerkt als scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Dat zou betekenen dat de kantonrechter de vordering als onrechtmatig of ongegrond moet afwijzen. Indien er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, moet de overeenkomst worden getoetst aan het consumentenrecht. De kantonrechter moet dan onder meer onderzoeken of Munckhof haar informatieverplichtingen heeft nageleefd. Ook moet de overeenkomst worden getoetst aan de Richtlijn oneerlijke bedingen (93/13/EG). In dat kader wordt Munckhof in de gelegenheid gesteld nader toe te lichten op welke wijze zij heeft voldaan aan de toepasselijke informatieplichten. Deze stellingen dienen zo nodig te worden onderbouwd met bewijsstukken. Ook wordt Munckhof in de gelegenheid gesteld om zich uit te laten over de (on)eerlijkheid van de bedingen in de

overeenkomst waarop een beroep wordt gedaan of kan worden gedaan. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8452

Zaaknummer: 10852087 \ CV EXPL 23-15796

Rechters: L. van Berkum

Wetsartikelen: 7:611a BW en Richtlijn oneerlijke bedingen (93/13/EG)

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Eiseres wordt in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over bestaan arbeidsovereenkomst toen partijen een studieovereenkomst voor een opleiding tot trambestuurder sloten, ter bepaling van de vraag of het arbeids- of consumentenrecht van toepassing is op de overeenkomst.

Feiten

Volgens Olympia Uitzendbureau B.V. (hierna: Olympia) is op 1 september 2022 een studiekostenovereenkomst tot stand gekomen, waarbij zij gedaagde in de gelegenheid heeft gesteld om de opleiding tot trambestuurder te volgen ten einde zijn vakkennis en de vaardigheden op een gewenst niveau te krijgen. De overeenkomst is binnen de verkoopruimte tot stand gekomen en vervolgens digitaal door gedaagde bevestigd. Tussen partijen is overeengekomen dat gedaagde na het afronden van de opleiding 1.000 uur werkt voor Olympia. Omdat gedaagde maar 72 uur heeft gewerkt voor Olympia, heeft Olympia de gemaakte opleidingskosten aan gedaagde in rekening gebracht. Gedaagde heeft deze kosten niet betaald. Olympia vordert in deze procedure een bedrag van € 1.875,42 aan opleidingskosten, de wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten, met veroordeling van gedaagde in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de overgelegde stukken blijkt dat de studiekostenovereenkomst is aangegaan met gedaagde als 'flexwerker'. Of ten tijde van het sluiten van de opleidingsovereenkomst sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen Olympia en gedaagde, kan onvoldoende uit de feiten worden opgemaakt. Olympia dient zich nader uit te laten over de vraag of er ten tijde van het sluiten van de studiekostenovereenkomst dan wel gedurende de opleiding sprake was van een arbeidsovereenkomst. Als dat het geval is, dient de kantonrechter namelijk – gelet op het bepaalde in artikel 7:611a lid 1 BW – de vraag te beantwoorden of de door gedaagde gevolgde opleiding tot trambestuurder kan worden aangemerkt als scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Dat zou betekenen dat de kantonrechter de vordering als onrechtmatig of ongegrond moet afwijzen. Indien er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, moet de overeenkomst worden getoetst aan het consumentenrecht. De overeenkomst bevat een beding over buitengerechtelijke incassokosten en een beding over gerechtelijke incassokosten (proceskosten). Deze worden als oneerlijk aangemerkt. Het beding wijkt ten nadele van de consument af van de wettelijke regeling, die van dwingend

recht is. Als wordt afgeweken van dwingend recht, levert dat oneerlijkheid op. Het beding over gerechtelijke kosten geeft Olympia de mogelijkheid om alle door haar gemaakte kosten in rechte bij de consument in rekening te brengen. Dus bijvoorbeeld ook de volledige kosten van een advocatenkantoor. Dat is normaal gesproken slechts mogelijk onder zeer bijzondere omstandigheden, zoals misbruik van recht. Een beding op grond waarvan alle gerechtelijke kosten bij de consument in rekening kunnen worden gebracht, is als oneerlijk aan te merken. De kantonrechter is voornemens dit beding buiten toepassing te laten, zodat het gedaagde niet bindt. Het gevolg daarvan is dat Olympia zich daar niet op kan beroepen. Evenmin kan Olympia zich onder die omstandigheden beroepen op de wettelijke regeling die van toepassing zou zijn als de bedingen niet in de overeenkomst zouden staan. Voor wat betreft het beding over de gerechtelijke kosten geldt nog het volgende. De kantonrechter is voornemens de gevorderde proceskosten af te wijzen, gelet op artikel 6 lid 1 van de Richtlijn oneerlijke bedingen en de vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie over de 'terugvalleer'. Voordat de kantonrechter het hiervoor besproken beding buiten toepassing laat, mag Olympia zich daarover uitlaten, evenals over de (on)eerlijkheid van andere bedingen in de overeenkomst waarop een beroep wordt gedaan of kan worden gedaan. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8450

Zaaknummer: 10642208 \ CV EXPL 23-10746

Rechters: L. van Berkum

Wetsartikelen: 7:611a BW en Richtlijn oneerlijke bedingen (93/13/EG)

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Sushichef heeft rechtsgeldig ontslag op staande voet genomen nadat het loon enkele maanden niet betaald werd. Verzoeken toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is per 1 april 2025 in dienst getreden bij Miro Amehoela B.V. (hierna: Miro) in de functie van sushichef. Werkneemster is per 30 november 2025 uit dienst getreden omdat zij ontslag op staande voet heeft genomen. Werkneemster verzoekt, onder meer, de gefixeerde schadevergoeding, achterstallig loon en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Miro is niet verschenen. De loonvordering wordt, vermeerderd met de wettelijke verhoging, toegewezen. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd, omdat haar loon niet, niet volledig of te laat werd betaald. In artikel 7:679 lid 2 BW is bepaald dat dit voor een werknemer een dringende reden oplevert. Aangenomen moet worden dat die dringende reden is veroorzaakt door de schuld van Miro. De gefixeerde schadevergoeding wordt daarom toegewezen. Beslist is dat het niet of te laat betalen van het loon een dringende reden voor ontslagname oplevert. Daarmee is in dit geval gegeven dat er ook sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Miro. De transitievergoeding wordt daarom ook toegewezen. Miro wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10207

Zaaknummer: 12078353 VZ VERZ 26-331

Rechters: V.F. Milders

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

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:679 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster schendt re-integratieverplichtingen door mediation te weigeren, waardoor Praktijk de Liefde B.V. een loonstop mocht toepassen en niet ernstig verwijtbaar handelt. Toewijzing ontbindingsverzoek werkneemster, maar geen toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is per 1 mei 2025 in dienst getreden bij Praktijk de Liefde B.V. (hierna: PdL) in de functie van psycholoog op basis van een leer- en arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij verrichtte intakegesprekken, cliëntbehandelingen, verslaglegging, dossiervorming en administratieve en organisatorische werkzaamheden en volgde daarnaast de voor haar functie noodzakelijke interne opleiding tot relatietherapeut. Op 8 oktober 2025 ontstond discussie over de verloning, waarna werkneemster alleen met een onafhankelijke derde met PdL wilde spreken. Op 23 oktober 2025 meldde zij zich ziek. In de daaropvolgende maanden ontstond een breder geschil over onder meer de loonberekening, arbeidsomvang, inschaling en opleidingskosten. De bedrijfsarts adviseerde op 19 november 2025 mediation. Nadat werkneemster voorwaarden aan mediation bleef stellen en vanaf 28 januari 2026 rechtstreeks contact en mediation weigerde, legde PdL per 4 februari 2026 een loonstop op. Op 2 maart 2026 stemde werkneemster alsnog onvoorwaardelijk in met mediation en werd de loonbetaling hervat. Mediation op 6 en 27 maart 2026 leidde niet tot een oplossing en werd op 13 april 2026 beëindigd. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding en onder meer betaling van achterstallig loon en opleidingskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsverhouding is door de vastgelopen discussie over de verloning zodanig verstoord dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op korte termijn behoort te eindigen. De arbeidsovereenkomst wordt daarom op verzoek van werkneemster per 1 september 2026 ontbonden. PdL heeft echter niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Hoewel PdL aanvankelijk fouten heeft gemaakt bij de loonberekening en pas na vragen en acties van werkneemster en andere werknemers correcties heeft uitgevoerd, zijn deze fouten door herberekeningen en nabetalingen hersteld. Dat het lang heeft geduurd voordat de correcties werden doorgevoerd en werkneemster daardoor het gevoel heeft gekregen dat zij geen gehoor vond, is onvoldoende om de hoge drempel voor ernstig verwijtbaar handelen te halen. Ook de loonstop van 4 februari tot 2 maart 2026 was niet

onterecht. Werkneemster had bij haar loonvordering een deskundigenverklaring van het UWV over moeten leggen over de vraag of zij in die periode haar re-integratieverplichtingen was nagekomen. Ook inhoudelijk acht de kantonrechter de loonstop gerechtvaardigd. De bedrijfsarts had mediation als noodzakelijke stap in de re-integratie geadviseerd, maar werkneemster weigerde zonder deugdelijke grond hieraan mee te werken. Pas op 2 maart 2026 stemde zij onvoorwaardelijk in met mediation, waarna de loonbetaling werd hervat. Evenmin is gebleken van resterend achterstallig loon of een onjuiste inschaling. De verzochte transitievergoeding en billijke vergoeding worden daarom afgewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster wordt ontbonden zonder dat de door haar verzochte billijke vergoeding wordt toegekend, krijgt zij de gelegenheid haar ontbindingsverzoek in te trekken. PdL moet wel de kosten van de verplichte vakliteratuur vergoeden en een correcte en volledige eindafrekening verstrekken en betalen. Als werkneemster haar ontbindingsverzoek intrekt, wordt het tegenverzoek van PdL toegewezen op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. In dat geval heeft werkneemster wel recht op de transitievergoeding, omdat zij niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De proceskosten worden gecompenseerd. In het geval dat werkneemster haar verzoek intrekt, wordt zij in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10663

Zaaknummer: 12217189

Rechters: E. Jochem

Advocaten: mr. L. Vetter

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

***Werkgeefster is aansprakelijk voor de schade die haar minderjarige fietsbezorger lijdt door een aanrijding tijdens een bezorging.
Werkgeefster heeft haar zorgplicht geschonden door geen schriftelijke RI&E op te stellen en geen veiligheidsinstructies te geven aan haar fietskoeriers.***

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van bezorger en spoelkeukenmedewerker. De bezorgwerkzaamheden waren tijdelijk en werden uitgevoerd met een elektrische Swapfiets. Op 17 februari 2023 is werknemer, die toen 17 jaar oud was, tijdens zijn werkzaamheden als maaltijdbezorger aangereden door een bestelauto.

Werknemer reed over een fietspad, stak via een groenstrook de weg over om linksaf te slaan en werd daar geraakt. Hij liep letsel aan zijn arm en been op en moest in het ziekenhuis worden behandeld. Achmea, de WAM-verzekeraar van de bestelauto, heeft op grond van artikel 185 Wegenverkeerswet aansprakelijkheid voor 50% van de schade erkend en zich voor het overige op eigen schuld van werknemer beroepen. De verzekering van werkgeefster bood geen dekking, omdat in een financieel moeilijke periode een automatische betaling van de verzekeringspremie achterwege was gebleven. Werknemer stelt dat werkgeefster haar zorgplicht heeft geschonden en daarnaast niet voor een behoorlijke verzekering heeft gezorgd. Ook houdt hij de andere betrokken vennootschappen en bestuurders aansprakelijk.

Werknemer verzoekt vergoeding door werkgeefster van het deel van zijn schade dat niet door Achmea is gedekt dan wel de door (indirect) bestuurders van werkgeefster op basis van bestuurdersaansprakelijkheid. Ook verzoekt werknemer betaling van een voorschot.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer deze schade heeft geleden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden. Werkgeefster is daarom aansprakelijk, tenzij zij aantoont dat zij haar zorgplicht is nagekomen of sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer. Werkgeefster beschikte niet over een schriftelijke risico-inventarisatie en -evaluatie met betrekking tot de fietskoeriers, en heeft tegenover de betwisting van werknemer niet aannemelijk gemaakt dat zij hem concrete en herhaalde verkeersveiligheidsinstructies heeft gegeven. Dat de bezorgwerkzaamheden slechts tijdelijk waren, doet niet af aan de verplichting daartoe. De zorgplicht woog juist zwaarder omdat werknemer ten tijde van het ongeval minderjarig was. Daarbij wordt werkgeefster ook aangerekend dat zij het ongeval niet bij de Arbeidsinspectie heeft gemeld, ondanks de

ziekenhuisopname en operaties van werknemer. Van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer is niet gebleken. Dat hij mogelijk onvoorzichtig via de groenstrook de weg is overgestoken, en het feit dat de WAM-verzekeraar gedeeltelijk eigen schuld heeft aangenomen, is daarvoor onvoldoende. Werkgeefster is daarom aansprakelijk voor de gevolgen van het arbeidsongeval. Het gevraagde voorschot wordt afgewezen omdat werknemer de afzonderlijke schadeposten onvoldoende heeft onderbouwd en bewijslevering niet past binnen deze deelgeschilprocedure. De verzoeken tegen de andere vennootschappen worden afgewezen omdat uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat deze ten tijde van het ongeval geen werkgeefster van werknemer waren. Werknemer is niet-ontvankelijk in zijn verzoeken tegen de bestuurders, omdat bestuurdersaansprakelijkheid buiten de reikwijdte van de deelgeschilprocedure valt die werknemer heeft aangebracht. Werkgeefster wordt in de proceskosten (deelgeschilkosten) veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5595

Zaaknummer: 12049497

Rechters: J.M.P. Drijkoningen

Advocaten: F.B. van Batenburg en X.M.C.I. Wakim

Wetsartikelen: 7:658 lid 1 BW en 8 Arbowet

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Grensoverschrijdend gedrag onvoldoende bewezen en overige verwijten geen dringende reden. Ontslag vernietigd en loon moet worden doorbetaald. Ook ontbindingsverzoek TFD afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 8 december 2025 in dienst getreden bij Fitnessclub Delft (hierna: “TFD”) in de functie van clubmanager. Op 16 januari 2026 viel werknemer uit wegens een acute hernia. Hij werd hiervoor geopereerd en is sindsdien arbeidsongeschikt. Op 12 februari 2026 ontving TFD een klacht van een clublid over ongewenste intimiteiten door werknemer. TFD stelde werknemer daarop tijdens het onderzoek op non-actief. Het onderzoek werd op 24 februari 2026 afgerond. Diezelfde dag werd werknemer op staande voet ontslagen. Aan het ontslag legde TFD verschillende gedragingen ten grondslag. Zo zou werknemer zich intimiderend hebben opgesteld tegenover collega's, zich negatief over collega's hebben uitgelaten in WhatsAppberichten, zonder toestemming een afwijkende prijsafsprake met een clublid hebben gemaakt en zich schuldig hebben gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag tegenover het clublid. Ook verweet TFD hem dat hij na de klacht emotioneel en fel had gereageerd en had bedreigd met procedures. Werknemer is het hier niet mee eens en verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van zijn loon. TFD stelde dat het ontslag rechtsgeldig was en dat partijen al tweemaal een vaststellingsovereenkomst hadden gesloten. Voor het geval het ontslag op staande voet zou worden vernietigd, verzocht TFD om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens de e-, h- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is geen vaststellingsovereenkomst tot stand gekomen. Hoewel de voormalige advocaat van werknemer op 12 maart 2026 had laten weten dat alles akkoord was, waren partijen het toen nog niet eens over de intrekking van het ontslag op staande voet. Bovendien is de overeenkomst nooit ondertekend, terwijl ondertekening daarin als voorwaarde voor totstandkoming was opgenomen. Ook op 7 april 2026 is geen overeenkomst tot stand gekomen, omdat de gemachtigde van werknemer niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft ingestemd. Het ontslag op staande voet houdt vervolgens geen stand. Daarvoor is een dringende reden vereist. De klacht over grensoverschrijdend gedrag is onvoldoende komen vast te staan. Werknemer betwistte de verklaring van het clublid gemotiveerd en deze werd onvoldoende ondersteund door het beschikbare bewijs. Dat werknemer tegen het clublid had gezegd dat zij er perfect uitzag, kan onder omstandigheden

als ongewenst flirtend overkomen, maar is onvoldoende om van grensoverschrijdend gedrag te spreken. Ook de afwijkende prijsafsprake vormt geen dringende reden. TFD heeft onvoldoende duidelijk gemaakt dat werknemer niet bevoegd was om een dergelijke prijsafsprake te maken. Bovendien waren de afspraken volgens werknemer zichtbaar in het computersysteem en was hij hierover, hoewel TFD hiervan al op 11 februari 2026 op de hoogte was, niet eerder aangesproken. De verwijten over de houding van werknemer tegenover collega's leveren evenmin een dringende reden op. Een incident met een collega vond bovendien plaats vóór zijn indiensttreding. Ook het WhatsAppverkeer waarin werknemer zich respectloos over collega's uitliet, is daarvoor onvoldoende. Werknemer was hier niet eerder op aangesproken en had dus niet de mogelijkheid gekregen zijn gedrag te verbeteren. Ten slotte vormt ook zijn geëmotioneerde reactie op de klacht geen dringende reden. De gebruikte bewoordingen waren niet van een zodanig kaliber dat van TFD niet langer kon worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De verschillende verwijten leveren zowel afzonderlijk als in samenhang daarom geen dringende reden op. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Omdat de arbeidsovereenkomst daardoor voortduurt, heeft werknemer recht op loondoorbetaling. Omdat hij arbeidsongeschikt is, bedraagt dit in beginsel 70% van zijn loon. De reiskostenvergoeding van € 300 per maand krijgt hij niet, omdat hij vanwege zijn arbeidsongeschiktheid niet naar het werk reist. TFD moet daarnaast deugdelijke loonspecificaties verstrekken. Ook het verzoek van TFD om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt afgewezen. De verweten gedragingen zijn niet komen vast te staan of vormen geen (ernstig) verwijtbaar handelen dat ontbinding rechtvaardigt. Ook is onvoldoende aannemelijk dat de arbeidsverhouding onherstelbaar is verstoord. TFD wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22483

Zaaknummer: 12202825

Advocaten: M. Breur en L. Laken-Steehouwer

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:629a BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werktijden worden aangepast. Geen ploegendiensten en ploegentoeslag. Werknemers hebben onvoldoende belang bij vorderingen.

Feiten

Werknemer 1 is per 25 mei 2010 in dienst getreden bij CleanLease B.V. (hierna: "CleanLease") en verdiende € 4.693,80 bruto per vier weken op basis van een 32-urige werkweek en is op 1 april 2025 uit dienst gegaan. Werknemer 2 is per 1 juni 2001 in dienst getreden bij CleanLease en verdiende € 4.837,43 bruto per vier weken op basis van een 38-urige werkweek. Werknemer 3 is per 1 mei 2001 in dienst getreden bij CleanLease en verdiende € 3.988,23 bruto per vier weken op basis van een 20-urige werkweek. Werknemer 3 is op 1 januari 2026 uit dienst gegaan. De werknemers werkten bij een vestiging van CleanLease. Op hun arbeidsovereenkomsten is de Cao Textielverzorging van toepassing. In 2017 wijzigde CleanLease de werktijden van de productiemedewerkers om de productietijd uit te breiden tot 22.00 uur, met incidentele uitloop tot 24.00 uur. Er kwamen een ochtend- en avondgroep en op de expeditie zou met vier vaste medewerkers in een tweeploegendienst worden gewerkt. De OR stemde hiermee in, onder de voorwaarde dat roosterwijzigingen voor bestaande vaste medewerkers vrijwillig zouden zijn en roosters minimaal één week van tevoren bekend zouden worden gemaakt. Ook werken tot 24.00 uur zou vrijwillig zijn. In 2022 dienden de werknemers bij RALTEX een klacht in over de naleving van de cao. Een onafhankelijke commissie concludeerde in 2023 dat CleanLease in strijd met de cao handelde door geen bedrijfsspecifiek werkrooster te hebben ingevoerd. Een daaropvolgend instemmingsverzoek van CleanLease werd door de OR geweigerd. CleanLease deelde vervolgens mee dat de OR had ingestemd met een bedrijfsspecifiek werkrooster, dat per 1 januari 2024 zou worden ingevoerd. Werknemers vorderen onder meer een verklaring voor recht dat het in 2017 ingevoerde werktijdensysteem als ploegendienst kwalificeert en dat hun arbeidsovereenkomsten door de gewijzigde werktijden onrechtmatig eenzijdig zijn gewijzigd. Daarnaast vorderen zij financiële compensatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werknemers hebben geen belang bij de verklaring dat het werktijdensysteem uit 2017 als ploegendienst kwalificeert. Ook als daarvan sprake zou zijn, hebben zij op grond van de cao geen recht op de ploegendiensttoeslag. Daarom laat de kantonrechter in het midden of er daadwerkelijk sprake was van ploegendienst. Ook bij de verklaring dat hun arbeidsvoorwaarden onrechtmatig eenzijdig zijn gewijzigd, hebben de

werknemers onvoldoende belang. Werknemer 1 en werknemer 3 zijn inmiddels uit dienst. Werknemer 2 wil bovendien niet terug naar het rooster van vóór 2017. Hij heeft in 2024 zelfs uit eigen initiatief meer late diensten gewerkt dan volgens het toen geldende rooster verplicht was. De financiële compensatie wordt eveneens afgewezen. Werknemers hebben onvoldoende onderbouwd dat zij schade hebben geleden. CleanLease heeft hen bovendien onverplicht de overwerktoeslag en toeslag voor bijzondere uren betaald en hun in 2021 een eenmalige looncorrectie toegekend. Ook als werknemers verplicht in een ploegendienst zouden hebben gewerkt, zouden zij op grond van de cao geen recht hebben op de ploegendiensttoeslag van 15%. Daarbij bepaalt de cao dat deze toeslag niet wordt gecumuleerd met de toeslag voor bijzondere uren. Werknemers hebben verder aangevoerd dat het, ondanks de uitsluiting in de cao, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om deze uitsluiting op hen toe te passen. Ook dat standpunt slaagt niet. De cao-partijen hebben volgens de kantonrechter een reden gehad om werknemers met een bepaald salaris uit te sluiten van de ploegendiensttoeslag. Bovendien hebben werknemers al onverplicht andere toeslagen ontvangen. Zij hebben niet toegelicht waarom zij daarnaast alsnog recht zouden hebben op de ploegendiensttoeslag. Alle vorderingen worden daarom afgewezen. Ook de wettelijke verhoging, rente en buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. Werknemers worden veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22083

Zaaknummer: 12000070

Rechters: I.F. Dam

Advocaten: J. Roose en A.H.B. Balm

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW en 31 lid 1 CAO Textielverzorging

RECHTSPRAAK

Tegenverzoek ingetrokken. Kantonrechter oordeelt alleen over proceskostenverdeling.*Feiten en oordeel*

Werknemer moest bewijs leveren dat hij de sleutel en bedrijfskleding bij werkgever had ingeleverd, maar werkgever trok het tegenverzoek in, waardoor daarover niet meer hoeft te worden beslist en iedere partij de eigen proceskosten draagt. In het verzoek van werknemer wordt werkgever als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld tot betaling van € 1.102 aan proceskosten, vermeerderd met eventuele betekeningkosten en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22076

Zaaknummer: 12103238

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: H.E. Sluis en N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 237 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever niet aansprakelijk voor hoofdletsel werknemer door botsing met garagedeur bij het binnenfietsen van de parkeergarage. Schade opgelopen bij woon-werkverkeer kwalificeert niet als opgelopen tijdens uitoefening werkzaamheden.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Brand New Day Bank N.V. (hierna: BNDB). Medewerkers van BND kunnen hun fiets of auto stallen in de parkeergarage onder het gebouw. Als een fietser naar binnen wil, moet hij bovenaan de helling naar de garage een 'tagscanner' voor de lezer houden, waarna de garagedeur voor hem opengaat. Op 4 november 2024, even voor 9:00 uur, heeft werknemer, bij het binnenfietsen van de parkeergarage van het gebouw, de naar beneden komende garagedeur tegen zijn hoofd gekregen. Als gevolg hiervan heeft werknemer letsel aan zijn hoofd en nek opgelopen. Volgens werknemer is BND haar zorgplicht van artikel 7:658 BW niet nagekomen. Er was sprake van een onveilige situatie. Ondanks het gebruik van de tagscanner heeft het immers kunnen gebeuren dat de garagedeur naar beneden is gegaan, zonder dat er een beveiligingsmaatregel, zoals een sensor, is aangebracht om dit te voorkomen. De schade is ook ontstaan in de uitoefening van de werkzaamheden. Er is namelijk sprake van een functioneel verband tussen de activiteit waarbij de schade is ontstaan en de dienstbetrekking. Weliswaar arriveerde werknemer bij de parkeergarage voorafgaand aan de officiële start van zijn werkzaamheden, maar dat was geen openbare parkeergarage. Het was een voor de werknemers van BND bestemde parkeergarage waarover BND ook invloed kon uitoefenen, bijvoorbeeld door de eigenaar van de garage te verzoeken een defect te repareren. Werknemer baseert de aansprakelijkheid van BND subsidiair op artikel 7:611 BW. Volgens hem heeft de werkgever, ook in een niet-werksituatie, de verantwoordelijkheid om de veiligheid van zijn werknemers te waarborgen als zij zich op het bedrijfsterrein bevinden voor werkgerelateerde doeleinden. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat BNW aansprakelijk is voor zijn schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat werknemer, toen het incident gebeurde, nog niet aan het werk was. Hij was nog onderweg naar zijn werkplek en was daar nog niet aangekomen. Hij reed alleen nog maar de parkeergarage in. Dat inrijden heeft te gelden als woon-werkverkeer. Dat zijn werkgever aan zijn medewerkers logistieke aanwijzingen heeft gegeven voor het stallen van een fiets of ander vervoermiddel, betekent nog niet dat daarmee al sprake is van uitoefening van de werkzaamheden. Nu geen sprake is

van schade die is ontstaan in de uitoefening van de werkzaamheden, is artikel 7:658 BW niet van toepassing. Of BND heeft voldaan aan haar zorgplicht uit hoofde van dit artikel, kan dan ook onbesproken blijven. Ook als er met werknemer van uit zou worden gegaan dat de zorgplicht van de werkgever op grond van artikel 7:611 BW zich uitstrekt tot de door die werkgever gehuurde parkeergarage waar werknemer zijn fiets in kan stallen, is in dit geval onvoldoende gesteld voor het oordeel dat BND zich niet als een goed werkgever heeft gedragen. Anders dan werknemer heeft gesteld, was er geen aanleiding voor BND om een veiligheidsmaatregel te nemen, of er bij zijn verhuurder op aan te dringen dat zo'n maatregel zou worden genomen, die erin voorziet dat de deur ook opengaat als er niet of niet goed is geregistreerd dat er een tagscanner is aangeboden. Zoals BND terecht heeft opgemerkt is het om veiligheidsredenen helemaal niet de bedoeling dat dit mogelijk is. Het systeem van pasjes/tagscanners voorziet er juist in dat de deur alleen opengaat voor personen die over zo'n pasje beschikken en dat aanbieden. BND hoefde ook geen aanleiding te zien om te twijfelen – en zo nodig maatregelen te nemen – aan de deugdelijkheid van de garagedeuren en het tagscannersysteem. Werknemer heeft, voor zover hij dat heeft gesteld, niet aangetoond en onderbouwd dat er vóór het voorval op 4 november 2024 al over het niet functioneren van de tagscanner of de garagedeuren was geklaagd. BND heeft er, door middel van een bordje bij de scanner, ook op gewezen dat fietsers indien nodig moeten afstappen. Al met al is dus niet komen vast te staan dat BND haar zorgplicht van artikel 7:611 BW – als die in dit verband al op haar zou rusten – heeft geschonden. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8475

Zaaknummer: 11899097

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: F.B. van Batenburg en A.G. Joxhorst

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:658 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Niet is komen vast te staan dat werkgever monteur toestemming heeft gegeven werkzaamheden te verrichten op Aruba voor eigen bedrijf. Risico niet werken komt voor rekening werknemer.

Feiten

Werknemer is per 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van monteur. In de arbeidsovereenkomst is een verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen. Na het overlijden van de eigenaar van werkgever hebben partijen gesprekken gevoerd over een mogelijke overname door werknemer. Tot een overname is het niet gekomen. In de lente van 2026 heeft werknemer enkele weken samen met een compagnon werkzaamheden verricht op Aruba. Op 30 juni 2026 is werknemer geïnformeerd dat hij op het werk diende te verschijnen. Desondanks is hij opnieuw voor enkele weken naar Aruba vertrokken. Bij e-mailbericht van 2 juli 2026 heeft werkgever werknemer (onder meer) meegedeeld dat er sprake is van ongeoorloofd verzuim en dat hij daarom geen aanspraak kan maken op loon. Op het over juli 2026 verschuldigde salaris heeft werkgever 106,4 uren als ongeoorloofd verzuim in mindering gebracht. Werknemer vordert achterstallig loon. Werkgever vordert verbeurde boetes in verband met overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Nu sprake is van een loonvordering is het spoedeisend belang gegeven. Volgens werknemer heeft hij, hoewel door zijn verblijf op Aruba niet beschikbaar voor de bedongen werkzaamheden, toch recht op loon, omdat werkgever toestemming heeft gegeven voor het werken op Aruba. Werkgever heeft de gestelde toestemming betwist. Om te kunnen beoordelen of werkgever toestemming heeft gegeven (een zelfstandig verweer van werknemer, waarvan stelplicht en bewijslast op hem rusten), is nadere bewijslevering nodig waarvoor in kort geding geen plaats is. De stelling van werknemer (ter zitting) dat hij in de relevante periode niet was ingepland voor werkzaamheden bij werkgever – waaruit dan de toestemming zou moeten worden afgeleid – slaagt niet, nu werkgever (onbetwist) heeft aangevoerd dat iemand anders verantwoordelijk was voor de planning. Dit betekent dat in deze procedure niet van de gestelde toestemming kan worden uitgegaan en daarmee dat de loonvordering (en de daarmee samenhangende vorderingen) van werknemer moeten worden afgewezen. De door werknemer gevorderde schorsing van het verbod op nevenwerkzaamheden en/of gevorderde vervangende toestemming om naar Aruba te vertrekken om daar werkzaamheden uit te voeren wordt afgewezen. Dat het belang van werkgever bij het kunnen inzetten van zijn werknemer zou moeten wijken voor het belang

van werknemer bij vertrek naar Aruba valt niet in te zien. Werkgever maakt aanspraak op een bedrag van € 11.000 in verband met het overtreden van het verbod op nevenwerkzaamheden. Deze vordering wordt afgewezen. Nog daargelaten de vraag of het voor toewijzing van deze vordering noodzakelijke spoedeisende belang aanwezig is, geldt dat het in casu niet gaat om nevenwerkzaamheden (werkzaamheden die een werknemer buiten de tijdstippen waarop de bedongen arbeid moet worden verricht voor anderen uitvoert, eraast dus), maar om ongeoorloofd verzuim, waarbij in plaats van de bedongen arbeid werkzaamheden voor anderen worden uitgevoerd. Niet is vast komen te staan (en bovendien betwist) dat werknemer onder meer jaarrekeningen aan zijn schoonvader zou hebben verstrekt. De vordering om de jaarrekeningen te vernietigen dan wel te retourneren wordt afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5162

Zaaknummer: 2342820 \ CV EXPL 26-1554

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: A.H.M. Booijnk en Z. Alkan

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Spaanse staat is niet overeengekomen dat brutoloon inclusief vakantiebijslag zou zijn, en kan zich niet beroepen op verjaring door het schenden van de informatieplicht van werkgever. Werkneemster heeft recht op terugbetaling van de vakantiebijslag met terugwerkende kracht.

Feiten

Werkneemster is per 1 juni 2011 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van medewerkster op de economische en commerciële afdeling van ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E. (hierna: ICEX). Werkneemster verrichtte haar werkzaamheden op het kantoor van de Spaanse Afdeling voor Economie en Handel te Den Haag. In de arbeidsovereenkomst is aangegeven dat het Nederlandse recht van toepassing is op de overeenkomst en is een forumkeuze voor de Nederlandse rechter opgenomen. Bij brief van 24 mei 2022 aan ICEX, althans de Spaanse staat, hebben werkneemster en haar collega's bericht dat de vakantiebijslag geen onderdeel van het brutosalaris uitmaakt en verzocht om naleving van de Nederlandse wet hieromtrent. Bij brief van 13 juni 2024 aan ICEX, althans de Spaanse staat, heeft werkneemster via een gemachtigde herhaald dat geen vakantiebijslag is uitbetaald en verzocht om voldoening van de verschuldigde bedragen met terugwerkende kracht per 1 juni 2011 binnen een maand. Bij brief van 24 juli 2024 heeft ICEX, althans de Spaanse staat, te kennen gegeven dat alle salariscomponenten zijn opgenomen in het brutoloon. Bij brieven van 28 november 2024 en 10 april 2025 hebben gemachtigden van werkneemster opnieuw aangegeven dat vakantiebijslag verschuldigd is en verzocht tot betaling van het verschuldigde bedrag met terugwerkende kracht tot 2 juni 2011. Werkneemster is per 1 november 2025 uit dienst getreden. Werkneemster vordert de betaling van de verschuldigde vakantiebijslag en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Spaanse staat is werkgever van werkneemster en het Nederlandse recht is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag recht op vakantiebijslag. De vermelding van 'pagas extraordinarias' in de arbeidsovereenkomst betekent niet dat de Nederlandse vakantiebijslag in het loon was inbegrepen, zoals de Spaanse staat stelt. Deze term ziet namelijk op de in Spanje gebruikelijke dertiende en veertiende maand. Ook de vacaturetekst kan niet het standpunt steunen dat het loon all-inclusive was overeengekomen, aangezien die geen onderdeel uitmaakte van de arbeidsovereenkomst. Ook is op de

loonstroken geen post opgenomen die verwijst naar vakantiebijslag, terwijl een werkgever verplicht is dit te specificeren. Dit betekent dat de vakantiebijslag is verschuldigd, maar niet is betaald. Over de verjaardheid van de vordering geldt het volgende. De brief van 13 juni 2024 heeft de verjaring gestuit, zodat de nakomingsvordering vanaf 1 juli 2019 in ieder geval niet is verjaard. Voor de eerdere periode heeft werkneemster recht op schadevergoeding. De Spaanse staat heeft zijn wettelijke informatieplicht geschonden door werkneemster bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet afzonderlijk over haar recht op vakantiebijslag te informeren. Werkneemster ontdekte haar recht op vakantiebijslag pas op 25 mei 2022, waardoor de verjaringstermijn van de schadevergoedingsvordering niet eerder was aangevangen. Ook het beroep van de Spaanse staat op de klachtplicht van werkneemster faalt. Al sinds de brief van 24 mei 2022 is de Spaanse staat op de hoogte van de aanspraak van werkneemster en het is, gelet op de schending van de informatieplicht door de Spaanse staat, niet vast komen te staan dat werkneemster hierover eerder had kunnen klagen. De Spaanse staat wordt veroordeeld tot betaling van vakantiebijslag over het deel van de aanspraak dat niet zou zijn verjaard, en schadevergoeding over het deel daarvoor. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30 procent omdat niet is gebleken dat bewust niet is betaald, maar werkneemster door het jarenlang ontbreken van vakantiebijslag wel is benadeeld. De vordering tegen ICEX wordt afgewezen en de kosten in die verhouding worden gecompenseerd. De Spaanse staat wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 06-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22514

Zaaknummer: 12048698

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: R. Thielen, E.M.G.F. Spijkerman en L.C. Varkevisser

Wetsartikelen: 17 lid 2 WML, 7:626 lid 1 BW en 7:655 lid 1 sub h BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet. Liegende werknemer die geheimhoudingsbeding schendt, weet ontslag op staande voet zonder succes aan te vechten. Door Dell B.V. verzochte gefixeerde schadevergoeding en boete toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 22 augustus 2016 in dienst getreden bij Dell B.V. (hierna: Dell). Werknemer beschikte over een NATO-clearance en had toegang tot zeer gevoelige bedrijfs- en klantdata. Naar aanleiding van een securitymelding van 13 februari 2026 bleek uit onderzoek dat werknemer tussen 18 november 2025 en 7 april 2026 meerdere e-mails met vertrouwelijke bijlagen naar externe adressen had verzonden, waaronder naar een oud-werknemer met een eigen IT-bedrijf. Tijdens een gesprek op 14 april 2026 verklaarde werknemer aanvankelijk onjuist over de herkomst van een van de e-mailadressen en verwijderde hij e-mails aan de oud-werknemer. Op 15 april 2026 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de opzegging in strijd is met artikel 7:671 lid 1 BW. Het ontslag zou niet onverwijld zijn gegeven en evenmin zou sprake zijn van een dringende reden. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 49.414,43 op grond van artikel 7:681 lid 1 BW, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Dell verzoekt in tegenverzoek betaling van een gefixeerde schadevergoeding, een boete wegens schending van het geheimhoudingsbeding en verwijdering van de data op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend. Daarnaast is aan de orde de vraag of Dell moet worden veroordeeld tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Daarbij moet met name worden beoordeeld of werknemer al dan niet terecht op staande voet is ontslagen. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag onverwijld gegeven en onverwijld medegedeeld. Dell is voldoende voortvarend te werk gegaan en heeft, na het inwinnen van juridisch advies en het voeren van het hoor- en wederhoor, werknemer op staande voet ontslagen. Het is volgens de kantonrechter, mede gelet op de erkenning van werknemer, 'zonneklaar' dat werknemer vele vertrouwelijke, klantgerelateerde stukken naar zijn privéadres en naar een oud-werknemer heeft gestuurd. Als hij de raad van iemand nodig had, had hij die eenvoudig bij zijn collega's kunnen inwinnen. Daarnaast heeft hij leugenachtig verklaard en e-mails verwijderd, zodat er naar het oordeel van de

kantonrechter sprake is van een dringende reden. De gevraagde verklaring voor recht wordt daarom afgewezen, evenals de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Omdat het ontslag is toe te schrijven aan ernstig verwijtbaar handelen zijdens werknemer is Dell hem geen transitievergoeding verschuldigd. De tegenverzoeken van Dell slagen wel, zodat de gefixeerde schadevergoeding, de boete wegens vijfmaal aantoonbare schending van het geheimhoudingsbeding en de veroordeling tot verwijdering van de data op straffe van een dwangsom worden toegewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8460

Zaaknummer: 12270374 EA VERZ 26-705

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: M. Kager, A. Noort, F.A.M. ten Broeke en R. Rijnen

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 en 3 sub a BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Onvoldoende aannemelijk dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst bestond, nu eiser zich als ondernemer heeft gedragen door onder meer gedurende aantal periodes te vertrekken voor andere werkzaamheden.

Feiten

Eiser heeft een eenmanszaak. Sinds 2016 verricht hij werkzaamheden voor gedaagde. Hij factureert de door hem gewerkte uren wekelijks. Na het overlijden van de eigenaar van gedaagde als gevolg van een ongeval heeft eiser de werkzaamheden van de voormalig eigenaar overgenomen. Tot een overname is het niet gekomen. Eiser is in de lente van 2026 enkele weken naar Aruba gegaan voor een opdracht. In de zomer heeft eiser datzelfde wederom gedaan. Op 9 juli 2026 is eiser door gedaagde verzocht een verstrekte lening van € 25.000 terug te betalen. Eiser heeft toegezegd dit bedrag te voldoen. Eiser vordert een bedrag van ca. € 10.000 aan achterstallig loon. Gedaagde vordert, onder meer, een veroordeling van eiser tot terugbetaling van de lening, afgifte van bedrijfseigendommen en een gebod om vertrouwelijke informatie te vernietigen.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een spoedeisend belang nu het om een loonvordering gaat. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is in deze procedure niet aannemelijk geworden dat eiser zijn werkzaamheden “in dienst van” gedaagde verrichtte. Nog daargelaten dat gedaagde, onder verwijzing naar diverse door haar overgelegde verklaringen, heeft betwist dat eiser de voorbije jaren alleen voor haar werkzaamheden uitvoerde, geldt dat eiser om hem moverende redenen aanleiding heeft gezien om (vanuit zijn eenmanszaak) een omvangrijke klus op Aruba aan te nemen die maakt dat hij daar met tussenpozen telkens een periode van enkele weken werkzaam moet zijn én op 29 juni 2026 een nieuw bedrijf heeft opgericht. Daarmee heeft hij zich gedragen als ondernemer, waarbij het door hem aangenomen werk bovendien in de weg staat aan het verrichten van werkzaamheden voor gedaagde. Dat hij hiervoor toestemming heeft gekregen, is wel gesteld, maar niet onderbouwd. Hoe een en ander zich verhoudt tot (het bestaan van) een gezagsverhouding valt niet in te zien. Dit betekent dat de loonvordering en de daarmee samenhangende vorderingen worden afgewezen. Gedaagde vordert terugbetaling van een aan eiser verstrekte lening van € 25.000. Nu eiser heeft erkend dat hij dit bedrag heeft geleend en dat hij dit moet terugbetalen, ziet de voorzieningenrechter aanleiding minder hoge eisen te stellen aan het vereiste spoedeisend belang. Daarbij is de gestelde financiële situatie in

aanmerking genomen, afgezet tegen de toezegging van eiser dat hij zal betalen. De vordering zal dan ook worden toegewezen, evenals de wettelijke rente, nu is gesteld noch gebleken dat partijen een rente hebben afgesproken. Nu niet is geconcretiseerd welke bedrijfseigendommen eiser precies zou moeten inleveren en niet vaststaat wie de eigenaar is, wordt de vordering met betrekking tot de bedrijfseigendommen afgewezen. De vordering om eiser te veroordelen informatie te verschaffen en rekening en verantwoording af te leggen is onvoldoende onderbouwd en wordt afgewezen. Nu niet is betwist en niet is vast komen te staan dat eiser conceptjaarrekeningen van gedaagde aan een adviseur heeft verstrekt, wordt de vordering vertrouwelijke informatie te retourneren dan wel te vernietigen afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5163

Zaaknummer: 12342855 \ CV EXPL 26-1555

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: M.H.J. Booijink en Z. Alkan

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Een concurrentiebeding wordt niet geschorst als een voormalig werknemer met toegang tot strategische bedrijfsinformatie onvoldoende aannemelijk maakt dat zijn belangen zwaarder wegen dan die van de werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2018 in dienst getreden bij ACT. Sinds 1 juni 2019 heeft hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarin onder andere een concurrentiebeding en een relatiebeding zijn opgenomen. Per 1 april 2025 is werknemer een nieuwe functie gaan uitoefenen; daarvoor heeft hij op 28 maart 2025 opnieuw moeten tekenen voor een concurrentie- en relatiebeding. Op 27 november 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met ACT opgezegd. Op 24 december 2025 is hij vrijgesteld van werk en met ingang van 1 februari 2026 is het dienstverband geëindigd. In 2022 heeft werknemer certificaten van aandelen verkregen in STAK, een aan ACT verbonden administratiekantoor. De afspraken en voorwaarden die hierop van toepassing zijn, zijn opgenomen in de zogeheten *Depositary Receipts Subscription Agreement* (hierna: DRSA). Deze overeenkomst is op 26 juni 2022 gesloten tussen werknemer enerzijds en SMS en STAK anderzijds. In de DRSA is eveneens een concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. Op 13 mei 2026 heeft werknemer ACT geïnformeerd dat hij aan het werken was aan een AI-platform dat gebruikers zou helpen hun handelsactiviteiten te automatiseren en te optimaliseren, financieringsoplossingen voor werkkapitaal zou bieden en *market access* zou bieden. Aangezien volgens werknemer de *market access* in beperkte mate zou kunnen overlappen met de activiteiten van ACT, heeft hij ACT verzocht om zijn concurrentie- en relatiebeding met ingang van 1 juni 2026 op te heffen. Op 15 juni 2026 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen ACT en werknemer, waarin werknemer zijn plannen verder heeft toegelicht. ACT heeft toen laten weten niet bereid te zijn het concurrentie- en relatiebeding op te heffen. Werknemer vordert primair schorsing van de tussen werknemer en ACT overeengekomen en de in de DRSA opgenomen concurrentiebedingen en relatiebedingen met ingang van 1 augustus 2026.

Oordeel

De kantonrechter zal het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst niet schorsen en overweegt daartoe als volgt. Werknemer heeft in beperkte mate aangegeven wat het AI-platform dat hij wil ontwikkelen behelst. Het belang dat hij daarvoor heeft aangevoerd is dat hij weer een inkomen moet genereren. Verder heeft werknemer aangevoerd dat het enkele feit

dat hij in de uitoefening van zijn functie kennis en ervaring heeft opgedaan, dit nog niet betekent dat ACT in haar bedrijfsdebiët wordt aangetast. Dit geldt temeer nu het slechts gaat om concurrerende werkzaamheden op kleine schaal. De kantonrechter kan hier niet in meegaan. Werknemer was geen werknemer die, zoals hij zelf stelt, slechts een strikt operationele functie had. Hij was een werknemer met een van de hoogste inkomens binnen ACT wereldwijd. Onweersproken heeft ACT, onder verwijzing naar zijn functiebeschrijving, naar voren gebracht dat hij een leidinggevende functie had, verantwoordelijk voor de ontwikkeling, positionering en strategische groei van producten, toegang had tot concurrentiegevoelige marktinformatie, waaronder prijzen en contracten met grote marktpartijen. Dat deze informatie een half jaar later op geen enkele wijze actueel meer zou zijn, kan voorshands niet worden aangenomen. Daarvoor is het tijdverloop simpelweg te beperkt. Verder onderhield hij directe klantrelaties met de belangrijkste partijen op de markt. Werknemer heeft verder ook niet onderbouwd waarom het relatiebeding geschorst moet worden en welke belangen hij hierbij heeft. De kantonrechter zal ook deze vordering afwijzen. Volgens werknemer is het relatie- en concurrentiebeding in de DRSA vernietigbaar als deze langs de meetlat van artikel 7:653 BW wordt gelegd. Dit is echter niet de juiste maatstaf. Onderzocht moet dus worden of het beroep op het concurrentie- en relatiebeding in de DRSA naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is in de zin van artikel 6:248 lid 2 BW. In onderhavig geval is het relevant dat werknemer gebonden is aan het concurrentie- en relatiebeding zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter neemt aan dat het concurrentie- en relatiebeding uit de DRSA op dit moment geen verderstrekkende gevolgen heeft voor werknemer. Het beding heeft hierdoor geen gevolgen die naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8461

Zaaknummer: 12288694 \ KK EXPL 26-406

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: P.R. Hendriks en M. Jovović

Wetsartikelen: 6:248 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft onvoldoende gesteld om een vermoeden te rechtvaardigen dat de beslissing van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen samenhangt met haar zwangerschap.

Feiten

Werkneemster was van 2 januari 2023 tot 1 september 2025 in dienst bij SoLow op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Op 10 juni 2025 heeft werkneemster aan haar filiaalmanager (hierna: F) medegedeeld dat zij in verwachting is. F heeft desgevraagd verklaard dat de zwangerschap geen invloed heeft op de beslissing over een verlenging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster. Op 3 juli 2025 heeft SoLow een rayonmeeting belegd vanwege de slechte financiële situatie van een aantal vestigingen, waaronder de vestiging waar werkneemster werkt. In de rayonmeeting is een nieuwe koers gepresenteerd, samen met concreet per direct te nemen maatregelen, waaronder het terugdringen van personeelskosten. Op 14 juli 2025 heeft SoLow de arbeidsovereenkomst met werkneemster aangezegd met ingang van 1 september 2025. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat SoLow verboden onderscheid heeft gemaakt jegens haar vanwege haar zwangerschap.

Oordeel

SoLow heeft ervoor gekozen om de tijdelijke arbeidsovereenkomst met werkneemster niet te verlengen. Een dergelijke arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zodat een opzegging niet nodig is, tenzij partijen dit schriftelijk zijn overeengekomen. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en SoLow rechtsgeldig is geëindigd, tenzij komt vast te staan dat de arbeidsovereenkomst niet is verlengd vanwege een verboden onderscheid. Werkneemster heeft een aantal van de door haar gestelde feiten onderbouwd onder verwijzing naar het op 15 juli 2025 gevoerde gesprek tussen D (de schoonzus van werkneemster en filiaalmanager bij SoLow) en E (rayonmanager bij SoLow). D heeft dit drie uur durende gesprek opgenomen en werkneemster heeft deze opname in het geding gebracht. Voor de weging van dat gesprek is relevant dat E niet wist dat het gesprek door D werd opgenomen. Voor de weging van het gesprek is ook relevant dat het gesprek plaatsvond nádat F al aan werkneemster had laten weten dat haar arbeidsovereenkomst niet werd verlengd. De door D en E gedane uitspraken moeten dan ook in die context worden gezien. Volgens vaste jurisprudentie is het enkele tijdsverloop tussen de bekendmaking van een zwangerschap en het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst onvoldoende om een

vermoeden van een verboden onderscheid aan te nemen. Daar zijn aanvullende feiten voor nodig. De door werkneemster gestelde aanvullende feiten zijn grotendeels niet vast komen te staan. Het enkele feit dat er na het einde van de arbeidsovereenkomst met werkneemster nog altijd vacatures open staan bij SoLow en er mensen worden aangenomen is in combinatie met het tijdsverloop en de verklaring van F dat de zwangerschap niet van invloed is op de beslissing over een verlenging van de arbeidsovereenkomst van werkneemster onvoldoende om een vermoeden te rechtvaardigen dat de beslissing van SoLow om de arbeidsovereenkomst van werkneemster niet te verlengen samenhangt met haar zwangerschap.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-03-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:2077

Zaaknummer: 11944947 \ EJ VERZ 25-502

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: L. Biemond en S. Wouters

Wetsartikelen: 7:646 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering kok Aziatisch restaurant die bij vakanties naar China steeds ontslag nam tegen beter weten in toegewezen. Restaurant had moeten begrijpen dat de werknemer niet de wil had ontslag te nemen.

Feiten

Werknemer is per 4 augustus 2020 in dienst getreden bij Shizen B.V. (hierna: Shizen) in de functie van kok. Partijen hebben meermaals arbeidsovereenkomsten gesloten en zijn weer uit elkaar gegaan. Werknemer is na maart 2026 naar China gereisd en heeft daar op 8 mei 2026 een auto-ongeluk gehad. Hij heeft zich op 10 mei 2026 ziekgemeld bij Shizen. In de periode vanaf 1 april 2026 tot en met de datum van de mondelinge behandeling heeft werknemer geen loon ontvangen van Shizen. Evenmin is werknemer opgeroepen door de bedrijfsarts. Werknemer vordert, onder meer, loon.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De dagvaarding is niet aan Shizen betekend. De gemachtigde van Shizen heeft aan de gemachtigde van werknemer bij e-mail van 13 juli 2026 kenbaar gemaakt dat Shizen vrijwillig zal verschijnen. Shizen heeft een conclusie van antwoord ingediend en (de vertegenwoordigers van) Shizen waren ter zitting aanwezig. Het gegeven dat de dagvaarding niet betekend is, heeft Shizen dus niet in haar belangen geschaad. De voorzieningenrechter is dan ook van oordeel dat werknemer ontvankelijk is in zijn vordering. Werknemer heeft gesteld dat hij het salaris nodig heeft om aan zijn financiële verplichtingen te kunnen voldoen, waardoor gelet op de aard van de vorderingen naar het oordeel van de voorzieningenrechter sprake is van een spoedeisend belang. Dat werknemer op 20 maart 2026 'ontslag nam', was niet meer en niet minder dan de aankondiging dat hij op vakantie ging, zoals gebruikelijk tussen partijen. In die context moeten ook de verklaringen van de werknemers van Shizen worden gelezen. In de gegeven omstandigheden moet het voor Shizen zonder meer duidelijk zijn geweest dat werknemer met zijn mededeling op 20 maart 2026 niet bedoelde zijn arbeidsrelatie met Shizen te beëindigen. Zijn mededeling kan gelet op de wilsvertrouwensleer niet worden aangemerkt als een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die erop gericht is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. Hij heeft immers ook aan Shizen te kennen gegeven dat hij er 14 mei 2026 weer zou zijn. Dat is niet iets wat een werknemer meldt aan een werkgever waarvan hij beoogt definitief afscheid te nemen. Er bestond kortom geen overstemming tussen zijn wil en zijn verklaring. Werknemer wist niet beter dan dat dit de gebruikelijke werkwijze was op het moment dat hij

op vakantie ging. Zoals hij ook tijdens de mondelinge behandeling heeft verklaard wilde hij zich na zijn vakantie weer zoals te doen gebruikelijk bij Shizen melden om verder te werken. Niet is gebleken dat Shizen enig onderzoek heeft gedaan naar aanleiding van de door werknemer gedane opzegging, zodat zij haar onderzoeksplicht heeft geschonden. Het later tussen partijen gevoerde gesprek, waarover partijen wisselend verklaren, is voor de beoordeling voor de wil en verklaring van werknemer op 20 maart 2026 niet relevant en blijft verder onbesproken. Gelet op de hiervoor beschreven feiten en omstandigheden is niet aannemelijk dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 20 maart 2026 tegen 29 maart 2026 heeft opgezegd. Op grond van de cao is voor loondoorbetaling op basis van 95% bij arbeidsongeschiktheid vereist dat de werknemer voldoet aan re-integratieverplichtingen. Shizen stelt zich op het standpunt dat werknemer niet aan deze voorwaarden heeft voldaan. De voorzieningenrechter passeert dit verweer. Werknemer heeft niet aan enige re-integratieverplichting kunnen voldoen omdat hij nooit door Shizen is aangemeld bij enige bedrijfsarts, zodat de re-integratie nooit is gestart. Dit kan naar het voorshands oordeel van de voorzieningenrechter niet aan werknemer worden tegengeworpen. De vordering om Shizen te veroordelen tot betaling van het maandloon – op basis van 95% - vanaf 1 april 2026 wordt toegewezen. Dat de vorderingen in een bodemprocedure zullen worden toegewezen, acht de voorzieningenrechter voldoende aannemelijk. Tegen die achtergrond, en gelet op de omstandigheid dat werknemer als werknemer in verhouding tot Shizen in een afhankelijke positie verkeert en de gevorderde bedragen nodig zijn voor zijn levensonderhoud, weegt het bestaan van een eventueel restitutierisico niet zo zwaar dat dat tot afwijzing van de vordering zou moeten leiden. Shizen wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6011

Zaaknummer: 12301222 \ CV EXPL 26-4160

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: N. Roovers en B.C. van Bekkum

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

BBL-arbeidsovereenkomst: het is de keuze van werkgeefster geweest om een ontbindende voorwaarde op te nemen. Daaruit kan worden afgeleid dat de arbeidsovereenkomst op basis van een initiatief van werkgeefster niet is voortgezet. Werknemer kan aanspraak maken op een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 10 februari 2025 op basis van een BBL-arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij TOA. In de arbeidsovereenkomst is bepaald: “De overeenkomst eindigt automatisch bij het voltooien van de opleiding of bij voortijdige beëindiging van de Beroeps Praktijk Overeenkomst.” In januari 2026 heeft werknemer bij het ROC gemeld dat hij mantelzorg moest verlenen omdat zijn moeder ziek was. Op 3 februari 2026 heeft de mentor van het ROC aan TOA gemaild dat hij werknemer niet heeft gezien bij het examen en dat hij niet aanwezig was bij het bedrijfsbezoek. Gevraagd is of werknemer heeft gewerkt. TOA heeft deze e-mail aan werknemer doorgezet met het verzoek te reageren. Werknemer heeft per app gereageerd richting zijn mentor. Op 10 februari 2026 heeft de mentor richting TOA aangegeven dat werknemer weer niet aanwezig was. Op 27 maart 2026 heeft werknemer zich bij TOA ziekgemeld. Bij brief van 8 april 2026 heeft TOA aan werknemer medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd per 24 maart 2026, omdat zij van de onderwijsinstelling heeft vernomen dat de opleiding van werknemer per 24 maart 2026 is beëindigd en dat de arbeidsovereenkomst om die reden van rechtswege per diezelfde datum is geëindigd. Per e-mail van 9 april 2026 heeft het ROC aan werknemer medegedeeld dat hij per 24 maart 2026 is uitgeschreven van de opleiding. Werknemer heeft op 21 april 2026 aan het ROC bericht dat hij niet vooraf is geïnformeerd en niet in de gelegenheid is gesteld om bezwaar te maken. Aan TOA heeft hij bericht dat er sprake lijkt van een misverstand, hij het aan het oppakken is met de school en er nog op terugkomt. Op 13, 18 en 19 mei 2026 heeft (de gemachtigde van) werknemer TOA verzocht het ontslag in te trekken. TOA heeft hierop aangegeven het onderzoek af te willen wachten. In juni 2026 heeft het ROC werknemer weer toegelaten tot de opleiding en sindsdien volgt hij weer onderwijs. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst met TOA niet rechtsgeldig is geëindigd en onverminderd voortduurt.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer op 24 maart 2026 door het ROC is uitgeschreven. Door de uitschrijving is de stageovereenkomst – waarvan TOA onweersproken

heeft gesteld dat deze overeenkomst een beroepspraktijkovereenkomst is – van rechtswege geëindigd op grond van de toepasselijke algemene bepalingen. Door de voortijdige beëindiging van de beroepspraktijkovereenkomst is de ontbindende voorwaarde dan ook vervuld. Niet gebleken is dat het ROC de uitschrijving met terugwerkende kracht heeft willen en kunnen herzien. Dat betekent dat de ontbindende voorwaarde - ook achteraf beschouwd - is vervuld met de uitschrijving per 24 maart 2026. De kantonrechter oordeelt verder dat de ontbindende voorwaarde rechtsgeldig is. TOA heeft ook een geldig beroep op deze voorwaarde kunnen doen.

Of een werknemer recht heeft op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst eindigt door het intreden van de ontbindende voorwaarde, is niet uitdrukkelijk in de wet geregeld. De kantonrechter oordeelt dat het de keuze van TOA geweest om een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst op te nemen (en daar een beroep op te doen). Daaruit kan worden afgeleid dat de arbeidsovereenkomst op basis van een initiatief van TOA niet is voortgezet. Daarom is de kantonrechter van oordeel dat werknemer aanspraak kan maken op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10682

Zaaknummer: 12244821 AO VERZ 26-68

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: I Atay en S. el Yahiaoui

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg werkneemster over commissieregeling wordt gevolgd, bij niet voldoen aan informatieplicht door werkgeefster mocht werkneemster erop vertrouwen dat haar uitleg juist was.

Feiten

Werkneemster is per 11 november 2024 in dienst getreden bij Labb B.V. en per 11 november 2025 uit dienst getreden. Op grond van de arbeidsovereenkomst was een commissieplan van toepassing. Partijen hebben uiteindelijk geen aparte overeenkomst gesloten over het commissieplan. Tussen partijen zijn daar in medio maart 2025 gesprekken over gevoerd. Toen is bepaald dat het target in het commissieplan zou worden vastgesteld op basis van het teamtarget over de regio's in het Verenigd Koninkrijk en de Benelux. Werkneemster stelt dat het target van het commissieplan ziet op een totale omzet van € 18,6 miljoen. Werkneemster vordert op basis van haar uitleg van het commissieplan betaling van een bedrag van € 130.000 bruto. Labb heeft om wisselende redenen het standpunt ingenomen dat werkneemster niet in aanmerking zou komen voor een commissie, bijvoorbeeld omdat haar jaarcontract was beëindigd, vanwege tegenvallende financiële resultaten of omdat het groeitarget niet behaald was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de uitleg van werkneemster, namelijk dat het target ziet op een totale omzet van € 18,6 miljoen, moet worden gevolgd voor het vaststellen van de hoogte van de commissie. Blijkbaar is er tussen partijen onduidelijkheid ontstaan over de uitleg van het commissieplan. Die onduidelijkheid komt voor rekening van Labb als werkgever. De kantonrechter is namelijk van oordeel dat Labb werkneemster niet voldoende duidelijk heeft geïnformeerd over het commissieplan, terwijl dit om een zeer substantieel deel van haar inkomen ging. Om te beginnen is de in de arbeidsovereenkomst toegezegde commissieovereenkomst nooit opgesteld. Labb heeft werkneemster slechts per mail een tabel gestuurd, zonder enige verdere uitleg. Het is werkneemster geweest die zich vervolgens heeft ingespannen om van tevoren meer duidelijkheid te krijgen over de uitleg van het commissieplan. Nadat de tabel aan werkneemster was toegestuurd, heeft werkneemster gevraagd om bevestiging dat haar uitleg van het commissieplan juist was. De kantonrechter volgt Labb niet in haar standpunt dat voor werkneemster voldoende duidelijk was, of had moeten zijn, dat het behalen van een bepaalde groei een absolute voorwaarde vormde voor het toekennen van een commissie. Op zijn minst had dan van een werknemer van Labb verwacht mogen worden dat hij in reactie op het

rekenvoorbeeld van werknemster niet 'yes' schreef, maar 'no', gevolgd door een toelichting. Werknemster heeft nog een dubbelcheck gedaan bij een andere werknemer, die ook niet is aangeslagen op het rekenvoorbeeld van werknemster. Werknemster mocht deze antwoorden redelijkerwijs zo begrijpen dat haar interpretatie correct was. Als groei tot een bepaald niveau voor Labb een tweede harde voorwaarde was voor het verkrijgen van commissie, had Labb dit duidelijk aan werknemster moeten uitleggen. Als werknemster uiteindelijk recht heeft op een hogere commissie dan Labb al heeft uitbetaald, dan is de kantonrechter van oordeel dat Labb ook over dat aanvullende bedrag geen wettelijke verhoging verschuldigd is. De wettelijke verhoging is bedoeld als prikkel tot nakoming voor de werkgever om het loon op tijd te betalen en dat is hier niet aan de orde. Partijen verschillen fundamenteel van mening over de uitleg van het commissieplan, met ieder hun argumenten. Om het geschil op te lossen is een uitspraak van de kantonrechter nodig. De wettelijke verhoging dient in dit geval niet het doel waarvoor deze bedoeld is en zal daarom niet worden toegewezen. De kantonrechter zal Labb in de gelegenheid stellen om bij akte inzicht te geven in de definitieve jaarcijfers over 2025, voor zover voor de berekening benodigd en - op basis van die omzet en de hiervoor genoemde uitleg van het commissieplan - de hoogte van de uit te betalen commissie te berekenen. Daarbij kan uiteraard rekening worden gehouden met het al uitgekeerde bedrag aan commissie. Werknemster mag vervolgens bij antwoordakte hierop reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5796

Zaaknummer: 12039862 \ UC EXPL 26-30

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: C.A.B. Zeevenhooven en mr. N. Asrish

Wetsartikelen: 7:655 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het niet betalen en vervolgens verwijderen van een rekening uit het kassasysteem houdt geen stand wanneer de werkgever niet voortvarend handelt en daarmee onvoldoende blijkt geeft van de vereiste dringendheid.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2024 in dienst getreden bij werkgever als medewerkster bediening. Op donderdag 2 april 2026 was werkneemster vrij. Zij had in de avond golfles. Voor aanvang van de golfles is zij aan een tafel in het clubhuis gaan zitten. Zij heeft na enige tijd voor zichzelf een drankje uit de koelkast gepakt. Daarna voegde een vriendin van werkneemster zich bij haar. Werkneemster heeft toen voor zichzelf en de vriendin een drankje gepakt en later heeft zij nog wat hapjes besteld. Daarna zijn ze zonder de rekening te betalen naar de golfles gegaan. Na de golfles hebben werkneemster en de vriendin nog twee drankjes besteld. Uiteindelijk zijn ze zonder de rekening te betalen vertrokken. Werkneemster heeft de rekening op dinsdag 7 april 2026 uit het kassasysteem verwijderd. Op donderdag 9 april 2026 heeft de assistent-leidinggevende aan werkneemster een Whatsappbericht gestuurd met de vraag bij wie werkneemster de rekening heeft betaald, omdat zij de rekening niet terug kan vinden in het systeem. Op zondag 19 april 2026 heeft een gesprek tussen de mede-eigenaar en werkneemster plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek heeft de mede-eigenaar werkneemster op staande voet ontslagen. Diezelfde dag heeft werkgever aan werkneemster een ontslagbrief gestuurd. Bij Whatsappbericht van 19 april 2026 heeft werkneemster aan de mede-eigenaar laten weten dat zij het niet eens is met het ontslag op staande voet en zich beschikbaar houdt voor het verrichten van werkzaamheden. Werkneemster verzoekt om het ontslag op staande voet te vernietigen en haar tot haar werkzaamheden toe te laten.

Oordeel

Volgens de ontslagbrief heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij op 7 april 2026¹ tegen een collega zou hebben gezegd dat zij de openstaande rekening van 2 april 2026 had betaald, maar dat niet waar bleek te zijn en werkneemster de rekening uit de kassa had verwijderd. Werkgever kwalificeert dit handelen van werkneemster als diefstal dan wel verduistering. De kantonrechter overweegt daarover het volgende. Niet in geschil is dat de assistent-leidinggevende en werkneemster er op 9 april 2026 over hebben gesproken dat werkneemster de rekening niet had betaald en uit het systeem heeft verwijderd. Het was aan de assistent-leidinggevende om de directie van dat voorval op de hoogte te brengen, maar dat heeft zij niet direct gedaan. De mede-eigenaar is daarvan naar eigen zeggen pas op dinsdag 14

april 2026 op de hoogte gebracht. Vervolgens heeft een gesprek met werkneemster pas op zondag 19 april 2026 plaatsgevonden. Dat het gesprek pas na vijf dagen heeft plaatsgevonden, komt volgens werkgever doordat werkneemster niet eerder kon. Maar uit de Whatsappcorrespondentie maakt de kantonrechter op dat het juist werkneemster was die heeft voorgesteld om het gesprek op kortere termijn te laten plaatsvinden. Dat het niet lukte om eerder een afspraak te maken, kwam doordat de mede-eigenaar niet naar de locatie kon komen. Hij wilde daarom dat het gesprek op een andere locatie plaatsvond, maar dat is niet de locatie waar werkneemster gewoonlijk werkt en dat was voor haar verder rijden. Werkneemster heeft nog voorgesteld om het gesprek via Teams te laten plaatsvinden, maar dat wilde de mede-eigenaar niet. Het gesprek heeft daarom pas op zondag 19 april 2026 plaatsgevonden. De dag voor het gesprek heeft werkneemster nog gewerkt bij het clubhuis. Kennelijk vond werkgever het voorval omtrent de niet betaalde en verwijderde rekening niet ernstig genoeg om haar tot het gesprek op non-actief te stellen. Uit deze omstandigheden maakt de kantonrechter op dat er geen sprake was van subjectieve dringendheid van werkgever bij het ontslag op staande voet: door al met al van 9 april tot 19 april 2026 werkneemster niet aan te spreken op wat werkgever nu claimt ernstig genoeg te zijn voor ontslag op staande voet en werkneemster zelfs nog op 8 april te laten werken, heeft werkgever er blijk van gegeven dat hij de feiten zelf niet erg ernstig of dringend vond. Aan het vereiste van een dringende reden voor ontslag op staande voet is daardoor niet voldaan. Ook is niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. Niet gebleken is dat de mede-eigenaar na 14 april 2026 nog meerdere dagen nodig had om onderzoek te doen naar de situatie omtrent de verwijderde rekening uit het systeem. Dat betekent dat werkgever dus een aantal dagen heeft stilgezeten voordat hij tot het ontslag op staande voet is overgegaan. De kantonrechter wijst het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet toe. De vernietiging van het ontslag op staande voet heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst ook na 19 april 2026 is blijven bestaan. De door werkneemster verzochte wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5156

Zaaknummer: 12251088 \ EJ VERZ 26-98

Rechters: U. van Houten

Advocaten: B.A. Siesling en W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding i-grond: dat geen sprake is van een voldragen ontslaggrond wegens disfunctioneren komt vooral doordat werkgever werknemer te weinig heeft begeleid om te kijken of het functioneren structureel verbeterd kon worden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2014 in dienst bij het UWV. Op 24 februari 2020 heeft werknemer een beoordelingsgesprek gehad en een eindscore 'goed' gekregen. Daarbij is aangegeven dat wel ontwikkeling nodig is voor wat betreft de kritische houding van werknemer. Op 3 december 2020 heeft werknemer weer een beoordelingsgesprek gehad. Hij heeft een score 'goed' gekregen en er werd aangegeven dat verbetering wordt gezien, maar dat er voor 2021 een concreet ontwikkelplan nodig is. In het verslag van het beoordelingsgesprek over 2022 is een beoordeling 'goed' gegeven, met de opmerking dat hij meer 'zichtbaar' moet zijn. Op 7 februari 2023 heeft een overleg plaatsgevonden, waarin weer over 'zichtbaarheid' is gesproken. Op 4 juni 2023 heeft werknemer een functioneringsgesprek gehad, waarin een vergelijkbare lijn is besproken. Op 29 augustus 2023 heeft werknemer een waarschuwing gekregen en zijn er afspraken gemaakt. Op 5 december 2023 heeft een beoordeling van werknemer plaatsgevonden. Werknemer heeft een beoordeling 'goed' gekregen en aangegeven is dat werknemer een omslag heeft gemaakt in houding. De afspraken die op 29 augustus 2023 waren gemaakt, zijn op 13 december 2023 positief geëvalueerd. Op 4 juni 2024 heeft wederom een overleg plaatsgevonden. Dit keer omdat er door de leidinggevende signalen waren ontvangen waarover zij zich zorgen maakte. Op 12 juni 2024 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden. Daarin zijn afspraken gemaakt over 'hoe nu verder'. Werknemer heeft zich op 8 juli 2024 ziekgemeld. Op 12 februari 2025 is er een gesprek geweest, omdat de dag ervoor een incident tussen werknemer en een collega had plaatsgevonden tijdens een teamoverleg. Vanaf 13 februari 2025 is werknemer (weer) volledig ziek gemeld. Tijdens een gesprek op 13 maart 2025 is aan werknemer aangegeven dat hij niet in het team Werkgeversdiensten gaat re-integreren en na de re-integratie niet terugkeert in dat team. Werknemer is aangemeld bij het loopbaancentrum. Hij heeft op 12 mei 2025 zijn re-integratie voortgezet bij de afdeling VRIM bij UWV. Op 5 juni 2025 heeft werknemer een klacht ingediend bij (en over) zijn leidinggevende over de manier waarop hij tijdens zijn periode van arbeidsongeschiktheid is behandeld. Op 9 juni 2025 is werknemer volledig hersteld gemeld. In januari 2026 is het outplacementtraject bij Staat van Dienst begonnen. UWV verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens disfunctioneren, subsidair wegens een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidair op de i-grond.

*Oordeel**d-grond*

De d-grond is niet voldragen. Werknemer is blijkens de verslagen en de waarschuwing herhaaldelijk, vanaf 2020, gewezen op zijn kritische houding. Daarnaast is hij ook herhaaldelijk erop gewezen dat hij onvoldoende zichtbaar was. Het is werknemer dus duidelijk geweest dat hij in ieder geval op twee gebieden onvoldoende functioneerde. Een concreet verbeterplan is echter niet opgesteld. Dat erkent UWV ook. Bovendien geldt dat werknemer na die waarschuwing zichtbaarder is geweest en een positieve houding heeft weten te vinden. Dat blijkt uit de beoordeling op 5 december 2023, de evaluatie op 13 december 2023 en de verstrekte gratificatie. Voor zover werknemer dus, zonder verbeterplan, aangespoord is zijn houding en gedrag te verbeteren, heeft hij die aansporing ter harte genomen en is het hem ook gelukt verbeteringen door te voeren. Hierna, zo stelt UWV, functioneerde werknemer vanaf 2024 (wederom) niet goed. Voor deze periode geldt echter dat werknemer in deze periode onvoldoende gelegenheid heeft gekregen zijn functioneren te verbeteren. Hij ging vanaf januari 2024 namelijk in een andere branche werken.

g-grond

De g-grond is niet voldragen. Dat de relatie tussen de leidinggevende en werknemer bekoeld is door de vele overleggen die hebben plaatsgevonden, is te begrijpen. Deze bekoelde relatie hangt echter nauw samen met het gestelde disfunctioneren van werknemer, dat echter onvoldoende was voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat er los van deze omstandigheden niet meer kan worden samengewerkt is onvoldoende door UWV onderbouwd. Ook ziet de kantonrechter onvoldoende verstoring op horizontaal niveau om tot ontbinding op de g-grond over te gaan. Er hebben incidenten op de werkvloer tussen werknemer en collega's plaatsgevonden, maar deze zijn uitgepraat.

i-grond

De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden op de i-grond. Er is sprake van een combinatie van omstandigheden, genoemd in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder d en g BW, zodanig dat van UWV in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond wegens disfunctioneren komt dan ook vooral doordat UWV werknemer te weinig heeft begeleid en bij de hand heeft genomen om te kijken of het functioneren structureel verbeterd kon worden. Verder heeft zowel UWV als werknemer kennelijk ingezien dat het zinvol was om te gaan kijken naar ander werk.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6576

Zaaknummer: 12200971 \ HA VERZ 26-78

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: N. Sluis en M den Dekker

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:66g lid 3 sub d BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:671b lid 8 BW

RECHTSPRAAK

Het delen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie met derden vormt verwijtbaar handelen dat ontbinding rechtvaardigt, maar is niet zonder meer ernstig verwijtbaar omdat er geen sprake is van eigen gewin.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2021 in dienst bij Regionaal Reinigingsbedrijf Avalex (hierna: werkgever) als wagenparkbeheerder. Bij brief van 30 december 2025 heeft werkgever werknemer een schriftelijke waarschuwing gegeven vanwege – kort gezegd – een verlopen APK-keuring van een voertuig en de constatering dat de keuring van de hijsinstallatie van het betreffende voertuig was verlopen. Daarnaast was vastgesteld dat bij de aanhangers die zijn uitgerust met ladingzekeringssystemen met haken en kettingen sprake was van achterstallig onderhoud en van defecte materialen. In die brief heeft werkgever zijn twijfels uitgesproken over de geschiktheid van werknemer als wagenparkbeheerder en hem daarom een verbetertraject opgelegd. In dit verbetertraject zou ook aandacht moeten worden besteed aan onderwerpen als manier van communiceren, houding en gedrag in relatie tot het onderwerp integriteit. Van werknemer werd verwacht dat hij een plan van aanpak voor het verbetertraject aanleverde. Op 13 januari 2026 heeft werknemer een woordenwisseling met een collega gehad. Die collega heeft daarvan melding gemaakt bij zijn leidinggevende en daarover gemeld dat hij werd belaagd door werknemer en uitgemaakt voor matennaai en verrader. Werkgever heeft werknemer op 15 januari 2026 geschorst als ordemaatregel. Na de schorsing is uit intern onderzoek gebleken dat werknemer op 27 november 2024 twee getekende offertes van twee afzonderlijke marktpartijen heeft doorgestuurd aan een aan werkgever concurrerende marktpartij. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden (i-grond).

Oordeel

Aan het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft werkgever primair ten grondslag gelegd dat er sprake is verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer als verwijtbaar in de zin van de wet moet worden aangemerkt en dat er sprake is van een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daartoe wordt als volgt overwogen. Werknemer heeft de zorgvuldige procedure van werkgever doorkruist met het rechtstreeks verstrekken van twee offertes van concurrerende partijen aan een derde concurrerende partij. Hij heeft die

handeling niet betwist. Daarnaast heeft werknemer in december 2025 een interne agenda-uitnodiging doorgestuurd naar een externe marktpartij met daarin bedrijfsgevoelig informatie. Dat deze e-mail per ongeluk is doorgestuurd valt moeilijk te begrijpen, omdat er meerdere handelingen nodig zijn voordat een agenda-uitnodiging doorgestuurd kan worden. Hoe dit volgens werknemer is gegaan heeft hij pas op de zitting enigszins nader omschreven, maar de kantonrechter acht dat niet overtuigend. Ook hier geldt dat werknemer in strijd met de gedragsregels informatie met een derde heeft gedeeld die niet over die informatie behoorde te beschikken. Verder is er het incident op 13 januari 2026 met zijn collega waar werknemer zich onbehoorlijk heeft gedragen en geuit tegenover die collega. Deze drie genoemde incidenten in onderling verband en samenhang beschouwd zijn voldoende zwaarwegend om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op grond van verwijtbaar handelen. De vraag is vervolgens of de verweten handelingen ernstig verwijtbaar zijn. Tegen de achtergrond van hetgeen hiervoor is overwogen en rekening houdend met de duur van het dienstverband van werknemer en dat niet gebleken is dat zich naast deze incidenten nog meer (soortgelijke) incidenten hebben voorgedaan, is de kantonrechter van oordeel dat de verweten gedragingen niet kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen. Daarbij acht de kantonrechter met name van belang dat niet is gebleken dat werknemer uit eigen gewin de offertes en informatie heeft doorgestuurd, maar uitsluitend met de intentie werkgever beter te bedienen. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 20-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22112

Zaaknummer: 12227249 \ RP VERZ 26-50617

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: T. Koomen, mr. S.C. Goedhart en W.A. van Mourik

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

RECHTSPRAAK

Deense moedervereniging was nauw verbonden met de Nederlandse werkgever; door het aannemen van een nieuwe werknemer van wie de taken grotendeels overlapt met die van werknemer is de wederindiensttredingsvoorwaarde geschonden.

Feiten

Werkneemster is per 1 oktober 2021 in dienst getreden bij Origio Benelux B.V. (hierna: Origio). Origio A/S, de moedervereniging van Origio te Denemarken, heeft op 7 juni 2026 een vacature gepubliceerd voor een bepaalde functie. Werkneemster stelt dat hiermee de wederindiensttredingsvoorwaarde is geschonden en haar voorwaardelijke verzoek ex artikel 7:682 lid 4 BW onvoorwaardelijk is geworden. Werkneemster heeft de werknemer die de functie is gaan vervullen ingewerkt; aangenomen mag worden dat het gaat om dezelfde dan wel soortgelijke competenties en werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat Origio de wederindiensttredingsvoorwaarde heeft geschonden. Origio A/S heeft binnen de termijn van 26 weken een werknemer in dienst genomen voor de invulling van de vrijgekomen functie. De term “dezelfde werkzaamheden” dient niet te beperkt te worden uitgelegd, het gaat er blijkens de wetsgeschiedenis om dat het om uitwisselbare functies gaat. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarvan sprake. Beide personen werkten immers binnen hetzelfde team en waren belast met, op z’n minst, vergelijkbare werkzaamheden. Daarbij komt dat een aanzienlijk deel van de taken van werknemer zijn overgeheveld naar de nieuwe werknemer. De nieuwe werknemer had dus feitelijk (een deel van) het takenpakket van werknemer onder zijn hoede. Na het vertrek van de nieuwe werknemer had dit takenpakket toch zonder veel problemen weer overgeheveld kunnen worden naar werknemer, daar was geen scholing of intensieve begeleiding voor nodig geweest. Daarnaast heeft Origio niet beargumenteerd waarom werknemer niet de overige taken die tot het pakket van de nieuwe werknemer behoorden, zou hebben kunnen uitoefenen, althans zich binnen een redelijke termijn zou hebben kunnen eigen maken. Hoewel Origio en Origio A/S verschillende rechtspersonen zijn, geldt dat als het verband tussen die verschillende rechtspersonen dusdanig nauw is dat die invloed er wel is, dan de redelijkheid van die strikte scheiding niet meer zo evident is. Dan kan eigen verantwoordelijkheid ontstaan voor wat bij de andere rechtspersoon gebeurt. Naar het oordeel van de kantonrechter is daar sprake van. Dat nauwe contact blijkt in de eerste plaats uit het feit dat Origio weliswaar de juridische

werkgever was van werkneemster maar dat Origio A/S de functionele werkgever was. Werkneemster was immers werkzaam voor het bij Origio A/S gestationeerde team en kreeg haar instructies uit Denemarken. Gelet daarop kan het niet anders zijn dan dat werkneemster zowel bij Origio als bij Origio A/S “op de radar” stond en beide vennootschappen contacten onderhielden over werkneemster. Verder blijkt dat nauwe contact uit het feit dat de reden voor haar ontslag bij Origio is gelegen in de wens van Origio A/S om het team fysiek bij haar onder te brengen. Origio verbindt daar vervolgens de noodzaak aan om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te beëindigen. Ook dat veronderstelt contact tussen beide rechtspersonen over werkneemster. De vraag of Origio gehouden is bij alle tot haar concern behorende rechtspersonen te informeren naar functies ten behoeve van werkneemster hoeft hier niet beantwoord te worden, die kwestie speelt immers niet. Het gaat hier om een specifieke rechtspersoon, de functionele werkgever van werkneemster, en de partij naar wie de werkzaamheden van werkneemster zijn verplaatst. En bij wie vervolgens een functie vrijkomt die in ieder geval deels het werk van werkneemster zelf betreft en overigens uitwisselbaar is. Ten slotte acht de kantonrechter nog van belang dat de betreffende vacature bij Origio A/S concernbreed is uitgezet. Origio heeft er dus kennis van genomen, althans kunnen nemen. Dat had voor haar reden moeten zijn om zich met Origio A/S en werkneemster in verbinding te stellen zodat de functie aan werkneemster werd aangeboden. Dat is echter niet gebeurd. De conclusie is dat Origio de wederindiensttrekingsvoorwaarde heeft geschonden. Er wordt een billijke vergoeding van € 50.000 toegekend, ter omvang van ca. acht maandsalarissen. Werkneemster heeft niet aannemelijk gemaakt dat een verhuizing naar Denemarken ook zou betekenen dat zij daar zou blijven; ook spelen de te ontvangen uitkering, de krappe arbeidsmarkt en de relatief korte duur van het dienstverband mee. Origio wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:7909

Zaaknummer: 12164291 \ AZ VERZ 26-50

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: P. Chr. Snijders en A.T. Nijk

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 aanhef en onderdeel d BW en 7:682 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg van de arbeidsovereenkomst en de cao. Werknemer op wie de Cao Apotheken vrijwillig van toepassing is verklaard heeft recht op de loonsverhoging van 8% uit de cao maar niet op eindejaarsuitkering.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2009 in dienst getreden bij Benu Apotheken B.V. (hierna: BENU) in de functie van beherend apotheker. Werknemers die in het bezit zijn van het diploma van apotheker, onder wie dus werknemer, zijn uitgezonderd van de toepasselijkheid van de Cao Apotheken (hierna: cao). Sinds de aanvang van het dienstverband zijn de loonsverhogingen van de cao altijd gevolgd. In de arbeidsovereenkomst is dit ook overeengekomen: *“het salaris zal worden aangepast overeenkomstig de in de Cao Apotheken vastgelegde structurele loonsverhogingen”*. In deze zaak gaat het om de vraag of werknemer met ingang van 1 januari 2025 en 1 januari 2026 op grond van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een loonsverhoging van 8% zoals werknemer stelt, of van 4,25% zoals BENU stelt. Daarnaast moet de vraag beantwoord worden of werknemer recht heeft op een eindejaarsuitkering zoals die is ingevoerd met de Cao Apotheken 2024-2027. BENU stelt dat de inhaalindexatie van 3,75% geen structurele loonsverhoging is. Deze inhaalindexatie is, zo staat in de preambule, alleen bedoeld voor bepaalde functies die zijn achtergebleven bij de lonen van dezelfde functies in andere organisaties. Werknemer vordert, onder meer, achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de inhoudsopgave van de cao volgt dat bijlage 1 hoort bij artikel 6 van de cao. Artikel 6 ziet op de salarissen van de werknemers die onder de cao vallen. In de bijlage staan loontabellen voor de verschillende functies en hierin zijn de loonsverhogingen per periode verwerkt en doorberekend. De bijlage is dus niet specifiek opgesteld om aan te geven welke functies recht hebben op de inhaalindexatie. Dat de functie van apotheker daar niet bij staat, is vanzelfsprekend nu apothekers van deze cao zijn uitgesloten. Die bijlage was dus ook nooit relevant voor werknemer en dat zijn functie daarin niet is vermeld, maakt dan ook niet dat hij dús is uitgesloten van de inhaalindexatie. De uitleg van BENU van de cao-tekst zou ertoe leiden dat de cao-partners invulling hebben gegeven aan artikel 4 van de arbeidsovereenkomst van (onder andere) werknemer, namelijk welke verhogingen op hem wel of niet van toepassing zijn. Dat kan vanzelfsprekend niet het geval zijn. Het zou anders kunnen zijn indien de inhaalindexatie alleen voor een heel specifieke groep van de werknemers die onder de cao vallen bedoeld is. BENU heeft echter in het geheel

niet duidelijk gemaakt dat er werknemers zijn die wel onder de cao vallen maar wier functies niet in bijlage 1 worden genoemd en die dus niet in aanmerking komen voor de inhaalindexatie. Uit de cao valt echter niet op objectieve wijze af te leiden dat de zinsnede waarin functies worden uitgesloten van de inhaalindexatie ziet op werknemers die onder de cao vallen. De inhaalindexatie moet dan ook worden aangemerkt als een onderdeel van de voor alle werknemers geldende structurele loonsverhoging. Dat deze op grond van de cao niet zou gelden voor apothekers met wie werkgevers zijn overeengekomen de cao te volgen, volgt dan ook niet uit die cao. Zoals reeds is overwogen, kan de cao ook niet specifiek iets bepalen over niet aangesloten werknemers. Artikel 4 van de arbeidsovereenkomst geeft evenmin enig aanknopingspunt voor de conclusie dat een inhaalindexatie geen deel zou uitmaken van de structurele loonsverhoging. Het ligt eerder voor de hand dat, als alle functies kennelijk zijn achtergebleven bij de algemene loonontwikkeling, dit ook geldt voor apothekers wier salaris die cao volgt. Dat dit anders is, heeft BENU overigens ook niet onderbouwd. De kantonrechter legt de bepalingen zo uit dat werknemer recht heeft op de gehele structurele loonsverhoging die voor iedereen die in bijlage 1 van de cao staat genoemd. In de Cao Apotheken is de vaste eindejaarsuitkering als nieuwe arbeidsvoorwaarde opgenomen. BENU voert aan dat deze eindejaarsuitkering niet valt onder de in artikel 4 van de arbeidsovereenkomst bedoelde structurele loonsverhogingen uit de cao. Artikel 4 ziet volgens BENU alleen op het salaris en een vaste eindejaarsuitkering kan niet worden gelijkgesteld met het maandsalaris. De kantonrechter is van oordeel dat de eindejaarsuitkering niet onder artikel 4 van de arbeidsovereenkomst valt. Zoals al eerder is overwogen moet bij de uitleg van artikel 4 van de arbeidsovereenkomst ook worden betrokken wat partijen over en weer van elkaar mochten verwachten en de betekenis die zij aan de tekst gaven. Het ligt dus het meest voor de hand dat met “het salaris” in de tweede zin het maandsalaris wordt bedoeld zoals BENU stelt. De loonvordering wordt gedeeltelijk toegewezen en de wettelijke verhoging wordt zonder matiging toegewezen. BENU wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5967

Zaaknummer: 12048641 \ UC EXPL 26-248

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: F. Kaoui en B. Schouten

Wetsartikelen: CAO Apotheken en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek op de e-, a-, g-, h- en i-grond afgewezen.
Toevoegen woorden aan vacaturetekst in UWV-procedure verdient
geen schoonheidsprijs maar levert geen e-grond op en leidt evenmin
tot schadeplichtigheid werknemer.***

Feiten

Werknemer is per 15 november 2020 in dienst getreden bij DELTA Fiber Nederland B.V. (hierna: DELTA). Als gevolg van een reorganisatie is zijn functie per 1 juni 2023 vervallen. Werknemer was toen arbeidsongeschikt. Toen hij hersteld was, heeft DELTA een ontslagvergunning bij het UWV ingediend, die is afgewezen. Enkele maanden later heeft DELTA wederom toestemming aan het UWV verzocht, die is afgewezen. Volgens DELTA heeft werknemer in de eerste procedure bij het UWV een door hem zelf aangepast bewijsstuk ingediend en daarmee onjuiste of valse informatie verstrekt, waardoor de verzochte toestemming is geweigerd. Dit betrof een vacature waar werknemer bij de functietitel de woorden 'HBO/medior' heeft toegevoegd. DELTA verzoekt ontbinding op, onder meer, de e- en subsidiair de a-grond. Ook verzoekt DELTA een schadevergoeding van ca. € 43.000 van werknemer omdat hij bij de UWV-procedure onrechtmatig zou hebben gehandeld waardoor DELTA schade zou hebben geleden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat DELTA op 20 maart 2024 een vacature heeft uitgezet en dat de vacaturetekst in eerste instantie zodanig was opgesteld dat daaruit volgde dat het ging om een senior functie (functieniveau WO). Ook staat vast dat DELTA de vacaturetekst heeft aangepast. Een van die aanpassingen hield in dat, daar waar in de oorspronkelijke vacaturetekst vermeld was dat voor de functie 'WO werk- en denkniveau' vereist was, dit door DELTA gewijzigd is in 'HBO/WO werk- en denkniveau'. DELTA heeft uitgelegd dat zij dit heeft gedaan, omdat de oorspronkelijke vacaturetekst geen geschikte kandidaten opleverde en zij hoopte door deze wijziging meer en betere kandidaten aan te trekken. Volgens DELTA zou het echter nooit de bedoeling zijn geweest om het functieniveau te verlagen. De kantonrechter oordeelt dat de bedoelingen die DELTA had bij de vacature niet duidelijk blijken uit de tekst van de e-mail die daaromtrent naar werknemer is gezonden. De kantonrechter vindt het niet onbegrijpelijk dat werknemer meende te kunnen afleiden dat de vacature op een HBO/medior-niveau functie zag. Dat werknemer de functietitel met deze woorden heeft uitgebreid verdient niet de schoonheidsprijs, maar levert geen verwijtbaar handelen op. De kantonrechter merkt overigens op dat DELTA pas in deze procedure een punt

lijkt te hebben gemaakt van de door werknemer ingediende, aangepaste, vacaturetekst. Noch in de correspondentie met werknemer na de eerste beslissing van het UWV, noch in de tweede aanvraag bij het UWV, wordt daarvan melding gemaakt. Dat is temeer opvallend, omdat DELTA na de eerste beslissing van het UWV het onderwerp herplaatsing nogmaals met werknemer heeft besproken. In geval van evidente verwijtbaarheid had het voor de hand gelegen dat DELTA dat eerder aan werknemer kenbaar zou hebben gemaakt. Hoewel DELTA in beginsel ontvankelijk is in haar verzoek om ontbinding op de a-grond, kan dit verzoek niet inhoudelijk behandeld worden. Het had op de weg van DELTA gelegen om het verzoekschrift binnen twee maanden na de eerste weigering van het UWV van 3 oktober 2025 in te dienen. Het tweede verzoek aan het UWV was namelijk immers inhoudelijk nagenoeg gelijklopend aan het eerste verzoek en bevatte geen nieuwe feiten. Als in dit geval het verzoek om ontbinding op de a-grond inhoudelijk zou worden beoordeeld, zou daarmee feitelijk de in artikel 7:686a lid 4 onder d BW genoemde vervaltermijn worden doorkruist. Dat zou namelijk tot gevolg hebben dat, als men na het weigeren van toestemming door het UWV de vervaltermijn van twee maanden laat verstrijken, dit te allen tijde hersteld zou kunnen worden door alsnog een tweede, identieke aanvraag in te dienen en vervolgens, na een nieuwe weigering van het UWV, alsnog binnen twee maanden een verzoekschrift bij de kantonrechter in te dienen. Dat zou de genoemde vervaltermijn illusoir maken en dat verdraagt zich naar het oordeel van de kantonrechter niet met de strekking van het hiervoor genoemde wetsartikel. Van een inhoudsloos geworden en/of lege huls-arbeidsovereenkomst is geen sprake. Dat er geen functie beschikbaar is voor werknemer heeft kennelijk met bedrijfseconomische omstandigheden te maken; dat betreft echter een mogelijke a-grond en geen h-grond. Dat partijen een andere visie op de gebeurtenissen rond de vacature hebben, brengt niet mee dat er sprake is van een ernstige verstoring van de arbeidsvernouwing. Van DELTA had minstens verwacht mogen worden dat zij zich had ingespannen om de vertroebelde relatie te verbeteren. DELTA heeft niet of nauwelijks toegelicht om welke reden de combinatie van de onvoldragen gronden de ontbinding toch rechtvaardigt. Het handelen van werknemer rond de vacaturetekst kwalificeert niet als verwijtbaar en evenmin als onrechtmatig. Nog los hiervan staat een causaal verband tussen het handelen van werknemer rond de vacaturetekst en de afwijzing van de ontslagvergunning door het UWV niet vast. DELTA wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10513

Zaaknummer: 12068503 VZ VERZ 26-248

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: S. Lammers en K.F.A.M. Weijling

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:671b lid 2 BW en 7:686a lid 4 onder d BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid uitzendbureau en inlener afgewezen. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat het gestelde arbeidsongeval heeft plaatsgevonden en dat haar letsel daardoor is veroorzaakt.*Feiten*

Werkneemster is van 23 september tot 5 december 2024 in dienst bij een uitzendbureau en wordt tewerkgesteld bij inlener Uvec. Zij stelt dat op 10 oktober 2024 tijdens haar werkzaamheden aan een zalmfileerlijn een door haar gebruikte sta-verhoger kantelt en haar onderbeen raakt. Volgens werkneemster loopt zij hierdoor diverse fracturen en blijvend letsel op. Het gestelde ongeval wordt door niemand waargenomen en werkneemster meldt pas op 13 oktober 2024 bij het uitzendbureau dat er enkele dagen eerder op het werk iets is gebeurd. Zij vordert een verklaring voor recht dat het uitzendbureau en de inlener hoofdelijk aansprakelijk zijn voor haar schade en vergoeding daarvan, nader op te maken bij staat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW moet de werknemer stellen en zo nodig bewijzen dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. De exacte toedracht van het ongeval hoeft daarbij niet vast te staan. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat een ongeval op de werkvloer heeft plaatsgevonden. Niemand heeft het gestelde ongeval waargenomen, werkneemster heeft pas drie dagen later gemeld dat er op het werk iets was gebeurd en zij heeft wisselend verklaard over de toedracht. Ook is niet duidelijk of de later getoonde video betrekking heeft op de door haar gebruikte sta-verhoger. Daarnaast heeft werkneemster het causaal verband tussen het gestelde ongeval en haar letsel onvoldoende onderbouwd. Zij heeft daarvoor alleen haar eigen schriftelijke verklaring ingebracht, terwijl uit het stuk van de huisartsenpost slechts blijkt van wondroos aan haar been. Zonder nadere medische onderbouwing valt niet in te zien hoe het gestelde ongeval tot het ernstige letsel heeft geleid, mede omdat werkneemster op 10 en 11 oktober 2024 nog heeft doorgewerkt. Haar aanbod tijdens de mondelinge behandeling om alsnog medische stukken in te brengen, is te laat. Omdat werkneemster niet aan haar stelplicht heeft voldaan, komt de kantonrechter niet toe aan nadere bewijsoverleg en staat niet vast dat zij schade heeft geleden in de uitoefening van haar werkzaamheden. De vorderingen worden daarom afgewezen en werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten van zowel het uitzendbureau als de inlener.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5792

Zaaknummer: 11982603 \ LC EXPL 25-2535

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: R.A.D. Koppelaar en Petersen, R.J. R.J. Petersen

Wetsartikelen: 7:658 BW en

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vernietigd omdat KLM onvoldoende heeft bewezen dat de aangetroffen substantie hasj betreft, maar arbeidsovereenkomst wel ontbonden wegens verwijtbaar handelen door het bezit van illegale Viagrapillen binnen het Schipholgebied.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij KLM en beschikt over een locker op Schiphol. Bij een controle van de locker treft de Douane twee zakjes met bruine brokjes en twee strips met Viagrapillen aan. Een indicatieve drugstest op de brokjes geeft een positieve testuitslag voor cannabis. KLM ontslaat werknemer op staande voet wegens het bezit van 1,6 gram hasj binnen het Schipholgebied, waar een zerotolerancebeleid geldt. Werknemer betwist dat de substantie hasj is en stelt dat het Blackstone betreft. Hij verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van zijn loon. KLM verzoekt voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer wegens het bezit van volgens haar illegale Viagrapillen in een gevaarlijk hoge dosering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. KLM is niet geslaagd in het bewijs dat de in de locker aangetroffen substantie hasj bevat. Hoewel de positieve indicatieve drugstest daarvoor in beginsel bewijs oplevert, is het testrapport pas een half jaar na de test opgesteld, bevat het weinig andere aanwijzingen voor hasj en sloeg de speurhond niet aan. Werknemer heeft bovendien een onderbouwde alternatieve verklaring gegeven dat het om Blackstone gaat en ondersteunend bewijs voor de testuitslag ontbreekt. Alles afwegend bestaan daarom te veel twijfels over de aard van de substantie. Nu KLM de dringende reden niet heeft bewezen, wordt het ontslag op staande voet vernietigd. KLM moet het achterstallige loon betalen, vermeerderd met de tot 25% gematigde wettelijke verhoging en wettelijke rente, en wordt veroordeeld in de proceskosten. Het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van KLM wordt wel toegewezen. Voldoende is gebleken dat werknemer illegale Viagrapillen in een gevaarlijk hoge dosering in zijn locker binnen het Schipholgebied had. Gelet op het risico van ondermijning, het strenge beleid van KLM en de hoge integriteitseisen kan werknemer zich er niet achter verschuilen dat hij niet wist dat de pillen illegaal waren. Hij had zich ervan moeten vergewissen dat hij geen illegale middelen in zijn locker hield. Dit levert verwijtbaar handelen op waardoor van KLM niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten en herplaatsing niet in de rede ligt. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake, omdat KLM dit onvoldoende heeft onderbouwd. De arbeidsovereenkomst wordt daarom per 1 oktober 2026

ontbonden en werknemer ontvangt een transitievergoeding van € 36.261,92 bruto. In het tegenverzoek draagt iedere partij de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11028

Zaaknummer: 12142839 \ AO VERZ 26-37 (NE)

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: Kloet, A. A. Kloet

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Vordering van werknemer tot 100% loondoorbetaling wegens gestelde situatieve arbeidsongeschiktheid wordt afgewezen. Werknemer is wegens medische beperkingen arbeidsongeschikt, zodat artikel 7:629 BW van toepassing blijft.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2023 bij werkgeefster in dienst als operator in ploegendienst. Op 20 oktober 2024 meldt hij zich ziek wegens burn-outklachten en start met een re-integratietraject. De bedrijfsarts oordeelt dat ploegendiensten voor werknemer niet meer haalbaar zijn en terugkeer in zijn eigen functie niet mogelijk is. Tijdens de re-integratie ontstaan spanningen in de arbeidsrelatie, waarna spoor 1 uiteindelijk op medische gronden wordt afgesloten en de re-integratie volledig op spoor 2 wordt gericht. De arbeidsovereenkomst bepaalt dat werkgeefster het loon tijdens ziekte kan verlagen tot 70%. In het tweede ziektejaar betaalt werkgeefster echter 80% van het loon inclusief ploegentoeslag en zegt zij uit coulance toe dit tot het einde van dat ziektejaar te blijven doen. Werknemer stelt dat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsconflict en dat het niet werken daarom volledig voor rekening van werkgeefster moet komen. Hij vordert primair 100% loondoorbetaling en subsidiair 80%. Daarnaast vordert hij onder meer aanpassing van zijn re-integratiedossier, betaling van een bonus en overige looncomponenten en een verklaring voor recht dat werkgeefster in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld. Werkgeefster betwist dat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid en voert aan dat bij de overige vorderingen een spoedeisend belang of deugdelijke rechtsgrond ontbreekt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn vorderingen tot loondoorbetaling tijdens ziekte, maar niet bij zijn overige vorderingen. De arbeidsovereenkomst bepaalt dat werkgeefster het loon tijdens ziekte kan verlagen tot 70%, terwijl zij heeft toegezegd gedurende het gehele tweede ziektejaar 80% inclusief ploegentoeslag te betalen. Voor 100% loondoorbetaling bestaat geen grondslag. Het beroep op situatieve arbeidsongeschiktheid slaagt niet. Hoewel de re-integratie mede wordt bemoeilijkt door de belaste arbeidsrelatie, blijkt uit de rapportages van de bedrijfsarts dat werknemer wegens medische beperkingen arbeidsongeschikt is en blijft. De loondoorbetalingsverplichting wordt daarom beheerst door artikel 7:629 BW en niet door artikel 7:628 BW. De vordering tot 100% loondoorbetaling wordt afgewezen. Bij de subsidiair

gevorderde 80% heeft werknemer geen belang, omdat werkgeefster dit percentage al betaalt en heeft toegezegd dit tot het einde van het tweede ziektejaar te blijven doen. De overige vorderingen worden afgewezen wegens het ontbreken van spoedeisend belang. Werknemer heeft bovendien onvoldoende onderbouwd wat aan het re-integratiedossier moet worden aangepast, een recht op de bonus is onvoldoende aannemelijk en niet is gebleken van onbetaalde looncomponenten. Ook de wettelijke verhoging en rente zijn onvoldoende onderbouwd. De gevorderde verklaring voor recht kan niet in kort geding worden toegewezen. Omdat hoofdzakelijk sprake is van een loonvordering tijdens ziekte en er geen sprake is van kennelijk onredelijk gebruik van procesrecht, draagt iedere partij de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-06-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8551

Zaaknummer: 12226059 \ VV EXPL 26-39/MdV

Rechters: H. de Jong

Advocaten: L. Rosman-Pool en K.T.W. Maes

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Verstekvonnis. Loonvorderingen arbeidsongeschikte werknemer toegewezen. Vordering afsluiten pensioenverzekering afgewezen in verband met ontbreken spoedeisend belang.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2022 in dienst getreden bij ASN Flex B.V. (hierna: ASN) in de functie van financieel manager. Vanaf 4 december 2025 is werknemer arbeidsongeschikt. Over de maanden januari en mei 2026 heeft ASN geen loon betaald, over de maand maart 2026 slechts € 3.000 netto en het vakantiegeld is door ASN in mei niet betaald. Ook is werknemer niet opgeroepen door een bedrijfsarts. Op 5 juni 2026 stuurt de gemachtigde van werknemer een aangetekende sommatie per post en e-mail naar ASN waarin ASN onder andere wordt gesommeerd om een bedrijfsarts in te schakelen en het achterstallige loon en vakantiegeld van totaal € 10.998,60 netto te betalen aan werknemer. Op 30 juni 2026 sluiten partijen een vaststellingsovereenkomst, die werknemer tijdig met een beroep op de bedenkttermijn heeft ontbonden. Werknemer vordert, onder meer, achterstallig loon. Ook vordert werknemer dat ASN voor hem een pensioenverzekering afsluit en een bedrijfsarts inschakelt.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Aan ASN wordt verstek verleend. Om te kunnen voorzien in zijn levensonderhoud is werknemer afhankelijk van het ontvangen van zijn loon; het spoedeisend belang is daarmee gegeven. Ten aanzien van de pensioenvordering heeft werknemer het spoedeisend belang onvoldoende aannemelijk gemaakt. Werknemer stelt dat sprake is van spoedeisendheid, omdat hoe langer wordt gewacht met het aanmelden bij een pensioenfonds of pensioenverzekeraar en het afdragen van premies, hoe hoger de schade zal oplopen. Dat is weliswaar juist, maar de schade heeft zich tot op heden nog niet geopenbaard, omdat een pensioenuitkering pas na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd tot uitkering komt. Werknemer vordert volledige loondoorbetaling in plaats van 70%. Tijdens de mondelinge behandeling stelt werknemer dat ASN over de maanden december 2025, februari en maart 2026 het volledige loon (100%) aan hem heeft betaald. De overige maanden januari 2026, mei 2026 en juni 2026 is geen loon betaald en over de maand maart 2026 slechts € 3.000 netto. Ook het vakantiegeld is onbetaald gebleven. ASN heeft – omdat zij niet aanwezig was op de zitting – niet weersproken dat zij door het blijven voldoen van loonbetalingen die het wettelijk minimum ver overstijgen bij werknemer het vertrouwen heeft gewekt dat zij, ondanks ziekte van werknemer, het volledige loon blijft betalen. Gelet daarop en omdat de vordering de voorzieningenrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt, is hij van

oordeel dat het aannemelijk is dat de bodemrechter de vordering zal toewijzen. De voorzieningenrechter wijst daarom de vordering toe. Daarnaast wordt ASN veroordeeld om werknemer op te roepen bij de bedrijfsarts op laste van een dwangsom. ASN wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6624

Zaaknummer: K/5001/12275448

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M. Kokx

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding op d-, g- en i-grond afgewezen. Verbetertraject van feitelijk twee maanden gaf werknemer onvoldoende gelegenheid tot verbetering: gevolgen bij onsuccesvol doorlopen verbetertraject en toetsingscriteria bovendien onduidelijk.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2023 in dienst getreden bij de Gemeente Zaanstad (hierna: Zaanstad) in de functie van opgaveregisseur Werk en Inkomen. Aanvankelijk scoorde werknemer voldoende op zijn beoordelingen, maar vanaf medio 2024 kwamen er signalen van collega's en leidinggevendenden dat werknemer onvoldoende sturing en overtuigingskracht toonde. Zaanstad startte per 1 januari 2025 een verbetertraject gericht op coaching. In april 2025 deelden twee collega's van werknemer kort na elkaar hun zorgen over zijn functioneren. Toen werknemer door zijn leidinggevende op de hoogte werd gesteld van de bevindingen over zijn functioneren, scoorde hij een 'krappe voldoende' onder de vermelding dat hij hard zou moeten werken om op een voldoende uit te komen. Verder werd onderschreven dat er op de werkvloer sprake leek te zijn van sterke beeldvorming rondom zijn persoon. Op 8 mei 2025 werd werknemer na een evaluatiegesprek over het verbetertraject vrijgesteld van werkzaamheden. Kort daarna liet hij in een e-mail naar zijn team weten zelf afstand te nemen van zijn functie. Zaanstad verzoekt ontbinding op de d-, g- en i-grond. Werknemer betwist ongeschikt te zijn en stelt geen serieuze verbeterkansen te hebben gekregen. Voor het geval de ontbinding wordt toegewezen, verzoekt hij een billijke vergoeding van € 134.979,48 alsmede een transitie- en aanvullende vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Zaanstad heeft, gelet op haar beoordelingsruimte, voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake was van disfunctioneren op het punt van aansturing. Het verbetertraject was echter niet deugdelijk. Zaanstad heeft vóór en tijdens het traject onvoldoende duidelijk gemaakt dat er sprake was van disfunctioneren en welke consequenties dit kon hebben. Concrete toetsingscriteria ontbraken, het traject betrof een vrij korte periode en werknemer is na de definitieve feedback niet meer in de gelegenheid gesteld zich verder te verbeteren. Het verzoek wegens disfunctioneren wordt daarom afgewezen. Van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is evenmin gebleken, omdat de aangevoerde omstandigheden (afgewezen sollicitaties, mislukte onderhandelingen over een vaststellingsovereenkomst) niet toereikend zijn. De cumulatiegrond faalt bij gebrek aan onderbouwing. Bovendien heeft Zaanstad zich naar het oordeel van de kantonrechter

onvoldoende ingespannen voor herplaatsing. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden, zodat aan de voorwaardelijke tegenverzoeken van werknemer niet wordt toegekomen. Zaanstad wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:9368

Zaaknummer: 12187172 \ AO VERZ 26-12 (SJ)

Rechters: H. de Jong

Advocaten: S.E.H. van Thoor, P.F. Keuchenius en mr. E.M. Schneiders

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel d BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW en 7:66g lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding e-grond toegewezen. Werknemer heeft (ernstig) verwijtbaar gehandeld door bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, volledig onbereikbaar te zijn. Opzegtermijn en transitievergoeding vervallen.

Feiten

Werknemer is per 1 mei 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van monteur. Op 5 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld en is hij ondanks herhaalde schriftelijke waarschuwingen structureel onbereikbaar gebleven voor werkgeefster. Ook heeft hij geen gevolg gegeven aan de adviezen van de bedrijfsarts om zijn werkzaamheden te hervatten. Werkgeefster heeft het loon per 12 januari 2026 opgeschort en per 19 januari 2026 volledig stopgezet, omdat werknemer zich niet beschikbaar stelde voor zijn werkzaamheden. Ook de arbeidsdeskundige van het UWV kon, ondanks meerdere pogingen, niet met werknemer in contact komen. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-, g- of i-grond. Zij verzoekt de rechter daarbij geen rekening te houden met de opzegtermijn en werknemer het recht op een transitievergoeding te ontnemen. Werknemer heeft geen verweerschrift ingediend en is in deze procedure niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Nu werknemer geen verweer heeft gevoerd, wordt van de juistheid van de gestelde feiten uitgegaan. Er is een redelijke grond voor ontbinding. Werknemer is herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen niet nagekomen, ondanks schriftelijke aanmaningen van werkgeefster. Het ontbreken van een deskundigenoordeel van het UWV is een omstandigheid die, gelet op de onbereikbaarheid van werknemer, niet in de weg staat aan toewijzing van het ontbindingsverzoek. Herplaatsing ligt niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing in een geval zoals hier aan de orde, namelijk indien de werknemer zonder deugdelijke grond de wettelijke re-integratieverplichtingen weigert na te komen en werkgeefster werknemer schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van deze verplichtingen of om die reden de betaling van het loon heeft gestaakt. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden wegens verwijtbaar handelen. De gedragingen van werknemer worden bovendien als ernstig verwijtbaar aangemerkt, zodat de arbeidsovereenkomst zonder inachtneming van de opzegtermijn wordt ontbonden en geen transitievergoeding verschuldigd is. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5154

Zaaknummer: 12184869 \ EJ VERZ 26-122

Rechters: M.W. Eshuis

Advocaten: A.M. Takkenberg

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond na persoonlijke relatie tussen algemeen directeur en bestuurder binnen familiebedrijf. In hoger beroep wel toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster is een familiebedrijf. Werknemer is per 1 juli 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen directeur. Een van statutair bestuurders van werkgeefster is X. De vader van X is – in de periode hier van belang – ook bestuurder van werkgeefster. De echtgenoot van de bestuurster en het jongere zusje van de bestuurster zijn ook werkzaam voor werkgeefster. X en werknemer hebben elkaar na een coachingsessie in augustus 2025 gezoend. Op 15 september 2025 hebben partijen onder begeleiding van de coach de persoonlijke relatie die zij met elkaar hadden en de verdere samenwerking besproken. Op 18 september 2025 heeft X aangegeven afstand te willen nemen gedurende enkele maanden en tot 1 januari 2026 thuis te blijven. Op 23 september 2025 heeft een bespreking plaatsgevonden tussen enerzijds X en een HR-adviseur en anderzijds werknemer, waarbij werknemer op non-actief is gesteld en hem een vaststellingsovereenkomst is aangeboden tot beëindiging van de arbeidsrelatie. Eind oktober 2025 heeft een achttal werknemers, onder wie de zus en de echtgenoot van de bestuurster, op verzoek van werkgeefster verklaringen afgelegd over werknemer. Ook de coach heeft een verklaring opgesteld over de door hem ervaren communicatie van werknemer aangaande X en daar op verzoek van werknemer via een e-mail een toelichting op gegeven. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding en zonder toekenning van een billijke vergoeding. Het doel van het hoger beroep van werknemer is dat het hof de beschikking van de kantonrechter deels vernietigt en aan hem alsnog een billijke vergoeding toekent.

Oordeel

G-grond

Dit geval kenmerkt zich doordat de arbeidsrechtelijke verstandhouding van werknemer met werkgeefster onmiskenbaar is beïnvloed door de persoonlijke omgang tussen hem en X en dat bijgevolg de verhoudingen aangaande én binnen werkgeefster onder druk zijn komen te staan, zodanig dat op 18 februari 2026 een voortzetting van de arbeidsrelatie niet meer denkbaar was. Gelet op een en ander ziet het hof niet in dat er op 18 februari 2026 sprake was van een situatie waar in de toekomst nog zinvol invulling kon worden gegeven aan de

arbeidsverhouding van werknemer met werkgeefster. Daardoor is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Gegeven de kleine omvang van de organisatie van werkgeefster en de door werknemer daarin beklede functie is verder voldoende aannemelijk dat herplaatsing van werknemer elders in de onderneming niet mogelijk was.

Billijke vergoeding

Zoals werkgeefster heeft erkend is op 23 september 2025 'uit emotie' werknemer het eindigen van de samenwerking en een ontslag aangezegd. Dat is veel te kort door de bocht geweest. Van werkgeefster had immers mogen worden verwacht dat zij na 18 september 2025 (meer en diepgaander) had onderzocht wat nodig zou zijn geweest om de samenwerking tussen bestuurster X en werknemer naar een evenwichtiger en professioneler niveau te brengen en daarin over en weer duidelijker grenzen te stellen, al dan niet na mediation en/of een daarop gerichte inzet van coaching. Dit heeft zij niet gedaan terwijl dat, gezien de mogelijke consequenties voor werknemer, wel van haar kon worden gevraagd. Over de inhoudelijke inzet van werknemer en wat hij organisatorisch bereikte, was werkgeefster, zo erkent zij, immers tevreden. Door een al dan niet tijdelijke grotere betrokkenheid van de andere bestuurder bij werkgeefster was daarom niet onmogelijk te achten dat een en ander binnen professionele grenzen te brengen was geweest. In plaats daarvan heeft werkgeefster voor werknemer de deur dicht gegooid en is zij hem een aantal verwijten gaan maken, onder meer dat hij zich tegenover X grensoverschrijdend heeft gedragen, waarna werknemer zich evenzo over X heeft uitgelaten. Die abrupte en eenzijdig verwijtende handelwijze van werkgeefster heeft geleid tot de onherstelbare ernstige verstoring van de arbeidsrelatie en daarom was, zoals overwogen, een ontbinding onvermijdelijk. Dat optreden van werkgeefster, bezien in samenhang, levert dan ook een ernstig verwijt op, ook als in aanmerking wordt genomen het aandeel van werknemer in de ontstane situatie. Dat rechtvaardigt een billijke vergoeding. Alle omstandigheden in aanmerking nemende acht het hof een billijke vergoeding op grond van € 5.000 recht doen aan die omstandigheden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5325

Zaaknummer: 200.369.040/01

Rechters: W.F. Boele, G.A. Diebels en A. Elgersma

Advocaten: W.M. Hes, N.A. van den Bosch en mr. S.S.M. Schokker

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Herstel arbeidsovereenkomst langdurig arbeidsongeschikte werknemer: werkgever onderzocht aangepast eigen werk onvoldoende en schond verzwaarde re-integratieverplichting uit cao Ziekenhuizen.

Feiten

Werknemer, geboren in 1968, is sinds 1989 in dienst bij werkgever als logistiek medewerker tegen een salaris van € 2.889,91 bruto per maand. In december 2021 is werknemer uitgevallen wegens knieklachten. Het UWV heeft in maart 2024 vastgesteld dat werknemer 22,93% arbeidsongeschikt is en daarom geen recht heeft op een WIA-uitkering. In een arbeidsdeskundig rapport van 16 maart 2023 is geconcludeerd dat het eigen werk niet volledig passend was. Werknemer verrichtte in het kader van zijn re-integratie echter al aangepast eigen werk. Volgens de arbeidsdeskundige kon dit werk zo nodig structureel worden aangeboden en moest verder worden onderzocht welke ritten voor werknemer haalbaar waren en structureel konden worden aangeboden. Ook adviseerde de arbeidsdeskundige om de re-integratie en urenopbouw voort te zetten. Werkgever concludeerde in juni 2023 dat verdere re-integratie geen zin meer had. Op 7 maart 2025 heeft het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Het UWV achtte aannemelijk dat werknemer niet binnen 26 weken zou herstellen voor zijn eigen werk of zijn eigen werk in aangepaste vorm zou kunnen verrichten. Het UWV achtte artikel 4.7 lid 3 cao Ziekenhuizen, waarin staat dat het dienstverband van een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is in beginsel wordt gehandhaafd, onvoldoende concreet om bij de ontslagtoets te betrekken. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens per 1 juli 2025 opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om herstel van de arbeidsovereenkomst en betaling van het achterstallige loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Herstel arbeidsovereenkomst

De kantonrechter herstelt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2025. Voor ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid moet onder meer aannemelijk zijn dat werknemer niet binnen 26 weken zijn eigen werk, al dan niet in aangepaste vorm, kan verrichten. Aan die voorwaarde is niet voldaan. Volgens de kantonrechter zijn het UWV en de bedrijfsarts ten onrechte uitgegaan van de conclusie uit het arbeidsdeskundig rapport dat het eigen werk niet

structureel passend kon worden gemaakt zonder collega's onevenredig te belasten. Die conclusie vindt namelijk geen steun in de verdere inhoud van het rapport. Daarin staat juist dat werknemer aangepast eigen werk verrichtte, dat dit structureel kon worden aangeboden en dat nader moest worden onderzocht welke lichte ritten haalbaar waren. De arbeidsdeskundige had bovendien expliciet geadviseerd de re-integratie voort te zetten. Werkgever heeft dit verdere onderzoek niet verricht. Daarbij was de belastbaarheid van werknemer inmiddels verbeterd en was niet gebleken dat hij niet meer kon laden en lossen. Werkgever had bovendien nieuwe auto's met automatische transmissie aangeschaft, maar heeft werknemer niet in de gelegenheid gesteld daarin te rijden, terwijl dit zijn knie minder zou belasten. Door werknemer in juni 2023 naar huis te sturen en niets te doen met het advies om de re-integratie voort te zetten, heeft werkgever volgens de kantonrechter een kans laten liggen om de re-integratie te laten slagen. Het UWV heeft daarom ten onrechte toestemming voor ontslag gegeven.

Artikel 4.7 lid 3 cao Ziekenhuizen

Daarnaast heeft werkgever zijn re-integratieverplichtingen geschonden. Anders dan het UWV acht de kantonrechter artikel 4.7 lid 3 cao Ziekenhuizen wél voldoende duidelijk en concreet. Uit die bepaling volgt dat een werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is in beginsel in dienst blijft en dat de arbeidsongeschiktheid op zichzelf geen reden voor ontslag vormt. Dit is geen absoluut ontslagverbod, maar de bepaling legt volgens de kantonrechter een verzwaarde verplichting op de werkgever om de werknemer binnen de eigen organisatie aan het werk te houden, in aangepast eigen werk of een andere passende functie. Die verplichting weegt in dit geval temeer vanwege het 32-jarige dienstverband. Werkgever heeft echter een deel van de ritten uitbesteed en dit vervolgens gebruikt als argument waarom hij geen werk meer aan werknemer kon aanbieden, zonder voldoende rekening te houden met diens belangen. Daarmee heeft werkgever ook in strijd gehandeld met de cao-verplichting.

Loon en transitievergoeding

De arbeidsovereenkomst wordt met terugwerkende kracht hersteld per 1 juli 2025. Werknemer heeft vanaf 1 september 2025 recht op 70% van zijn eerdere loon, overeenkomstig artikel 4.7 lid 3 cao Ziekenhuizen. Over juli en augustus 2025 bestaat geen recht op loon, omdat werknemer zich toen niet aantoonbaar beschikbaar had gehouden voor werk. De reeds ontvangen transitievergoeding van € 39.610,38 bruto moet werknemer vanwege het herstel van de arbeidsovereenkomst terugbetalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10300

Zaaknummer: 11861743 VZ VERZ 25-5866

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.W. Dijke en E.T. Oonincx-Vreeburg

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming ondanks onderbrenging personeel bij zustervenootschap: identiteit banketproductie behouden door voortzetting activiteiten en overname activa, klantenkring en meerderheid personeel.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2015 in dienst getreden bij Best Bakery Products B.V. (hierna: BBP), een onderneming die zich bezighield met de vervaardiging van vers banketbakkerswerk. Vanaf juni 2024 is werknemer arbeidsongeschikt. Op 3 juli 2026 heeft hij de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Gedaagde (hierna: werkgever) vervaardigt eveneens brood en vers banketbakkerswerk en was klant van BBP. BBP vervaardigde onder meer halffabricaten die vervolgens door werkgever werden afgewerkt en in haar winkels werden verkocht. Nadat de huur van de bedrijfsruimte van BBP was opgezegd, hebben BBP en werkgever overleg gevoerd over de voortzetting van de productieactiviteiten. Daarbij is onder meer gesproken over de overname van machines, inventaris, verpakkingsmaterialen en ingrediënten en over het moment waarop de productie bij werkgever zou worden voortgezet. Uit de correspondentie blijkt dat werd toegewerkt naar een eerste productiedag op de nieuwe locatie op 24 maart 2026. In maart 2026 heeft werkgever vervolgens onder meer verpakkingsmaterialen, ingrediënten en inventaris van BBP overgenomen. De activiteiten van BBP zijn vervolgens naar werkgever verhuisd. Aan verschillende werknemers van BBP zijn nieuwe arbeidsovereenkomsten aangeboden. BBP is op 21 april 2026 failliet verklaard. Werknemer heeft vanaf april 2026 geen loon meer ontvangen. Zowel het UWV als de curator stelde zich op het standpunt dat sprake was van een overgang van onderneming. Werknemer vordert in kort geding onder meer betaling van zijn achterstallige loon en vakantiegeld door werkgever. Kern van het geschil is of er sprake is geweest van een overgang van onderneming, waardoor werkgever op grond van artikel 7:663 BW verantwoordelijk is geworden voor de nakoming van zijn arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Overgang van onderneming

Voor een overgang van onderneming moet op grond van artikel 7:662 BW sprake zijn van de

overgang van een economische eenheid die haar identiteit behoudt. Bij de beoordeling daarvan zijn onder meer relevant de aard van de onderneming, de overdracht van materiële en immateriële activa, de overname van personeel en klanten, de overeenkomst tussen de activiteiten voor en na de overgang en een eventuele onderbreking daarvan. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat er sprake is van identiteitsbehoud. BBP en werkgever hebben bewust toegewerkt naar voortzetting van de banketproductie zonder noemenswaardige onderbreking. De activiteiten voor en na de overgang zijn identiek en werkgever heeft de immateriële activa en klantenkring van BBP overgenomen. Ook is zorgvuldig bekeken welke inventaris nodig was om het productieproces voort te zetten. Dat werkgever bepaalde machines al zelf bezat en daarom niet alle inventaris van BBP hoefde over te nemen, doet hieraan niet af. Ook de overname van het personeel wijst op een overgang van onderneming. Vaststaat dat ten minste dertien van de maximaal 25 werknemers van BBP zijn overgenomen, dus meer dan de helft. Dat deze werknemers formeel in dienst zijn getreden bij een zustervenootschap van werkgever maakt dit niet anders. De beschermingsgedachte van de Richtlijn overgang van ondernemingen brengt volgens de kantonrechter mee dat een verkrijger de werknemersbescherming niet kan omzeilen door het werkgeverschap juridisch bij een gelieerde vennootschap onder te brengen. Daarom wordt bij de beoordeling ook het personeel meegeteld dat bij de zustervenootschap in dienst is getreden. Gelet op al deze omstandigheden is voldoende aannemelijk dat de onderneming van BBP haar identiteit heeft behouden en dat sprake is van een overgang van onderneming.

Achterstallig loon

Als gevolg van de overgang van onderneming is werkgever op grond van artikel 7:663 BW gehouden het loon van werknemer te betalen. Ook hier maakt het niet uit dat werkgever ervoor heeft gekozen het formele werkgeverschap van de overgenomen werknemers bij haar zustervenootschap onder te brengen: werkgever is degene die de onderneming van BBP heeft voortgezet en is daarmee de verkrijgende onderneming. De loonvorderingen over april, mei en juni 2026 en het achterstallige vakantiegeld worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%, omdat het uitblijven van de loonbetaling samenhangt met de discussie tussen partijen over de vraag of er sprake was van overgang van onderneming.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6664

Zaaknummer: K/5002/12280383

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: A.M. Takkenberg en M.H. van Daal

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet voor het meermaals meenemen van hamburgers: werkgever voerde geen duidelijk en consequent gehandhaafd zerotolerancebeleid en had bij een 25-jarig goed dienstverband met een waarschuwing kunnen volstaan.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2001 in dienst bij werkgever, een groothandel in vlees en vleesproducten, als productiemedewerker. Hij verdient € 6.280,16 bruto per maand inclusief toeslagen en overwerkvergoeding. Werknemers kunnen producten van de werkgever kopen, waarbij zij deze vooraf moeten bestellen en de bestelling moet worden geregistreerd en betaald. In de kantine hangen instructies waarin onder meer staat dat werknemers producten niet zelf mogen pakken of apart leggen. Op 11 maart 2026 is werknemer aangesproken omdat hij vier hamburgers had meegenomen die niet waren geregistreerd. Uit camerabeelden bleek vervolgens dat hij ook op meerdere eerdere momenten hamburgers had meegenomen zonder deze te bestellen, registreren en betalen. Na gesprekken met werknemer en onderzoek naar de camerabeelden heeft werkgever hem op 17 maart 2026 op staande voet ontslagen. Werknemer berust in het einde van de arbeidsovereenkomst, maar stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Hij verzoekt onder meer om een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding, een billijke vergoeding en betaling van achterstallig loon, vakantiebijslag en vakantie-uren. Werkgever stelt daartegenover dat er sprake was van een dringende reden en verzoekt in een tegenverzoek om betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Voor de beoordeling of er sprake is van een dringende reden moeten alle omstandigheden van het geval worden meegewogen, waaronder de aard en ernst van het gedrag, de duur van het dienstverband, het functioneren van de werknemer, zijn leeftijd en de gevolgen van het ontslag. Vaststaat dat werknemer meermaals hamburgers heeft meegenomen zonder deze te registreren en te betalen. Werkgever heeft echter onvoldoende aangetoond dat hij daadwerkelijk een zerotolerancebeleid voerde. De gestelde brief uit juni 2024 waarin

werknemers zouden zijn gewezen op mogelijke disciplinaire consequenties was volgens de kantonrechter onvoldoende. Niet bleek dat het beleid daarna duidelijk en herhaaldelijk onder de aandacht van werknemers was gebracht of consequent werd gecontroleerd en gehandhaafd. Bovendien bleek uit verklaringen dat ook andere werknemers regelmatig producten opaten of meenamen zonder de formele bestelprocedure te volgen en dat werkgever hiervan op de hoogte was. Het meermaals meenemen van enkele hamburgers levert daarom geen dringende reden op. Daarbij weegt mee dat werknemer geen leidinggevende functie had, al 25 jaar in dienst was en tot het ontslag kennelijk naar tevredenheid had gefunctioneerd. Juist vanwege dat lange dienstverband had werkgever volgens de kantonrechter kunnen volstaan met een lichtere sanctie, zoals een waarschuwing. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig.

Vergoedingen

Omdat werknemer in het ontslag berust, eindigt de arbeidsovereenkomst per 17 maart 2026. Werknemer heeft recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 30.477,24 en een transitievergoeding van € 56.815,50. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding van € 159.464,66 bruto toe. Het niet-rechtsgeldige ontslag op staande voet is ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Bij de begroting gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer zonder het ontslag tot zijn pensioen bij werkgever zou zijn blijven werken. Daarbij zijn onder meer zijn 25-jarige dienstverband, zijn leeftijd van 64 jaar en zijn beperkte kansen om elders een vergelijkbaar inkomen te verdienen van belang. De inkomens- en pensioenschade wordt, na aftrek van de WW-uitkering, begroot op € 210.000. Na aftrek van de transitievergoeding en optelling van de gemiste jubileumuitkering resteert een billijke vergoeding van € 159.464,66.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5810

Zaaknummer: 12218045 \ UE VERZ 26-190

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: N.J.M. Derks en M.J.W. Hoek

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de a-grond na wereldwijde reorganisatie Shell afgewezen. Effecten herstructurering in het buitenland, ten behoeve waarvan werknemer ook werkzaamheden verrichtte, onderbelicht, doelmatigheid ‘fictief virtueel’ maken arbeidsplaatsen onvoldoende onderbouwd.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2004 in dienst getreden bij Shell Global Solutions International B.V. (hierna: Shell). Werknemer is werkzaam binnen het bedrijfsonderdeel Development, Subsurface & Wells and Exploration, Strategy & Portfolio (hierna: SGSI). In september 2025 heeft Shell een voorlopige ontslagaanvraag ingediend op basis van bedrijfseconomische redenen, omdat op grond van een wereldwijde herstructurering binnen de Shell Groep de arbeidsplaats van werknemer vervallen is. De aanvraag is in februari 2026 afgewezen, omdat Shell volgens het UWV onvoldoende heeft verantwoord dat het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is om structureel de arbeidsplaats van werknemer te laten vervallen. Werknemer staat sinds 1 april 2025 op non-actief, zijn salaris wordt doorbetaald. Shell verzoekt, onder meer, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De noodzaak van de wereldwijde herstructurering en de wijze waarop daar uitvoering aan is gegeven wordt niet beoordeeld. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek af. Uit de functieomschrijving van werknemer zijn de concrete taken en bevoegdheden moeilijk te doorgronden. Dat Shell streeft naar een wereldwijd efficiëntere, (kosten)effectievere organisatiestructuur, die de herstructurering noodzakelijk maakt, is op zichzelf genomen onvoldoende ondersteuning voor een bedrijfseconomische reden, omdat elke commerciële organisatie altijd uit is op winstmaximalisatie. Waar het op aan komt, is of voldoende ondersteuning wordt geboden dat er een bedrijfseconomische noodzaak is dat de arbeidsplaats van werknemer vervalt. De kantonrechter kan volgen dat de aangevoerde economische ontwikkelingen nopen tot een meer wereldwijde aanpak van de upstream-activiteiten van de Shell Groep. Maar waar regionaal wellicht sprake is van een teruglopende winning van olie en gas, zal Shell globaal nog fors betrokken blijven bij de winning van olie en gas. Naar het oordeel van de kantonrechter beperkt SGSI zich te veel tot algemeenheden als het gaat om de onderbouwing van de noodzaak van de Vulcan-herstructurering en op de effecten daarvan voor de werkgelegenheid in Nederland, maar blijven de effecten van de herstructurering in het buitenland onderbelicht en ontbreekt ook een afdoende toelichting

waarom het *fictief virtueel* maken van arbeidsplaatsen ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. De kantonrechter begrijpt dat SGSI de vrijheid wil hebben om te beslissen door wie en vanaf welke werkplek zij een bepaalde functie wil laten uitvoeren en die vrijheid heeft zij in beginsel ook. Maar in het geval SGSI functies, die voorheen fysiek vanuit Nederland werden uitgevoerd, in het digitale tijdperk in of vanuit het buitenland wil laten uitvoeren door een virtueel team, dat decentraal en met digitale middelen met elkaar communiceert, ontkomt zij er in het kader van de toepassing van de beleidsregels niet aan de beslissing om over te gaan tot een dergelijke wijze van werken deugdelijk te onderbouwen. Shell gaat eraan voorbij dat er weliswaar geen wettelijke regel is die voorschrijft dat een functie alleen en altijd vanuit Nederland moet worden uitgeoefend, maar wel dat in het geval van het verval van een arbeidsplaats in Nederland er een voorschrift is dat aangetoond moet worden dat een en ander ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering. Aan de discussie rondom herplaatsing komt de kantonrechter niet toe. Het verzoek om performancebeoordelingen van werknemer aan te passen zal de kantonrechter afwijzen. In deze procedure staan hem onvoldoende handvatten ter beschikking om tot een andere beoordeling van het functioneren van werknemer te komen dan dat SGSI dat gedaan heeft. Het verzoek om werknemer uit te nodigen voor een herplaatsingsgesprek en hem actief te begeleiden naar een andere functie zal worden toegewezen. De kantonrechter zal aan deze verplichting geen dwangsom verbinden, omdat SGSI op geen enkele wijze de indruk heeft gewekt dat zij geen gevolg zal geven aan een rechterlijke uitspraak in dat verband. Omdat de kantonrechter niet kan en niet zal treden in de beoordeling van het functioneren van werknemer voorafgaand aan zijn op non-actiefstelling zullen de verzoeken van werknemer om hem een bonus te betalen en een herberekening van zijn salaris worden afgewezen. Shell wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22827

Zaaknummer: 12193398

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: B. Filippo en A.A. Kraaijeveld

Wetsartikelen: 7:66g lid 1 in combinatie met lid 3 onder a BW

RECHTSPRAAK

Het hof deelt het oordeel van de kantonrechter dat werknemer met leer-arbeidsovereenkomst terecht op staande voet is ontslagen. Bewijswaardering.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 februari 2025 verzorgende in opleiding met een leer-/arbeidsovereenkomst en is door zijn werkgeefster Stichting Treant Care (hierna: Treant) op staande voet ontslagen. Hij zou een dementerende bewoner hebben geslagen en hierover tijdens een onderzoek hebben gelogen. Daar is werknemer het niet mee eens en hij heeft de kantonrechter verzocht het ontslag te vernietigen en Treant te veroordelen om hem weer toe te laten tot zijn werk en zijn loon door te betalen vanaf de ontslagdatum. Voor het geval hij niet meer terug kan, vraagt hij om betaling van de transitievergoeding, een vergoeding voor onregelmatig ontslag en een billijke vergoeding. Treant heeft, voor het geval het ontslag wordt vernietigd en werknemer weer bij haar wil werken, ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en de verzoeken van werknemer afgewezen. Aan het voorwaardelijke verzoek van Treant kwam de kantonrechter daarom niet toe. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is dat de afgewezen verzoeken alsnog worden toegewezen, met dien verstande dat in plaats van vernietiging van het ontslag is gevraagd de arbeidsovereenkomst te herstellen.

Oordeel

Het hof bevestigt het oordeel van de kantonrechter. Het slaan van een bewoner levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Tussen partijen is ook niet in geding dat het slaan van een bewoner daarvoor al genoeg is. Treant heeft naar het oordeel van het hof na de melding voldoende snel gehandeld. Werknemer wist duidelijk waarom hij werd ontslagen. Aan de hand van getuigenverklaringen, een tijdslijn en andere omstandigheden is het hof van oordeel dat voldoende is bewezen dat werknemer de bewoner heeft geslagen en dat hij vervolgens daarover heeft gelogen. Het hof benadrukt dat werkgeefster bij een procedure over een ontslag op staande voet ook later verkregen bewijsmateriaal mag gebruiken. Treant is dus niet beperkt tot het bewijs dat al beschikbaar was op het moment van het ontslag. Omdat het ontslag op staande voet terecht gegeven is, is er geen grond voor een vergoeding voor het niet in acht nemen van de opzegtermijn of een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen door Treant. Voor een transitievergoeding kan ook bij ontslag op staande voet plaats zijn wanneer ernstige verwijtbaarheid van de werknemer ontbreekt. Het hof is echter van oordeel dat werknemer wel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Zijn verzoeken worden dus

afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5314

Zaaknummer: 200.368.232/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, O.E. Mulder en A. Elgersma

Advocaten: J. Scholtens en A.C. Beijderwellen-Wittekoek

Wetsartikelen: 7:677 en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie na mislukte persoonlijke relatie tussen bestuurder en algemeen directeur houdt stand. Alsnog toekenning billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen directeur. De bestuurder en werknemer hebben elkaar na een coachingsessie in augustus 2025 gezoend. Vervolgens hebben partijen onder begeleiding van een collega de speciale band die zij met elkaar hadden en de verdere samenwerking besproken. De bestuurder heeft aangegeven gedurende enkele maanden afstand te willen nemen. Vervolgens is aan werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Eind oktober 2025 heeft een achttal werknemers, onder wie de zus en de echtgenoot van de bestuurder, op verzoek van werkgeefster verklaringen afgelegd over werknemer. Werkgeefster heeft ontbinding verzocht op de e- en/of g-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer ontbonden wegens een ernstig verstoorde arbeidsrelatie onder toekenning van alleen een transitievergoeding. Werknemer vindt dat aan hem een billijke vergoeding moet worden toegekend omdat de arbeidsovereenkomst ten onrechte is ontbonden dan wel die ontbinding is veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Het hof is van oordeel dat de samenwerking tussen bestuurder en directeur volledig was vastgelopen en dat ook het vertrouwen over en weer ernstig was beschadigd. Daardoor is er sprake van een onherstelbare en ernstige verstoring van de arbeidsrelatie. Herplaatsing binnen het bedrijf is volgens het hof geen reële optie. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst blijft daarom in stand.

Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld

Volgens het hof heeft werkgeefster te snel en te emotioneel gehandeld door werknemer vrijwel direct op non-actief te stellen en meteen aan te sturen op de beëindiging van het dienstverband. Werkgeefster heeft ook onvoldoende onderzocht of de samenwerking tussen bestuurder en werknemer alsnog kon worden hersteld en heeft de klachten van de bestuurder voor waar aangenomen. Andere mogelijkheden zoals mediation, coaching of een tijdelijke andere vorm van de samenwerking zijn niet serieus bekeken.

Billijke vergoeding

Werknemer vroeg in eerste aanleg een billijke vergoeding van € 250.000 en in hoger beroep € 50.000. Het hof kent werknemer een billijke vergoeding van € 5.000 bruto toe omdat werknemer direct elders werk heeft gevonden, er geen inkomens- en pensioenschade is opgetreden, werknemer al een transitievergoeding had ontvangen en de arbeidsovereenkomst slechts enkele maanden had geduurd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-08-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:5325

Zaaknummer: 200.369.040/01

Rechters: W.F. Boele, G.A. Diebels en A. Elgersma

Advocaten: W.M. Hes, N.A. van den Bosch en mr. S.S.M. Schokker

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging met toestemming van het UWV. Werknemer stelt dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. De kantonrechter oordeelt anders.*Feiten*

Werknemer is op 11 september 2014 in dienst getreden bij werkgever. In zijn laatste functie was hij werkzaam als knooppuntcoördinator met een loon van € 5.041,83 bruto per maand. Met ingang van 28 juni 2022 is werknemer arbeidsongeschikt. Op 11 november 2025 heeft werkgever een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Op 4 december 2025 heeft het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 16 december 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 9 maart 2026. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 120.000 wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Hij stelt onder meer dat werkgever de adviezen van de bedrijfsarts niet heeft opgevolgd en ten onrechte een loonstop heeft opgelegd, onvoldoende begeleiding heeft gegeven tijdens de re-integratie, zijn recht op ondersteuning bij gesprekken heeft geschonden en onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Van belang is dat het UWV in juni 2024 aan werkgever een loonsanctie heeft opgelegd wegens onvoldoende re-integratie inspanningen. Ook heeft de interne klachtencommissie de klachten van werknemer over zijn leidinggevende en de opgelegde loonstop gegrond verklaard. Uiteindelijk bleef werknemer 80-100% arbeidsongeschikt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voor ernstig verwijtbaar handelen een hoge drempel geldt. Aan de hand van de feiten is de kantonrechter van oordeel dat niet bewezen is dat werkgever de adviezen van de bedrijfsarts structureel heeft genegeerd. Hoewel de loonstop onterecht was, is deze handeling niet ernstig verwijtbaar omdat werkgever snel een bedrijfsarts inschakelde en de loonstop heeft teruggedraaid. Ook het door werkgever weigeren van een toehoorder bij een gesprek was verwijtbaar, maar een incidentele fout die geen ernstige verwijtbaarheid opleverde. Tot slot heeft werknemer nog aangevoerd dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 21 van de cao (herplaatsingsinspanning) en dat ook dit meeweegt in de beoordeling van de ernstige verwijtbaarheid. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende gebleken van een tekortschietende begeleiding of schending van de herplaatsingsplicht door werkgever. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:5845

Zaaknummer: 12217795 \ UE VERZ 26-188

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: M.G.H. Terhorst en Z.A. Leering

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het opgeven van een onjuiste reden voor het opnemen van een verlofdag, houdt geen stand. Vervolgens is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer is op 5 februari 2026 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als stratenmaker, machinist en voorman tegen een salaris van € 2.441,86 bruto per maand. Op deze overeenkomst is de Cao Groen, Grond en Infra van toepassing. Op 24 maart 2026 had hij verlof gevraagd omdat hij een probleem had met zijn auto. Dit verlof is hem verleend. Vervolgens stelt werkgeefster dat werknemer onjuiste redenen had opgegeven voor een verlofdag, tijdens het verlof elders zou hebben gewerkt en bedrijfseigendommen, waaronder gereedschap, niet had teruggegeven en mogelijk zou hebben verduisterd en doorverkocht op marktplaats. Werknemer ontkent deze beschuldigingen. Hij had verlof opgenomen vanwege privéomstandigheden in verband met een contact met zijn dochter. Ook zou hij slechts een buurman hebben geholpen. Er is volgens werknemer ook geen sprake van verduistering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster onvoldoende heeft aangetoond dat er sprake was van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Werknemer hoefde geen precieze verantwoording af te leggen over zijn activiteiten tijdens het verlof. Ook acht de kantonrechter niet bewezen dat werknemer in strijd met de arbeidsovereenkomst voor derden heeft gewerkt. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. De verhouding tussen partijen is echter duurzaam verstoord geraakt. Werknemer heeft aangegeven niet meer terug te willen keren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2026. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van loon, aanvullende cao-vergoedingen en de transitievergoeding. Werknemer dient de tankpas, autosleutel en werkkleding in te leveren.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:22081

Zaaknummer: 12191005 EJ VERZ 26-81306

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: H.L. Thiescheffer en G. Haulussy

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:673 BW en 7:677 en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Proeftijdopzegging niet rechtsgeldig omdat werkgever na afloop van de proeftijd heeft opgezegd.*Feiten*

Werkneemster heeft in november 2025 bij Nass B.V. gesolliciteerd naar de functie van doktersassistente. Op 5 december 2025 heeft werkneemster het aanbod voor een arbeidsovereenkomst geaccepteerd. Daarop heeft Nass op dezelfde datum gereageerd met de mededeling: *“Leuk om te horen dat wij jou mogen verwelkomen in ons team”*. Werkneemster heeft op 15 december 2025, de dag waarop zij de arbeidsovereenkomst heeft ontvangen, en op 17 december 2025 feitelijk twee dagen gewerkt voor Nass. Op 25 december 2025 heeft werkneemster de schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend en per e-mail aan Nass gestuurd. Uit de overeenkomst blijkt dat werkneemster voor het uitvoeren van haar werkzaamheden gedetacheerd wordt bij derden. In een telefoongesprek van 8 januari 2026 heeft Nass aan werkneemster meegedeeld dat een eerdere opdracht is komen te vervallen en dat met spoed een nieuwe opdracht voor haar zou worden gezocht. Op 4 februari 2026 laat Nass weten dat de overeenkomst wordt ingetrokken of voor zover nodig wordt beëindigd via proeftijd. Werkneemster verzoekt Nass te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Nass voert aan dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst bestaat, omdat de opdracht met een klant niet is doorgegaan en het aanbod voor een arbeidsovereenkomst tijdig is ingetrokken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst die op 15 december 2025 tot stand is gekomen, omdat werkneemster het aanbod daartoe heeft aanvaard en zij ook daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. Dat er op dat moment nog geen sprake was van een door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst, maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet uit. Het beroep van Nass op de proeftijd slaagt niet. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat een proeftijd van een maand en als aanvang van het dienstverband 5 januari 2026. Gelet op de ingangsdatum van 15 december 2025 kan worden betwijfeld of daarmee een geldige proeftijd is overeengekomen. Óf er was helemaal geen proeftijd overeengekomen óf de proeftijd was al verstreken toen Nass op 4 februari 2026 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Maar ook als wordt aangenomen dat er wel een geldige proeftijd is overeengekomen, is er geen sprake van een opzegging gedurende de proeftijd. In geval van een proeftijd is die namelijk gaan gelden vanaf de aanvang van het dienstverband per 15 december 2025 en dus geëindigd na een maand, te weten op 15 januari 2026. Ook heeft

werkneemster niet ingestemd met de opzegging. Voor zover Nass heeft aangevoerd dat zij de arbeidsovereenkomst heeft ingetrokken, overweegt de kantonrechter dat een dergelijke eenzijdige intrekking ook als een ongeldige opzegging moet worden aangemerkt. Werkneemster heeft naast het recht op loon en uitbetaling van vakantiedagen, recht op een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:8924

Zaaknummer: 12171249 \ AO VERZ 26-10

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: S. Foullani

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Tussenuitspraak. Werkgeefster wordt toegelaten bewijs te leveren ten aanzien van de echtheid van de paraaf of handtekening van de door werkgeefster in het geding gebrachte ontslagbrief van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 10 september 2018 bij Multi Cars Den Haag B.V. (hierna: 'Multi Cars') in dienst getreden in de functie van monteur op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd tot 5 maart 2019. Na 5 maart 2019 heeft werknemer zijn werkzaamheden voor Multi Cars voortgezet. In een aan Multi Cars gerichte brief van 1 november 2021 staat het volgende geschreven: "(...) Met deze brief wil ik officieel mijn arbeidsovereenkomst bij Multi Cars Den Haag B.V. beëindigen. (...) Met vriendelijke groeten, [werknemer] (...)." Werknemer heeft in de periode na 1 december 2021 werkzaamheden verricht op het terrein van Multi Cars. Op 31 maart 2022 heeft een telefoongebrek plaatsgevonden tussen de bestuurder en werknemer. Hierna heeft werknemer niet meer gewerkt op het terrein van Multi Cars. Op 8 april 2022 stuurt (de gemachtigde van) werknemer een brief met daarin het verzoek tot uitbetaling van het loon sinds december 2021. Verder staat in de brief het volgende: "Voort is door Multi cars Den Haag B.V. op donderdag 31 maart jl. telefonisch aan cliënt te kunnen gegeven dat hij per direct weg moet en ook niet meer hoeft terug te komen. (...) Namens cliënt wil ik u erop wijzen dat hij niet door u is ontslagen. (...)". Werknemer vordert een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Dit baseert hij op de stelling dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen door Multi Cars. Multi Cars betwist dat zij werknemer heeft ontslagen. Volgens Multi Cars had werknemer al eerder zelf ontslag genomen door middel van een ontslagbrief.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Dat er tussen partijen een arbeidsovereenkomst is gesloten, heeft Multi Cars niet betwist, zodat dit vaststaat. Zolang aan deze arbeidsovereenkomst geen rechtsgeldig einde is gekomen, loopt deze arbeidsovereenkomst door. Multi Cars stelt echter dat werknemer zelf al ontslag had genomen per 1 december 2021 en de arbeidsovereenkomst daardoor is geëindigd. Multi Cars stelt dat de ontslagname blijkt uit de door haar overlegde brief van 1 november 2021. Werknemer betwist dat hij deze ontslagbrief heeft geschreven en ondertekend en dus dat deze brief van hem afkomstig is. Hieruit volgt dat werknemer niet alleen de inhoud van deze brief gemotiveerd betwist maar ook dat hij stellig ontkent dat de paraaf of handtekening onderaan het stuk van hem afkomstig is. Artikel 159 lid 2 Rv brengt dan mee dat aan het stuk geen enkele bewijskracht toekomt, zolang niet is bewezen van wie

de paraaf of handtekening afkomstig is. De bewijslast van de echtheid van de paraaf of handtekening rust op Multi Cars, als degene die de akte als bewijsstuk gebruikt. Het hof kan dit bewijs niet uit de tot nu toe in het geding gebrachte stukken afleiden. Multi Cars zal dan ook tot dit bewijs worden toegelaten. Het hof zal de zaak naar de rol verwijzen zodat Multi Cars zich uit kan laten over de bewijslevering en op welke wijze zij hieraan wenst te voldoen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2955

Zaaknummer: 200.325.190/01

Rechters: M. Verkerk, R.S. van Coevorden en A.J.P. van Beurden

Advocaten: V.G. Baran en A.J. Verloop

Wetsartikelen: 150 Rv, 156 Rv, 157 Rv en 159 Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter terecht ontbonden op de g-grond. Werknemer heeft zijn werkgeefster op het verkeerde been gezet met betrekking tot de voortgang van zijn project, als gevolg waarvan een onherstelbare vertrouwensbreuk is ontstaan.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2022 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van service performance head. Uit de functieomschrijving vloeit voort dat werknemer verantwoordelijk was voor “performance”: klanttevredenheid en de verbetering daarvan. De totstandkoming van het “dashboard”, het systeem waarbinnen de klanttevredenheid meetbaar zou moeten worden gemaakt, werd een belangrijk onderdeel van de functie van werknemer. Daarover had werknemer veelvuldig contact met de directeur. Daarbij heeft hij doorgaans een positief beeld geschetst over de voortgang van het dashboardproject. In de periode van 1 juli 2023 tot 13 maart 2024 heeft werknemer de directeur in regelmatige een-op-een werkgesprekken updates gegeven over het dashboard. Uit de overgelegde stukken blijkt dat werknemer zich daarbij nimmer negatief over de voortgang van het project heeft uitgelaten. Op 15 maart 2024 heeft werknemer een samenvatting op hoofdlijnen aan zijn leidinggevende gestuurd die afwijkt van wat eerder met de directeur (en via de directeur met de leidinggevende) is gedeeld. In de periode vanaf 30 maart 2024 heeft de directeur getracht grip te krijgen op de stand van zaken, heeft de directeur werknemer op 2 april 2024 aangesproken op zijn handelen en duidelijk instructies gegeven op welke wijze hij inzicht wenste te verkrijgen in de stand van het project. Op 17 april 2024 heeft werknemer bevestigd dat bijna de helft van de indicatoren niet zijn ontwikkeld. Op 2 mei 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de directeur en werknemer. De directeur heeft medegedeeld dat het gedrag van werknemer dusdanig ernstig is dat dit tot ontslag zou moeten leiden. Uiteindelijk heeft de directeur zich bereid verklaard een blik op de toekomst te werpen en te bezien wat er aan het dashboard moet gebeuren. Op 7 mei 2024 heeft de leidinggevende de directeur meegedeeld dat de handelwijze en opstelling van werknemer nadien voor werkgeefster dusdanig ernstig zijn dat er geen vertrouwen meer bestaat in een verder samenwerking met werknemer. In het gesprek op 13 mei 2024 heeft de directeur werknemer duidelijk gemaakt dat er te veel is gebeurd en dat er voor werkgeefster sprake is van een ernstige vertrouwensbreuk. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft de directeur met de presentatie in juni 2023 op

het verkeerde been gezet met betrekking tot de voortgang van het project en daarna niet voorgelicht over de werkelijke stand van zaken, hetgeen tot uitdrukking kwam op 15 maart 2024. Het project was voor werkgeefster belangrijk en zowel het verbeteren van de kwaliteit als de ontwikkeling van het dashboard vormde een wezenlijk onderdeel van de rol en functie van werknemer binnen werkgeefster. Na 15 maart 2024 is het vertrouwen niet hersteld, integendeel, na een moeizaam traject waarbij de directeur heeft getracht grip te krijgen op de stand van zaken, bleek in april 2024 dat werknemer zelf had besloten bijna de helft van de indicatoren niet te (laten) ontwikkelen. Uit het voorgaande vloeit voort dat de arbeidsverhouding ten gevolge van de vertrouwensbreuk zodanig was verstoord, dat van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 09-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2786

Zaaknummer: 200.354.082_01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, J.W. van Rijkom en R.J. Voorink

Advocaten: M.J. van Weersch en S.J. van der Velde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werknemer, die werkzaam is bij een banketbakker, stelt dat er sprake is van een overgang van onderneming en vordert betaling van zijn achterstallige en toekomstige loon.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2004 in dienst getreden bij Best Bakery Products B.V. (BBP), een onderneming die zich bezighield met de vervaardiging van vers banketbakkerswerk. Werknemer is per 15 mei 2025 arbeidsongeschikt geraakt. Werkgever was klant van BBP. Een aantal van de gebaksoorten die BBP produceerde, werden ook gebruikt door werkgever. BBP maakte met haar mallen de halffabricaten en werkgever werkte deze vervolgens af en verkocht deze in zijn winkels. Op enig moment heeft BBP aan werkgever medegedeeld dat de huur van haar bedrijfsruimte was opgezegd. Vervolgens heeft overleg plaatsgevonden tussen BBP en werkgever over de productieactiviteiten van BBP. Uit de correspondentie volgt dat partijen hebben beoogd het productieproces van het banketbakkerswerk voort te zetten. Er is overleg gevoerd over welke inventaris zou worden overgenomen, wanneer de audit voor de benodigde certificering zou plaatsvinden en wanneer de eerste echte productiedag bij werkgever zou zijn. Werkgever heeft een deel van de inventaris van BBP overgenomen. Ook zijn werknemers van BBP bij werkgever of zijn zustervennootschap Veluwse Patisserie in dienst getreden. Volgens werknemer waren dit nagenoeg alle werknemers van BBP, op twee arbeidsongeschikte werknemers na. Werkgever stelde dat het om dertien werknemers ging en dat deze werknemers zelf hadden gesolliciteerd. Op 24 maart 2026 was de eerste echte productiedag bij werkgever. Op 31 maart 2026 heeft BBP faillissement aangevraagd, waarna BBP op 21 april 2026 failliet is verklaard. In het faillissementsverslag staat dat de productie al vóór het faillissement was gestaakt en dat activa en activiteiten kort daarvoor waren verkocht aan en overgeheveld naar werkgever. Ook staat daarin dat diverse personeelsleden nieuwe arbeidsovereenkomsten van werkgever hadden aangeboden gekregen. Werknemer heeft vanaf april 2026 geen loon meer ontvangen. Het UWV heeft de aanvraag voor een faillissementsuitkering afgewezen, omdat volgens het UWV sprake was van een overgang van onderneming naar werkgever. De curator heeft later eveneens aangegeven dat de identiteit van de banketactiviteiten na de overgang naar werkgever behouden is gebleven.

Werknemer vordert betaling van het achterstallige loon en vakantiegeld, wettelijke verhoging, buitengerechtelijke kosten en betaling van het loon voor iedere maand dat de arbeidsovereenkomst bestaat en niet rechtsgeldig is geëindigd. Werknemer stelt dat er sprake is van een overgang van onderneming. Volgens hem zijn nagenoeg alle werknemers bij werkgever in dienst getreden, is nagenoeg de gehele inventaris overgenomen, zijn de

bedrijfsactiviteiten zonder noemenswaardige onderbreking voortgezet en zijn de afnemers gelijk gebleven. Werkgever betwist dat sprake is van een overgang van onderneming. Volgens werkgever heeft hij slechts een klein deel van de inventaris overgenomen en waren de belangrijkste productiemiddelen niet overgenomen. Ook zouden werknemers zelf bij werkgever hebben gesolliciteerd en was er geen sprake van afspraken met BBP over de overname van personeel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de correspondentie tussen BBP en werkgever volgt dat partijen steeds hebben beoogd het productieproces van het banketbakkerswerk, als kenmerkende ondernemingsactiviteit van BBP, voort te zetten zonder noemenswaardige onderbreking. De activiteiten voor en na de voortzetting door werkgever waren identiek aan elkaar. Ook heeft werkgever de voor de voortzetting van de onderneming van belang zijnde inventaris overgenomen. Dat werkgever met enkel de overgenomen inventaris het productieproces niet kon voortzetten, acht de kantonrechter niet van wezenlijk belang. Uit de e-mail van werkgever blijkt namelijk dat zorgvuldig is bezien welke zaken noodzakelijk waren voor de voortzetting van het productieproces en over welke zaken werkgever zelf al beschikte. Ook het personeel weegt mee. Werkgever heeft in ieder geval dertien werknemers overgenomen. Dat is, uitgaande van het hoogst genoemde aantal werknemers van BBP, meer dan de helft. Dat de werknemers zelf zouden hebben gesolliciteerd en dat zij breder in de onderneming van werkgever zijn ingezet, maakt dit niet anders. Omdat werkgever en Veluwse Patisserie zustervennootschappen zijn, wordt ook gekeken naar werknemers die bij Veluwse Patisserie in dienst zijn getreden. Gelet op de overname van werknemers, de inventaris, de voortzetting van dezelfde activiteiten en het behoud van de identiteit van de banketactiviteiten, is voldoende aannemelijk dat de onderneming van BBP haar identiteit heeft behouden na de overgang naar werkgever. Daarom is werkgever gehouden het loon van werknemer te betalen. Het feit dat werkgever het werkgeverschap bij Veluwse Patisserie heeft ondergebracht, doet daar niet aan af. Werkgever is de verkrijgende onderneming en moet dezelfde arbeidsvoorwaarden garanderen. De kantonrechter wijst daarnaast het toekomstige loon toe. Omdat het loon en vakantiegeld niet op tijd zijn betaald, wordt ook een wettelijke verhoging toegekend, waarbij deze vanwege de omstandigheden wordt beperkt. Ook de buitengerechtelijke kosten worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:6665

Zaaknummer: 12280366 \ VV EXPL 26-45

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: A.M. Takkenberg en M.H. van Daal

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt – anders dan de kantonrechter – dat het ontslag op staande voet geen stand houdt. Voor de werkweigering is een waarschuwing gegeven, zodat diezelfde gedraging niet ook een dringende reden voor ontslag kan opleveren.

Feiten

Werkneemster is per 1 oktober bij Achievers Human Capital Netherlands B.V. (hierna: 'Achievers') in dienst getreden als junior recruitment consultant. Op 6 januari 2025 heeft werkneemster aan Achievers toestemming gevraagd om die middag thuis te werken in verband met de levering van een bedframe. Zij heeft hiervoor toestemming gekregen. Op 7 januari 2025 heeft werkneemster opnieuw aan haar leidinggevende toestemming gevraagd om thuis te werken, ditmaal omdat het matras van haar nieuwe bed zou worden bezorgd. Achievers heeft dit geweigerd. Vervolgens heeft werkneemster aangegeven toch naar huis te zullen gaan, waarop Achievers liet weten werkneemster in dat geval een officiële waarschuwing te geven. Op 8 januari 2025 heeft Achievers werkneemster op staande voet ontslagen. Het prangendste verwijt dat Achievers werkneemster maakt, is de gestelde werkweigering door werkneemster op 7 januari 2025. Achievers verwijt werkneemster daarnaast onder meer dat zij zich ten onrechte zou hebben ziekgemeld. Blijkens de toelichting in de ontslagbrief gaat het daarbij om de ziekmelding op 30 en 31 december 2024. Volgens Achievers was werkneemster niet daadwerkelijk ziek en heeft zij op die data gefeest en gewerkt in De Beurs. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster tot onder meer vernietiging van het ontslag afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gekomen van deze beschikking.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster is op 7 januari 2025 zonder toestemming van Achievers naar huis gegaan om een matras in ontvangst te nemen. De manier waarop werkneemster is ingegaan tegen de instructie van haar werkgever is zeker niet fraai te noemen. De vraag is echter of ontslag op staande voet niet een te zware sanctie is voor een enkele, eenmalige werkweigering. Wat daar verder van zij, in dit geval heeft Achievers ervoor gekozen om werkneemster hiervoor al een officiële waarschuwing te geven. De ratio van een dergelijke waarschuwing is de werknemer ervan te doordringen dat het consequenties heeft als deze het door de werkgever onwenselijk geachte gedrag herhaalt. Als er voor een bepaalde gedraging een waarschuwing volgt, kan diezelfde gedraging dan niet ook een dringende reden voor ontslag opleveren. Achievers verwijt werkneemster daarnaast onder meer dat zij zich ten

onrechte zou hebben ziekgemeld. Werkneemster heeft een gemotiveerde toelichting gegeven op de stelling van Achievers dat zij op 30 en 31 december 2024 niet ziek zou zijn geweest. Dit is niet gemotiveerd betwist door Achievers terwijl dit wel op haar weg lag, nu zij als werkgever de stelplicht en bewijslast heeft van de feiten en omstandigheden die ten grondslag liggen aan het ontslag op staande voet. Achievers heeft in haar ontslagbrief niet aangegeven, en ook anderszins is dit niet aannemelijk geworden, dat de door haar genoemde ontslaggronden zowel apart als tezamen gekwalificeerd moeten worden als een dringende reden op grond waarvan zij werkneemster op staande voet heeft ontslagen. Dit betekent dat een (concrete ontslaggrond die kwalificeert als een) dringende reden voor het ontslag op staande voet niet is komen vast te staan. Kortom, anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat het ontslag op staande voet geen stand houdt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 14-07-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2244

Zaaknummer: 200.359.205/01

Rechters: E.I. Mentink, M.J. van Cleef-Metsaars en S.T.H. Janssen

Advocaten: A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Schadevordering werknemer op grond van wanprestatie of onrechtmatige daad na aanvankelijk verschil tussen aanbiedingsbrief en conceptarbeidsovereenkomst afgewezen.

Feiten

Werknemer heeft in 2024 gesolliciteerd op een vacature voor de functie van coördinerend specialistisch adviseur bij werkgever. Na een positieve sollicitatie heeft op 30 december 2024 een arbeidsvoorwaardengesprek plaatsgevonden. Dit gesprek heeft geleid tot een ‘offer letter’ waarin 1 april 2025 als datum van indiensttreding stond genoemd. Ook stond aangegeven dat een bepaaldetijdscontract zou worden gesloten dat zou worden gevolgd door een onbepaaldetijdscontract. Op 18 februari 2025 is aan werknemer een conceptarbeidsovereenkomst gestuurd voor bepaalde tijd. Volgens werknemer was hiermee niet voldaan aan het aanbod uit de ‘offer letter’. Dit heeft geleid tot een aangepast aanbod dat werkgever begin april 2025 aan werknemer heeft gestuurd met de tekst: “De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd om uw geschiktheid te beoordelen. Bij voldoende functioneren wordt de arbeidsovereenkomst omgezet naar onbepaalde tijd.” Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet getekend. Wel heeft hij eind maart 2025 werkgever aansprakelijk gesteld vanwege onrechtmatig handelen met een sommatie tot betaling van ruim € 100.000. Werknemer heeft zich op 1 april 2025 ziek gemeld. Werkgever heeft werknemer vervolgens nogmaals de conceptarbeidsovereenkomst gestuurd. Op 23 april 2025 heeft werkgever gebruikgemaakt van het proeftijdbeding en heeft hij de arbeidsovereenkomst opgezegd omdat sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer vordert € 24.999 aan schadevergoeding. Werknemer baseert zijn vordering op wanprestatie en onrechtmatige daad.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Geen van de door werknemer aangevoerde gronden of enige andere grond slaagt, de vordering wordt afgewezen. Het kan zijn dat over aanvankelijke verschillen tussen de ‘offer letter’ en de conceptarbeidsovereenkomst discussie is geweest, dat er daardoor enige tijd overheen is gegaan, dat werknemer dit als vervelend heeft ervaren en dat achteraf ook werkgever de gang van zaken betreurt. Maar meer dan die constatering levert het ook niet op. Van enige tekortkoming die op grond van artikel 6:74 BW leidt tot aansprakelijkheid voor geleden schade is alleen al daarom geen sprake. Het beroep op artikel 6:162 BW wordt ook verworpen. De wijze van handelen van werkgever, zoals hiervoor besproken, kwalificeert namelijk niet als een inbreuk op een recht, een doen of nalaten in

strijd met een wettelijke plicht of met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt. Ook hier geldt dat de gang van zaken wat ongelukkig is geweest, maar dat werknemer heeft gekregen wat hij van werkgever verlangde. Enige onrechtmatigheid in de zin van genoemde bepaling levert de hele gang van zaken niet op. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10368

Zaaknummer: 11693695 CV EXPL 25-11184

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: C.E.J.Y. van Agt

Wetsartikelen: 6:74 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Unsal Infratechniek B.V. was gerechtigd vakantie-uren op saldo werknemer die tijdens arbeidsongeschiktheid naar Spanje is vertrokken in te houden.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2024 in dienst getreden bij Unsal Infratechniek B.V. (hierna: Unsal). Werknemer stelt dat ten onrechte een bedrag van ruim € 6.000 aan vakantie-uren is ingehouden. Werknemer is in juli en augustus 2024 tijdens zijn arbeidsongeschiktheid weliswaar naar Spanje geweest, maar dit kan niet als vakantie gezien worden. Werknemer vordert een veroordeling van Unsal tot betaling van dit bedrag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Unsal heeft erkend nog ruim € 900 aan vakantie-uren aan werknemer te moeten betalen en wordt veroordeeld dit aan werknemer te betalen met een wettelijke verhoging van 25%. Voor het toekennen van een hogere wettelijke verhoging ziet de kantonrechter geen aanleiding. Werkgever heeft het loon van werknemer steeds op tijd betaald. Dat dit bedrag aan vakantie-uren bij de eindafrekening niet aan werknemer is betaald, lijkt niet meer te zijn geweest dan een vergissing. Voor het toekennen van een hoger bedrag aan vakantie-uren is geen aanleiding. Werknemer was vanaf enig moment in 2024 arbeidsongeschikt. Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid moet werknemer - samengevat gezegd - meewerken aan re-integratie. Dit houdt onder meer in dat als werknemer naar Spanje wil tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, hij daarvoor toestemming moet vragen aan Unsal. Dit geldt ook als werknemer, zoals in deze zaak, voor zijn vakantie naar Spanje in februari 2024 al toestemming had gevraagd en gekregen toen hij nog niet arbeidsongeschikt was. Unsal kon dan, als zij daar aanleiding toe zag, de bedrijfsarts om advies vragen over de reis van werknemer naar Spanje, mede gelet op zijn (eventuele) re-integratieverplichtingen en zijn gezondheidssituatie. Werknemer is in dit geval naar Spanje gegaan zonder toestemming van de bedrijfsarts en Unsal. Hij stelt wel dat hij dit heeft afgesproken, maar dat dit zo is, blijkt verder nergens uit en is gemotiveerd weersproken. Uit de WhatsAppberichten van Unsal volgt juist dat zij verbaasd was toen werknemer schreef dat hij niet op de afspraak bij de bedrijfsarts kon komen omdat hij in Spanje was. Unsal had van werknemer begrepen dat hij eerst aan zijn neuroloog zou vragen of hij in staat was om naar Spanje te gaan. De uitkomst daarvan heeft hij niet meer teruggekoppeld aan Unsal. Unsal heeft dus niet de mogelijkheid gehad om voorafgaand aan de Spanjereis van werknemer de bedrijfsarts om advies te vragen. Niet gebleken is dat werknemer in de betreffende periode

niet tot enige re-integratieactiviteiten in staat was. Hij was ook niet vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. Unsal mocht het verblijf in Spanje van werknemer daarom als vakantie afboeken. De vordering tot uitbetaling van de ingehouden vakantiedagen zal daarom worden afgewezen. Unsal wordt in de proceskosten veroordeeld. Niet het hele bedrag dat werknemer vordert, is toewijsbaar, maar slechts een deel. Niettemin is het zo dat deze procedure nodig is geweest om Unsal tot de conclusie te laten komen dat zij nog een bedrag aan werknemer moet betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:10249

Zaaknummer: 12055500 CV EXPL 26-1689

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: mr. D. Quant en E.E.M. Kapel

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis. Gevorderde opleidingskosten arbeidsbemiddelingsbureau in verband met opleiding behalen rijbewijs door aspirant-buschauffeur toegewezen, geen sprake van arbeidsovereenkomst dus toetsing aan het consumentenrecht.

Feiten

Gedaagde heeft zich via de website van Level.Works Employment B.V. (hierna: Level.Works) gemeld om als buschauffeur aan de slag te gaan. Partijen hebben op 7 november 2023 een opleidingsovereenkomst gesloten voor het behalen van rijbewijs bus D, benodigd voor de werkzaamheden als buschauffeur. Partijen zijn overeengekomen dat gedaagde in het jaar na het afronden van de opleiding minimaal 1500 uur via Level.Works als buschauffeur zal werken en als dat niet lukt, de terugbetalingsregeling ingaat. Level.Works stelt dat tussen partijen een uitzendovereenkomst bestond. Omdat gedaagde minder dan 1000 uur heeft gewerkt voor Level.Works, vordert zij onder meer € 2.866 aan opleidingskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de overgelegde uitzendovereenkomst blijkt niet op welke datum deze is aangevangen. Bij de aanvangsdatum is slechts ‘datum 1e werkdag’ ingevuld en wanneer de eerste werkdag was, is niet gesteld. Daar komt bij dat Level.Works stelt dat het rijbewijs bus D benodigd is voor het verrichten van werkzaamheden als buschauffeur, en de overeengekomen functie in de uitzendovereenkomst die van buschauffeur is. Hieruit volgt dat gedaagde dus nog niet werkzaam kon zijn als uitzendkracht op basis van de overgelegde uitzendovereenkomst ten tijde van het volgen van de opleiding. Omdat ten tijde van het sluiten van de opleidingsovereenkomst geen sprake was van een arbeidsovereenkomst, moet de opleidingsovereenkomst worden getoetst aan het consumentenrecht. De overeenkomst is anders dan op afstand of buiten de verkoopprijs tot stand gekomen. Dit betekent dat getoetst moet worden aan de informatieplichten van artikel 6:230l BW. Level.Works heeft voldoende gesteld en onderbouwd dat zij heeft voldaan aan deze informatieplichten. Level.Works heeft toegelicht dat zij in de opleidingsovereenkomst een opleidingsbudget van € 5.500 opneemt, omdat voorafgaand aan de start van de opleiding de exacte opleidingskosten niet kunnen worden vastgesteld. Deze zijn volgens Level.Works namelijk afhankelijk van het aantal lessen en examenpogingen van gedaagde. Weliswaar zijn in de opleidingsovereenkomst niet de exacte kosten vermeld, maar wel een schatting daarvan. Daarmee heeft Level.Works de informatie verschaft waarmee gedaagde een inschatting kon maken van de (te verwachten) kosten. De uiteindelijke kosten voor de opleiding hebben dit

bedrag ook niet overschreden. Daarmee is de prijs transparant en hoeft deze niet verder op oneerlijkheid te worden getoetst. De terugbetalingsverplichting voor gedaagde is duidelijk uiteengezet. Opgenomen is dat gedaagde moet zorgen voor beschikbaarheid in de twaalf maanden na het afronden van de opleiding en dat hij in die periode ervoor dient te zorgen dat hij minimaal 1500 uur via Level.Works als buschauffeur kan werken. Als dit niet lukt, gaat de terugbetalingsregeling in. Daarbij is rekening gehouden met een zogenoemde 'baatperiode' en een glijdende schaal voor wat betreft de terugbetalingsverplichting. Er is voldaan aan de informatieplichten en er is geen sprake van oneerlijke bedingen. Het beding met betrekking tot de prijs is transparant, waardoor het niet op oneerlijkheid hoeft te worden getoetst. De gevorderde opleidingskosten komen de kantonrechter ook verder niet onrechtmatig of ongegrond voor, zodat deze worden toegewezen. Gedaagde wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:8455

Zaaknummer: 12316778 \ CV EXPL 26-9367

Rechters: L. van Berkum

Wetsartikelen: 6:230L BW, 7:611a BW en 4 lid 2 Richtlijn oneerlijke bedingen

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeend fysiek geweld tegen een klant; het ontslag wordt vernietigd wegens het ontbreken van de onverwijldheid. Ook ontbinding wegens verwijtbaar handelen of een verstoorde arbeidsverhouding wordt afgewezen.

Feiten

Werkgeefster is een juweliersketen met filialen in Nederland, België en Duitsland en een hoofdkantoor in Den Haag. Werknemer, geboren in 1969, is op 31 mei 2022 bij werkgeefster in dienst getreden als bedrijfsleider/storemanager van een filiaal. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Retail Non-Food van toepassing. Werkgeefster hanteert een gedragscode waarvan werknemer op de hoogte was. Daarin staat onder meer dat agressie en geweld niet worden geduld en dat medewerkers zich ook tegenover klanten niet agressief mogen gedragen. Als een klant zich agressief, bedreigend of aanhoudend onfatsoenlijk opstelt, kan het gesprek op passende wijze worden beëindigd. Op 1 februari 2026 ontstond in het filiaal een woordenwisseling tussen werknemer en een klant. De dochter van de klant had aan een zonnebrillenrek gedraaid, waarop werknemer volgens de klant boos en schreeuwend reageerde. De dochter begon hierdoor te huilen. De klant sprak werknemer daarop aan en wilde een klacht indienen. Toen de dochter vervolgens opnieuw aan het zonnebrillenrek draaide, liep werknemer achter haar aan naar buiten. Daar ontstond een fysiek incident. Werknemer heeft de klant in ieder geval aangeraakt. Volgens werkgeefster greep hij de klant bij de keel, terwijl werknemer verklaarde dat hij de klant bij de schouder had vastgepakt en zich daarna tegen een aanval van de klant had verdedigd. De beveiliging van het winkelcentrum heeft hen uit elkaar gehaald. Van het incident buiten het filiaal waren camerabeelden van het winkelcentrum, maar deze zijn in de procedure niet overgelegd. Werknemer meldde het incident niet bij werkgeefster, maar maakte met zijn privételefoon wel opnames van de camerabeelden van het filiaal. Op 2 februari 2026 kwam bij de klantenservice een anonieme getuigenmelding binnen over het incident. De regiomanager werd diezelfde dag hierover geïnformeerd. Op 4 februari 2026 kwam volgens werkgeefster ook een klacht van de klant binnen. Werkgeefster vroeg de interne camerabeelden op en bekeek deze tussen 2 en 6 februari. Op 6 februari vond een gesprek met werknemer plaats, waarna hij op staande voet werd ontslagen. Het ontslag werd daarna schriftelijk bevestigd. Werknemer heeft het ontslag betwist en zich beschikbaar gehouden voor werk.

Werknemer verzoekt primair om vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en doorbetaling van zijn loon vanaf 6 februari 2026 tot het moment

waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Subsidiair verzoekt hij om verschillende vergoedingen en om te bepalen dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan een relatiebeding. Werkgeefster verzoekt afwijzing van de verzoeken. Zij stelt dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven en dat er sprake is van een dringende reden. Volgens werkgeefster heeft werknemer uit eigen beweging fysiek geweld gebruikt tegen een klant. Voor het geval het ontslag wordt vernietigd, verzoekt werkgeefster voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkgeefster had al op 2 februari 2026, toen de serieuze klacht van de getuige binnenkwam en de regiomanager daarvan op de hoogte was, met de nodige voortvarendheid moeten starten met het onderzoek. Dat is niet gebeurd. Werkgeefster heeft gewacht tot 4 februari met het onderzoek en heeft werknemer pas op 6 februari gesproken en ontslagen. Werkgeefster heeft onvoldoende concrete feiten en omstandigheden aangevoerd om te verklaren waarom zij twee dagen heeft gewacht met het onderzoek. Ook is niet duidelijk geworden wanneer de klacht van de klant precies is ontvangen. De door werkgeefster overgelegde klacht was slechts ingekopieerd in een e-mail, niet ondertekend en niet gedateerd. De directe klacht is niet overgelegd. Ook is niet gebleken dat werkgeefster de beveiliging vóór het ontslag daadwerkelijk bij het onderzoek heeft betrokken. De camerabeelden van het winkelcentrum, die mogelijk duidelijkheid konden geven over de vraag wie het fysieke geweld heeft ingezet, zijn evenmin overgelegd. Het was bovendien onbegrijpelijk dat werkgeefster werknemer na de ernstige beschuldigingen van fysiek geweld gewoon heeft laten doorwerken en hem niet eerder heeft gesproken of gedurende het onderzoek heeft geschorst of op non-actief heeft gesteld. Het ontslag op staande voet is daarom niet onverwijld gegeven en daarmee niet rechtsgeldig. Het ontslag wordt vernietigd. De arbeidsovereenkomst is daardoor na 6 februari 2026 blijven voortduren en werknemer heeft recht op wedertewerkstelling en doorbetaling van zijn loon.

Ontbindingsverzoek

Ook het voorwaardelijke ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Niet is komen vast te staan dat werknemer de klant uit eigen beweging met fysiek geweld heeft bejegend of haar bij de keel heeft gegrepen. De camerabeelden van het filiaal geven hierover onvoldoende duidelijkheid en de camerabeelden van het winkelcentrum ontbreken. Ook de klacht van de klant en de verklaring van de beveiliging kunnen het gestelde handelen niet voldoende vaststellen. Verder bevat de gedragscode geen duidelijke instructie voor de situatie waarin een klant mogelijk schadeveroorzakend handelt, zoals het draaien aan het zonnebrillenrek. De eerder genoemde klachten van medewerkers uit 2024 en 2025 kunnen evenmin leiden tot de conclusie dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Deze klachten waren niet met hem besproken, er was geen waarschuwing gegeven en daaraan waren geen gevolgen

verbonden. Omdat niet is komen vast te staan dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, is er ook geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het beroep op de combinatiegrond slaagt evenmin. Er bestaat daarom geen redelijke grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:4947

Zaaknummer: 12134093 \ EJ VERZ 26-161

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: S. Blom, N.C. Six-Scheffer en L.A. van Meelen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:671 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert nakoming van de opleidingsovereenkomst, stellende dat TUI de opleiding ten onrechte heeft beëindigd. Hoewel TUI niet zorgvuldig en transparant heeft gehandeld, is er geen sprake van een toerekenbare tekortkoming.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2025 als junior first officer in dienst bij TUI op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 oktober 2026. TUI stelde hem in de gelegenheid een opleiding tot Boeing 737-vlieger te volgen. De opleiding bestond uit theorie, examens, simulatietrainingen en lijntraining. De lijntraining bestaat uit de familiarization phase, confidence phase en consolidation phase en vindt plaats tijdens reguliere passagiersvluchten onder begeleiding van gecertificeerde instructeurs. Na iedere vlucht wordt een rapportage opgenomen in het trainingsdossier. Voor overgang naar een volgende fase is van belang of de trainee naar het oordeel van de instructeurs voldoende bekwaam is. TUI heeft de voor haar geldende luchtvaartregels uitgewerkt in het OM-D. Daarin is bepaald dat bij onvoldoende of herhaalde tekortkomingen onder meer extra training kan worden ingezet, een Training Commission kan worden bijeengeroepen of de training kan worden stopgezet. Op grond van de cao is de NPFO aangewezen om te oordelen over de vliegbekwaamheid van piloten; Bijlage 7 bevat daarvoor een afzonderlijke procedure. Werknemer heeft de eerste onderdelen van de opleiding en examens met goed gevolg afgerond en is in januari 2026 gestart met de lijntraining. Op 20 maart 2026 volgde hij een extra simulatiesessie en op 25 maart 2026 oordeelde de lijninstructeur dat hij klaar was voor de confidence phase. Op 27 april 2026 werd meegedeeld dat zijn training 'on hold' werd gezet. Op 8 mei 2026 heeft TUI hem meegedeeld dat zij de opleiding niet verder zou voortzetten en dat hij voor de resterende duur van zijn arbeidsovereenkomst met behoud van loon werd vrijgesteld van werkzaamheden. TUI heeft vervolgens het einde van de arbeidsovereenkomst per 30 september 2026 aangezegd. Werknemer heeft bezwaar gemaakt en TUI meermaals verzocht hem weer tot de opleiding toe te laten. Werknemer vordert dat TUI hem weer toelaat tot zijn werk en de opleidingsovereenkomst nakomt door hem de TQ met aircraft training te laten vervolgen. Daarnaast vordert hij dat TUI hem drie vluchtsectoren per week laat uitvoeren totdat hij minimaal 40 sectoren, althans het benodigde aantal voor het lijnexamen, heeft gevlogen en hem vóór 1 oktober 2026 het lijnexamen en zo nodig een herkansing laat afleggen. Volgens werknemer heeft TUI de opleiding ten onrechte beëindigd en is zij tekortgeschoten in haar verplichtingen uit de opleidingsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat zij niet kan oordelen over de bekwaamheid van werknemer als piloot, maar wel voorlopig kan beoordelen of TUI in redelijkheid tot haar beslissing heeft kunnen komen. Het onderwijsrecht kent hoge drempels voor het opschorten of beëindigen van een opleidingsovereenkomst, vooral wat betreft zorgvuldigheid, motivering en gelijkheid. Een besluit mag geen verrassing zijn en moet volgen uit eerdere beoordelingen met een zekere consistentie. Volgens de kantonrechter heeft TUI op het gebied van de zorgvuldigheid steken laten vallen. Werknemer is niet geïnformeerd over het bijeenroepen van de Training Commission en evenmin over het feit dat zijn zaak daar voorlag. Ook is hij pas op 8 mei 2026 mondeling geïnformeerd over het besluit de opleiding stop te zetten. TUI heeft daarbij geen inzicht gegeven in de wijze waarop dit besluit tot stand was gekomen en geen schriftelijke bevestiging of deugdelijke motivering verstrekt. Deze gang van zaken was niet zorgvuldig en transparant. Dit betekent echter niet dat TUI de opleiding niet in redelijkheid kon beëindigen. Uit de arbeidsovereenkomst volgt niet dat iedere kandidaat zonder meer recht heeft op het afronden van de opleiding en TUI heeft beleidsvrijheid bij de vraag of verdere inspanningen in redelijke verhouding staan tot de kans op succesvol afronden. Uit het trainingsdossier bleek dat van twaalf vluchten zeven waren beoordeeld met 'slow progress' of 'needs extra training'. Werknemer scoorde herhaaldelijk onvoldoende op Workload Management, Situational Awareness en Flight Path Management Manual. Bij acht van de 27 sectoren was bovendien een fysieke interventie van de instructeur noodzakelijk. TUI heeft toegelicht dat werknemer onder druk moeite had om meerdere informatiebronnen tegelijk te verwerken, hetgeen raakt aan de vliegveiligheid. Ook had werknemer volgens de kantonrechter voldoende training gekregen. Hij had in de familiarization phase twintig sectoren gevlogen, terwijl minimaal veertien nodig waren, en daarnaast een extra simulatiesessie gevolgd. De zes extra sectoren konden volgens de kantonrechter als extra training worden aangemerkt. Ook na de overgang naar de confidence phase bleef de gewenste progressie uit: twee van de drie vluchten werden opnieuw beoordeeld met 'slow progress' en/of 'needs extra training'. Niet is gebleken dat werknemer onvoldoende vluchten of te grote tussenpozen tussen trainingen had gekregen. Gelet op de trainingsresultaten, de aangeboden extra trainingen en het belang van vliegveiligheid kon volgens de kantonrechter niet worden gezegd dat het besluit om de opleiding stop te zetten nergens op was gebaseerd of in strijd was met goed werkgeverschap. Daarbij woog mee dat TUI alsnog een Bijlage 7-onderzoek had aangeboden, maar werknemer dit had afgewezen. Hoewel die procedure volgens de kantonrechter de juiste weg zou zijn geweest, leidt de onzorgvuldige gang van zaken daarom niet tot een verplichting om werknemer opnieuw tot de opleiding toe te laten. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:10808

Zaaknummer: 2326138 \ VV EXPL 26-110

Rechters: S. Kleij, E.R.M. Snijders en J. de Graaff

Advocaten: J.R. Vos

Wetsartikelen: