

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 39, 2026

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:791](#) 24-09-2026

Informatierichtlijn garandeert informatie over arbeidsvoorwaarden, maar niet de arbeidsvoorwaarden zelf. Verjaring van (loon)vorderingen derhalve niet in strijd met de richtlijn.

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2680](#) 22-09-2026

Vrachtvliegers die door overgang van onderneming bij KLM in dienst zijn getreden vallen niet onder de KLM-cao en -pensioenregeling. De loonvordering van de vrachtvliegers wordt in beginsel toegewezen, omdat KLM door de (onterechte) onduidelijkheid omtrent de overgang van onderneming niet de bereidheid had de vliegers met de bedongen arbeid te belasten.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2678](#) 22-09-2026

Vrachtvliegers die door overgang van onderneming bij KLM in dienst zijn getreden vallen niet onder de KLM-cao en -pensioenregeling. De loonvordering van de vrachtvliegers wordt in beginsel toegewezen, omdat KLM door de (onterechte) onduidelijkheid omtrent de overgang van onderneming niet de bereidheid had de vliegers met de bedongen arbeid te belasten.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2676](#) 22-09-2026

Vrachtvliegers die door overgang van onderneming bij KLM in dienst zijn getreden vallen niet onder de KLM-cao en -pensioenregeling. De loonvordering van de vrachtvliegers wordt in beginsel toegewezen, omdat KLM door de (onterechte) onduidelijkheid omtrent de overgang van onderneming niet de bereidheid had de vliegers met de bedongen arbeid te belasten.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2673](#) 22-09-2026

Vrachtvliegers die door overgang van onderneming bij KLM in dienst zijn getreden vallen niet onder de KLM-cao en -pensioenregeling. De loonvordering van de vrachtvliegers wordt in beginsel toegewezen, omdat KLM door de (onterechte)

onduidelijkheid omtrent de overgang van onderneming niet de bereidheid had de vliegers met de bedongen arbeid te belasten.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2674](#) 22-09-2026

Ook gerechtshof wijst de vorderingen van de Martinair-vliegers tot vernietiging dan wel nietigverklaring van het VNV-besluit tot wijziging van en toelating KLM tot bestaande Martinair-cao af. Het besluit voldoet aan de totstandkomingsvereisten, is niet in strijd met de goede zeden of de redelijkheid en billijkheid en er is geen sprake van misbruik van bevoegdheid.

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2835](#) 15-09-2026

Werknemer wiens vakantieaanvraag is geweigerd en die toch op vakantie is gegaan, is onterecht op staande voet ontslagen.

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2830](#) 15-09-2026

Geschil over omvang dienstverband en in verband daarmee de hoogte van het salaris. Beoordeling na het horen van getuigen.

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:2539](#) 08-09-2026

Werkgever hoeft geen billijke vergoeding te betalen aan docente Duits die uitviel na klachten over conciërge, omdat de school haar signalen over onveiligheid en re-integratie niet perfect, maar ook niet ernstig verwijtbaar heeft opgepakt.

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:12255](#) 18-09-2026

Werkgever trekt ontbindingsverzoek in. Alleen proceskostenveroordeling.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9864](#) 18-09-2026

Vorderingen tot wedertewerkstelling en loonbetaling worden toegewezen, omdat aannemelijk is dat partijen overeenstemming bereikten over verlenging van de arbeidsovereenkomst.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:12256](#) 18-09-2026

Werkgeefster is aanzegvergoeding verschuldigd omdat zij niet kan aantonen dat werknemer de schriftelijke aanzegging tijdig heeft ontvangen. De enkele vermelding van de einddatum op de loonstroken geldt niet als een rechtsgeldige aanzegging.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9376](#) 17-09-2026

Zorgorganisatie verzoekt arbeidsovereenkomst met haar CEO en statutair bestuurder, tevens dermatoloog, te ontbinden wegens onjuiste registratie en declaratie van zorgactiviteiten.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9659](#) 16-09-2026

Uitzendovereenkomst is nooit ingegaan, aangezien overeengekomen werkzaamheden nooit zijn verricht. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst. Werknemer moet loon terugbetalen.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9172](#) 15-09-2026

Aanhoudend wantrouwen, conflictueuze communicatie en drie mislukte mediationtrajecten maken verdere samenwerking onwerkbaar, maar leveren geen ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster op.

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:9661](#) 14-09-2026

Werkgeefster kon werknemer ontslaan op de a-grond vanwege de noodzaak tot een doelmatiger bedrijfsvoering door hoge loonkosten en concurrentie met de Aziatische markt, zodat deze arbeidsplaats met overlappende taken vervalst. Afwijzing verzoek tot herstel arbeidsovereenkomst.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5625](#) 11-09-2026

Spoorwissel. Loonvordering is door in persoon procederende werkneemster ingeleid met een verzoekschrift. Kantonrechter past ambtshalve de spoorwissel van artikel 69 Rv toe en verwijst de zaak.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5575](#) 09-09-2026

58-jarige gordijnenmedewerker die seksueel getinte opmerkingen maakte, vrouwen om kusjes vroeg en hen ongewenst aanraakte, is na 25 jaar dienstverband - zonder ooit enige waarschuwing te hebben ontvangen - ten onrechte op staande voet ontslagen.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6436](#) 09-09-2026

Werkgever verzoekt ontbinding vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, maar heeft volgens de kantonrechter onvoldoende inspanningen verricht om werknemer te herplaatsen.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6440](#) 09-09-2026

Schending klachtplicht door pas ruim drie jaar na einde dienstverband te klagen over de inschaling van de functie.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6545](#) 08-09-2026

Ontbinding op g-grond toegewezen, d- en e-grond afgewezen. Herplaatsing (binnen het Franse concern) ligt vanwege de duurzame verstoring niet in de rede.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:11082](#) 07-09-2026

Werknemer stelt een loonvordering in en beroept zich daarbij op een retentierecht. Vervolgens volgt een ontslag op staande voet.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27535](#) 07-09-2026

Op non-actiefstelling manager blijft in stand bij ernstig verslechterde

vertrouwensrelatie met leidinggevende.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6304](#) 02-09-2026

Ontbinding op de g-grond. Werkneemster heeft meermaals conflicten met verschillende collega's en leidinggevend. Herplaatsing ligt niet in de rede nu zij op haar eigen afdeling werkzaamheden moet verrichten en daar het conflict is.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:11075](#) 26-08-2026

Werkgeefster mocht het salaris van werknemer, dat in afwijking van de standaard-cao te hoog was ingeschaald, corrigeren. Het te veel betaalde loon mocht zij echter niet verrekenen omdat ze de fout tweemaal had gemaakt, laat had ontdekt en deze niet evident was voor werknemer.

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:6439](#) 12-08-2026

Kort geding. Loonvordering zieke werkneemster afgewezen. Deskundigenverklaring ook in kort geding vereist nu de ziekmelding al ver in het verleden ligt. Volgens werkgeefster is werkneemster bovendien werkzaam op basis van een schijnconstructie, hetgeen de zaak te complex maakt.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:11193](#) 04-08-2026

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:4719](#) 20-05-2026

Ontbindingsverzoek op d- en g-grond afgewezen. Verzoek tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.

RECHTSPRAAK

Informatierichtlijn garandeert informatie over arbeidsvoorwaarden, maar niet de arbeidsvoorwaarden zelf. Verjaring van (loon)vorderingen derhalve niet in strijd met de richtlijn.

Feiten

LW is via een uitzendbureau in mei 2003 ter beschikking gesteld aan Trenitalia. Op 31 oktober 2018 heeft de Italiaanse rechter geoordeeld dat deze uitzendconstructie in strijd was met het recht en geoordeeld dat tussen LW en Trenitalia vanaf mei 2003 een arbeidsverhouding bestond. Trenitalia heeft LW per 1 juli 2019 in haar personeelsbestand opgenomen. Vervolgens heeft Trenitalia aan de INPS de socialezekerheidsbijdragen gestort die overeenkwamen met het aan LW uitbetaalde loon voor de periode van januari 2016 tot en met juni 2019. Trenitalia heeft de INPS daarentegen niet de socialezekerheidsbijdragen voor het tussen mei 2003 en december 2015 aan LW uitbetaalde loon (hierna: “betrokken bijdragen”) gestort, omdat deze volgens de INPS, gelet op de verjaringstermijn van vijf jaar van artikel 3, lid 9, van wet nr. 335/95, waren verjaard.

De verwijzende rechter vraagt zich echter af of de verjaring van de betrokken bijdragen in overeenstemming is met Richtlijn 91/533/EEG en of LW, indien dit niet het geval is, op grond van deze richtlijn de veroordeling van Trenitalia tot storting van die bijdragen zou kunnen verkrijgen. In dit verband vraagt de verwijzende rechter zich in de eerste plaats af of een lidstaat enkel verplicht is ervoor te zorgen dat het in artikel 3 van deze richtlijn bedoelde aanstellingsdocument met de in artikel 2 ervan bedoelde informatie wordt verstrekt, dan wel of hij krachtens deze richtlijn ook verplicht is de bescherming te waarborgen van de rechten die in dat document moeten worden vermeld, met inbegrip van het recht op loon. Deze rechter is van oordeel dat de bepalingen van Richtlijn 91/533/EEG voor deze tweede optie pleiten. Uit de twaalfde en de dertiende overweging van deze richtlijn lijkt te volgen dat zij tot doel heeft de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten te waarborgen die in dat document moeten worden vermeld, zodat de lidstaat alle nodige maatregelen moet treffen om de doeltreffendheid van deze rechten te waarborgen. Deze uitlegging vindt steun in het gebruik van het woord “rechten” in het meervoud en niet in het enkelvoud in artikel 8 van deze richtlijn, zodat deze richtlijn tot doel lijkt te hebben de daarin vermelde rechten te beschermen, en niet louter het recht op informatie over die rechten.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Garandeert de Informatierichtlijn ook de materiële rechten waarover geïnformeerd moet worden?

Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 8 lid 1 Richtlijn 91/53/EEG aldus moet worden uitgelegd dat het begrip “rechten” in de zin van deze bepaling uitsluitend ziet op de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten, zoals het recht van de werknemer om een van de in artikel 3 van deze richtlijn bedoelde documenten te ontvangen, of ook op de rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of -verhouding waarvan de werkgever de werknemer op grond van artikel 2 van die richtlijn door middel van een dergelijk document in kennis moet stellen. In dit verband zij er om te beginnen aan herinnerd dat artikel 2 lid 1 Richtlijn 91/53/EEG bepaalt dat de werkgever de werknemer op wie deze richtlijn van toepassing is, in kennis moet stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding. De in lid 1 bedoelde informatie heeft overeenkomstig artikel 2 lid 2 ten minste betrekking op de in dat lid 2 genoemde gegevens. Vervolgens bepaalt artikel 3 van deze richtlijn de soorten documenten waarmee de werkgever de werknemer informatie moet verstrekken over de in artikel 2 lid 2 van deze richtlijn bedoelde gegevens, alsmede de termijnen waarbinnen deze informatie moet worden verstrekt. Ten slotte zij eraan herinnerd dat de lidstaten overeenkomstig artikel 8 lid 1 Richtlijn 91/53/EEG in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften opnemen om iedere werknemer die meent te zijn benadeeld door het niet naleven te zijnen aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden, nadat hij eventueel een beroep op andere bevoegde instanties heeft gedaan.

De uit deze richtlijn voortvloeiende “rechten” in de zin van artikel 8 lid 1 moet aldus worden opgevat dat zij betrekking hebben op de rechten die werknemers ontleen aan de verplichtingen die aan werkgevers zijn opgelegd door de in het vorige punt genoemde artikelen van Richtlijn 91/53/EEG, waarbij het voorwerp van die rechten dus beperkt is tot de informatie die aan deze werknemers moet worden verstrekt over bepaalde gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding en over de wijze waarop die informatie moet worden verstrekt. Artikel 8 lid 1 ziet daarentegen niet op de rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of -verhouding die eventueel in artikel 2 lid 2 van deze richtlijn worden genoemd. Hieruit volgt dat een eventuele miskennis van die aan de werknemers gewaarborgde rechten als zodanig niet relevant is voor de beoordeling van de naleving van deze richtlijn, aangezien deze richtlijn met betrekking tot die rechten enkel een informatieplicht oplegt. Met deze richtlijn wordt beoogd een formele informatie- en transparantieplicht in te voeren. Door het nastreven van dit doel wordt het mogelijk werknemers te beschermen tegen eventuele miskennis van hun rechten die worden gewaarborgd door andere instrumenten van Unierecht of nationaal recht, met inbegrip van collectieve overeenkomsten, door hun duidelijkheid te verschaffen over hun rechten en verplichtingen jegens hun werkgever.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 8 lid 1 Richtlijn 91/53/EEG aldus moet worden uitgelegd dat het begrip “rechten” in de zin van deze bepaling

uitsluitend ziet op de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten, zoals het recht van de werknemer om een van de in artikel 3 van deze richtlijn bedoelde documenten te ontvangen, en dat de rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of |verhouding waarvan de werkgever de werknemer op grond van artikel 2 van die richtlijn door middel van een dergelijk document in kennis moet stellen, niet onder dit begrip vallen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 24-09-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:791

Zaaknummer: C-369/25

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

Wetsartikelen: Richtlijn 91/533/EEG en 3:305 BW

RECHTSPRAAK

Schending klachtplicht door pas ruim drie jaar na einde dienstverband te klagen over de inschaling van de functie.*Feiten*

Werknemer heeft van 21 augustus 2019 tot en met 4 april 2021 bij werkgever gewerkt in de functie van onderzoeksmedewerker So8. Hij stelt zich op het standpunt dat hij in die tijd structureel is belast met werkzaamheden die behoren tot het (hogere) functieniveau van (Senior) Validation Engineer. Hij vordert een verklaring voor recht dat werkgever hem gedurende het dienstverband had moeten belonen overeenkomstig het functieniveau van deze functie en vordert daarnaast betaling van het achterstallige loon.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of werknemer inderdaad, zoals hij stelt, tijdens zijn dienstverband beloond had moeten worden overeenkomstig het functieniveau van de functie (Senior) Validation Engineer. Werkgever betwist dat werknemer deze functie vervulde. Hij heeft als meest verstrekkende verweer aangevoerd dat werknemer zijn klachtplicht heeft geschonden. De kantonrechter zal dit verweer eerst beoordelen. Indien dit beroep slaagt, is het vorderingsrecht van werknemer immers komen te vervallen zodat de vordering moet worden afgewezen. De kantonrechter komt in dat geval niet toe aan de vraag of werknemer tijdens zijn dienstverband de functie van (Senior) Validation Engineer vervulde en overeenkomstig dit functieniveau beloond had moeten worden. Werknemer stelt dat hij al tijdens zijn dienstverband over de inschaling heeft geklaagd. Werkgever stelt dat hij dit pas voor het eerst ruim drie jaar na einde dienstverband heeft gedaan. Dat was volgens werkgever in een brief die op 15 april 2024 is gedateerd maar die werkgever pas op 17 mei 2024 heeft ontvangen. De kantonrechter stelt vast dat werknemer pas met de brief van 15 april 2024, dus ruim drie jaar na einde dienstverband, over de inschaling heeft geklaagd en tegenover werkgever aanspraak heeft gemaakt op nabetaling van achterstallig salaris. De kantonrechter deelt het standpunt van werkgever dat als werknemer inderdaad al tijdens het dienstverband bezwaar had gemaakt tegen de inschaling, het voor de hand had gelegen dat hij in het kader van de ondertekening van dit persoonlijk overgangsdokument, of eventueel als onderdeel van de aanvulling van 14 december 2020, een opmerking over de inschaling zou hebben gemaakt. Dat heeft hij destijds echter niet gedaan. Dit is een belangrijke aanwijzing dat hij niet tijdens zijn dienstverband al heeft geklaagd. Door pas ruim drie jaar na einde dienstverband voor het eerst bij werkgever te klagen over de inschaling van zijn functie en aanspraak te maken op betaling van achterstallig salaris, heeft werknemer niet binnen bekwame tijd geklaagd zoals bedoeld in

artikel 6:89 BW. De conclusie luidt daarom dat het beroep van werkgever op de klachtplicht slaagt. Hierdoor is het vorderingsrecht van werknemer vervallen. Zijn vorderingen worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6440

Zaaknummer: 12202248 \ UC EXPL 26-3730 MS/1270

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: mr. J.E.S. Hanenberg en C.J. Verhage

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is aanzegvergoeding verschuldigd omdat zij niet kan aantonen dat werknemer de schriftelijke aanzegging tijdig heeft ontvangen. De enkele vermelding van de einddatum op de loonstroken geldt niet als een rechtsgeldige aanzegging.

Feiten

Werknemer werkte op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij werkgeefster. Die arbeidsovereenkomst eindigde op 2 maart 2026. Werkgeefster heeft besloten om de arbeidsovereenkomst daarna niet voort te zetten. Volgens werknemer heeft werkgeefster hem dat niet op tijd laten weten. Hij maakt daarom aanspraak op de aanzegvergoeding, met buitengerechtelijke kosten. Volgens werknemer klopt daarnaast de eindafrekening niet. Hij verzoekt daarom dat werkgeefster wordt veroordeeld om een correcte eindafrekening op te stellen en om het bedrag dat daaruit volgt te betalen. Werkgeefster is het hier niet mee eens. Ze voert aan dat ze werknemer op tijd heeft laten weten dat ze de arbeidsovereenkomst niet wil voortzetten, zodat ze geen aanzegvergoeding verschuldigd is. De eindafrekening die ze heeft opgestuurd is volgens werkgeefster correct. Daarom moeten de verzoeken die daarmee te maken hebben ook worden afgewezen. Werkgeefster verzoekt zelf dat werknemer wordt veroordeeld om € 1.566,21 aan haar te betalen, omdat hij bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst een negatief verlofsaldo had.

Oordeel

Er is geen discussie over dat werkgeefster uiterlijk 2 februari 2026 aan werknemer moest laten weten of zijn arbeidsovereenkomst na 2 maart 2026 zou worden voortgezet (artikel 7:668 lid 1 BW). Werknemer stelt dat werkgeefster dit niet heeft gedaan. Werkgeefster voert aan dat ze dit wel heeft gedaan, in een brief van 28 januari 2026. Die brief heeft ze bij het verweerschrift gevoegd. Werknemer heeft betwist dat hij die brief heeft ontvangen. Het is aan werkgeefster om te onderbouwen dat werknemer die brief wel heeft ontvangen of dat deze hem niet heeft bereikt vanwege een oorzaak die voor rekening van werknemer komt. Alleen dan komt aan de brief “werking” toe (artikel 3:37 lid 3 BW). Werkgeefster heeft daarmee onvoldoende onderbouwd dat werknemer de brief heeft ontvangen of dat het voor zijn rekening komt dat hij de brief niet heeft ontvangen. Werkgeefster heeft er verder op gewezen dat op de loonstroken van januari tot en met maart 2026 staat: ‘uit dienst 02-03-2026’. Volgens haar kan dit (ook) worden gezien als een aanzegging. De kantonrechter volgt haar daarin niet. Omdat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer een tijdige aanzegging heeft ontvangen moet zij werknemer de aanzegvergoeding betalen van één maandsalaris. De door

werknemer geëiste vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen. De gemachtigde van werknemer heeft namelijk alleen een paar korte e-mails verstuurd. Dat is niet genoeg voor het recht op een vergoeding (artikel 6:96 lid 3 BW en artikel 241 Rv). Bij het einde van het dienstverband heeft werkgeefster een eindafrekening opgesteld. Volgens werknemer klopt het vakantie-urensaldo daarop niet. Hij wil daarom een gecorrigeerde versie ontvangen. Werknemer heeft niet aangegeven wat hij heeft aan een specificatie met een ander saldo aan verlofuren, nu bij de eindafrekening deze uren niet in mindering zijn gebracht. Dit verzoek wordt daarom bij gebrek aan belang afgewezen (artikel 3:303 BW). Werkgeefster heeft onbetwist gesteld dat werknemer recht had op 190 uur verlof gedurende zijn dienstverband en dat hij 243,27 uur heeft opgenomen. Dat leidt tot een negatief verlofsaldo van 53,27 uur. In de cao staat dat de werkgever een negatief verlofsaldo mag verrekenen met het salaris (artikel 6.2). Dat heeft werkgeefster niet gedaan. Dat werkgeefster het recht heeft op verrekening impliceert ook dat zij een vorderingsrecht heeft (artikel 6:127 BW). Daarom heeft werkgeefster het recht om te verzoeken dat werknemer wordt veroordeeld om het loon over de uren die hij niet gewerkt heeft terug te betalen, omdat hij dat loon onterecht heeft gehad (artikel 6:203 BW). Er is geen discussie over dat zijn uurloon € 15,81 is. Hij moet daarom € 842,20 terugbetalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12256

Zaaknummer: 12213361 VZ VERZ 26-2224

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: I Atay en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 3:37 BW, 3:303 BW, 6:96 BW, 6:127 BW, 6:203 BW, 6:2 BW, 6:248 BW, 7:668 BW, 241 Rv, 288 Rv en 289 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond. Werkneemster heeft meermaals conflicten met verschillende collega's en leidinggevendenden. Herplaatsing ligt niet in de rede nu zij op haar eigen afdeling werkzaamheden moet verrichten en daar het conflict is.

Feiten

Werkneemster is sinds 2011 in dienst bij de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa). Vanaf 1 januari 2021 werkt zij als functie X voor alle IT-werkzaamheden bij haar afdeling. In de loop van haar dienstverband zijn meerdere conflicten ontstaan tussen haar en verschillende leidinggevendenden en collega's. Zo waren er al in 2016 problemen met een voormalig leidinggevende. Een mediationtraject leidde toen niet tot een oplossing. Ook in 2023, 2024 en 2025 ontstonden spanningen over onder meer de functiewaardering en de samenwerking met verschillende leidinggevendenden. Werkneemster dient een klacht in en meldt zich ziek. NZa verzoekt om ontbinding bij de kantonrechter op grond van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werkneemster vordert hervatting van de werkzaamheden en indien de ontbinding wordt toegewezen om een billijke vergoeding van € 378.487,06 en een immateriële schadevergoeding van € 10.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het gedrag van werkneemster betreft een patroon dat zich over meerdere jaren heeft ontwikkeld. Werkneemster heeft steeds met nieuwe leidinggevendenden en collega's een conflict gehad. De kantonrechter vindt daarbij van belang dat werkneemster zich steeds sterk bleef vasthouden aan haar eigen lezing van de gebeurtenissen. NZa heeft daarnaast volgens de kantonrechter meerdere pogingen gedaan om de problemen op te lossen. Er is onder meer een externe deskundige ingeschakeld voor de functiewaardering, er zijn gesprekken en begeleidingssessies gehouden en er is coaching en mediation aangeboden. Ondanks deze inspanningen is het niet gelukt om de samenwerking te herstellen. Daarom is de verstoring volgens de kantonrechter inmiddels ernstig en duurzaam. Herplaatsing ligt volgens de kantonrechter ook niet in de rede. Het werk van werkneemster is sterk verbonden met haar eigen afdeling en bovendien zijn er in het verleden al problemen geweest met verschillende leidinggevendenden. Daardoor bestaat een reëel risico dat dezelfde problemen zich binnen de organisatie opnieuw voordoen. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 2 januari 2027. De transitievergoeding van € 38.747,23 bruto wordt toegewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen door de NZa is geen sprake, er wordt geen billijke vergoeding

toegewezen. Ook de gevorderde immateriële schadevergoeding van € 10.000 wordt afgewezen, omdat werknemster onvoldoende concreet heeft onderbouwd dat de NZa een norm heeft geschonden en dat daardoor schade is ontstaan. Partijen worden ieder veroordeeld in de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6304

Zaaknummer: 12237913

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: K.N. van der Heijden, J. Dewor en mr. L.L. Verbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 lid 1 sub a onder 2 BW en 7:671b lid 9 onder c BW

RECHTSPRAAK

Uitzendovereenkomst is nooit ingegaan, aangezien overeengekomen werkzaamheden nooit zijn verricht. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst. Werknemer moet loon terugbetalen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2022 via werkgever B.V. ter beschikking gesteld aan uitzendbureau als allround medewerker, op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. In de overeenkomst stond een bruto-uurloon van € 31,74. Ook was afgesproken dat de overeenkomst pas zou ingaan zodra werknemer daadwerkelijk met de afgesproken werkzaamheden zou beginnen. Werknemer is op 1 juli 2022 bij uitzendbureau aan het werk gegaan. Hij heeft later tegenover de bedrijfsarts en een arbeidsdeskundige verklaard dat hij daar vooral als grondwerker werkte. Hij groef sleuven, legde glasvezelkabels en dichtte de sleuven daarna weer. Werknemer stelde later dat hij daarnaast leiding gaf aan ploegen en dat hij daarmee wel degelijk werkzaamheden als allround medewerker verrichtte. Op 7 september 2022 meldde werknemer zich ziek. De uitzendovereenkomst eindigde diezelfde dag. Omdat werkgever eigenrisicodragend voor de Ziektewet was, ontstond vervolgens discussie over de vraag of werknemer bij werkgever in dienst was en recht had op een Ziektewetuitkering. Het UWV had een uitkering toegekend, maar kwam daar later op terug. Volgens het UWV was niet voldaan aan de voorwaarden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Werknemer stelt dat er wel degelijk een arbeidsovereenkomst bestond en vordert onder meer loon, vakantietoeslag, vakantiedagen en een schadevergoeding van € 59.443,33. Werkgever is het daar niet mee eens en stelt dat werknemer nooit als allround medewerker heeft gewerkt en vordert terugbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hadden afgesproken dat werknemer als allround medewerker zou werken. Hoewel in de overeenkomst niet precies stond wat deze functie inhield, gaat het volgens de kantonrechter om een functie waarbij iemand verschillende soorten werkzaamheden verricht en flexibel kan worden ingezet. In de praktijk werkte werknemer echter vooral als grondwerker. Hij groef sleuven, legde kabels en maakte de sleuven daarna weer dicht. Volgens de kantonrechter zijn dit vooral dezelfde soort werkzaamheden en is er daardoor onvoldoende sprake van de afwisseling die bij een functie als allround medewerker hoort. Dat werknemer later heeft verklaard dat hij ook leiding gaf aan ploegen, maakt dit niet anders. Hij heeft de (ruimere) werkzaamheden als allround medewerker onvoldoende onderbouwd. Het uurloon voor een allround medewerker bedraagt

bijna twee keer zo veel als het uurloon van een grondwerker. Het is niet aannemelijk dat werkgever bereid was om het hogere uurloon te betalen als hij ervan op de hoogte was dat werknemer voornamelijk als grondwerker zou worden ingezet. Omdat werknemer niet is begonnen met de werkzaamheden waarvoor hij als allround medewerker was aangenomen, is de uitzendovereenkomst volgens de kantonrechter niet ingegaan. Werkgever hoeft daarom geen loon te betalen voor de werkzaamheden die werknemer als grondwerker heeft verricht. De vorderingen van werknemer worden afgewezen. Het loon dat werkgever wel aan werknemer heeft betaald, is volgens de kantonrechter zonder rechtsgrond betaald. Werknemer moet daarom € 7.871,52 bruto aan werkgever terugbetalen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 oktober 2025. Het beroep van werknemer op rechtsverwerking slaagt niet. Alleen het feit dat werkgever langere tijd heeft gewacht met het terugvorderen van het bedrag, is daarvoor onvoldoende. Werknemer wordt veroordeeld in de (gematigde) proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9659

Zaaknummer: 11823434

Rechters: Otto

Advocaten: D.M. Gijzen en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:690 BW, 6:203 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mocht het salaris van werknemer, dat in afwijking van de standaard-cao te hoog was ingeschaald, corrigeren. Het te veel betaalde loon mocht zij echter niet verrekenen omdat ze de fout tweemaal had gemaakt, laat had ontdekt en deze niet evident was voor werknemer.

Feiten

Werknemer is per 10 januari 2016 in dienst getreden bij Transavia Airlines C.V. (hierna: Transavia) in de functie van First Officer. Op de arbeidsovereenkomst is via een incorporatiebeding de standaard-cao Transavia Vliegers van toepassing, waarin de functie-indeling en salarissen van vliegers uitputtend zijn geregeld. Per 1 juli 2016 heeft Transavia werknemer ingeschaald in een hogere salaristrede. Op 8 juli 2024 is werknemer gepromoveerd tot Captain en daarbij ingeschaald in trede 13. Tijdens een salariscontrole ontdekte Transavia begin februari 2025 dat deze inschaling onjuist was. De fout bleek voort te bouwen op de eerdere inschaling uit 2016: werknemer was op 1 juli 2016 nog geen zes maanden in actieve dienst en had daarom volgens de cao destijds geen recht op de toen toegekende hogere trede. Transavia heeft werknemer op 6 februari 2025 over de fout geïnformeerd en zijn inschaling en salaris per 1 maart 2025 gecorrigeerd naar trede 12. Daarnaast heeft Transavia het volgens haar te veel betaalde salaris over januari en februari 2025 verrekend met het salaris over maart 2025. Werknemer vordert onder meer nakoming van de inschaling in trede 13 vanaf 8 juli 2024, betaling van achterstallig salaris met nevenvorderingen en terugbetaling van het ingehouden loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De standaard-cao bevat een dwingend salarishuis en werknemer had op 1 juli 2016 nog geen zes maanden in actieve dienst, zodat hij toen geen recht had op de hogere trede. Werknemer heeft betoogd dat Transavia hem bewust een hogere trede heeft toegekend in afwijking van de cao. Transavia heeft toegelicht dat zij de cao strikt toepast, nooit in individuele gevallen onderhandelt over arbeidsvoorwaarden die daarin vastliggen en dat zij nergens heeft kunnen terugvinden dat er afwijkende afspraken in strijd met de cao zijn gemaakt. In het licht van deze betwisting heeft werknemer onvoldoende onderbouwd dat Transavia hem bewust in afwijking van de cao een hogere trede wilde toekennen. De kantonrechter gaat daarom uit van een vergissing die bij de promotie in 2024 heeft doorgewerkt in een opnieuw te hoge inschaling. Van Transavia kan niet worden verlangd dat zij deze fout blijft toepassen. Daarbij weegt mee dat werknemer met toepassing

van de standaard-cao heeft ingestemd, Transavia gehouden is deze strikt toe te passen, er geen afwijkende afspraak is komen vast te staan en er geen rechtvaardiging bestaat om werknemer meer te betalen dan collega's met dezelfde functie en senioriteit. Transavia mocht de inschaling daarom per 1 maart 2025 corrigeren. De verrekening van het te veel betaalde salaris over januari en februari 2025 is echter in strijd met de redelijkheid en billijkheid. Transavia heeft tweemaal een fout gemaakt, heeft deze pas na lange tijd ontdekt en de fout was niet zo evident dat werknemer deze eerder had moeten ontdekken. Transavia moet het ingehouden bedrag daarom terugbetalen, vermeerderd met een tot 20 procent gematigde wettelijke verhoging en wettelijke rente. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11075

Zaaknummer: 12042505

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: mr. M. Zuidam, mr. C.M. Van der Velden-Rijnsburger en mr. L.R. Krijgsheld

Wetsartikelen: 14 Wet CAO en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster kon werknemer ontslaan op de a-grond vanwege de noodzaak tot een doelmatiger bedrijfsvoering door hoge loonkosten en concurrentie met de Aziatische markt, zodat deze arbeidsplaats met overlappende taken vervalst. Afwijzing verzoek tot herstel arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Head of Project Management & Planning. Daarvoor liet werknemer zich door werkgeefster inhuren als interim-manager. Op 31 oktober 2025 heeft werkgeefster bij het UWV een ontslagaanvraag voor werknemer ingediend wegens bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft deze toestemming verleend. Op 29 december 2025 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2026. Volgens werknemer is er geen sprake van een geldige bedrijfseconomische reden, omdat zijn functie feitelijk niet is vervallen. Zijn taken zijn volgens hem herverdeeld onder collega's, met name de Head of Engineering, waardoor bij hen bovendien extra werkdruk is ontstaan. Werkgever stelt daartegenover dat er sprake was van overlap tussen de werkzaamheden van werknemer en die van onder meer de Head of Engineering en de senior projectmanagers. Vanwege de concurrentie met onder meer de Aziatische markt en de hoge loonkosten van de Nederlandse vestiging was werkgever genooddaakt de bedrijfsvoering doelmatiger in te richten. In dat kader is de unieke functie van werknemer vervallen en zijn enkele van zijn taken herverdeeld. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst en tot doorbetaling van het loon vanaf 1 mei 2026.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling of de arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische omstandigheden mocht vervallen, komt de werkgever een ruime mate van beleidsvrijheid toe bij de inrichting van de onderneming en past de kantonrechter terughoudendheid. Werkgever heeft voldoende toegelicht dat hij vanwege zijn positie in een hoog-loonland en de concurrentie met onder meer de Aziatische markt voortdurend zoekt naar verbetering van zijn bedrijfsvoering. Werknemer heeft dit onvoldoende gemotiveerd weersproken. Dat zijn werkzaamheden na zijn vertrek deels door andere werknemers worden uitgevoerd, betekent niet dat zijn functie niet kon vervallen. Werkgever heeft voldoende uiteengezet dat verschillende functies elkaar overlappende taken bevatten en welke werkzaamheden bij de Head of Engineering en senior projectmanagers zijn ondergebracht. Daarnaast is niet gebleken dat herplaatsing binnen een redelijke termijn

mogelijk was. De functie die werknemer vervulde, was uniek en werknemer heeft geen andere passende functie genoemd waarin hij had kunnen worden herplaatst. Werkgever heeft onweersproken gesteld dat andere beschikbare functies vanwege de aard van de werkzaamheden en de locatie niet passend waren. Dit alles brengt mee dat werkgever de arbeidsovereenkomst mocht opzeggen. De verzoeken tot herstel van de arbeidsovereenkomst en loondoorbetaling worden afgewezen. Vanwege de aard van de zaak worden de proceskosten gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9661

Zaaknummer: 12281821

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: V. Gensch en L.E.M. Moll-van der Vegt

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW en 7:682 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Aanhoudend wantrouwen, conflictueuze communicatie en drie mislukte mediationtrajecten maken verdere samenwerking onwerkbaar, maar leveren geen ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster op.

Feiten

Werkneemster is sinds juni 2022 werkzaam bij werkgeefster en wordt tijdens haar dienstverband tweemaal bevorderd. Vanaf 2023 ontstaan spanningen over haar communicatie en wantrouwen richting werkgeefster. Partijen doorlopen drie mediationtrajecten, waarbij onder meer afspraken worden gemaakt over rechtstreekse, bij voorkeur mondelinge en constructieve communicatie. Volgens werkgeefster blijft werkneemster desondanks schriftelijk en verwijtend communiceren, betreft zij collega's bij conflicten en neemt zij gesprekken heimelijk op. De laatste mediation eindigt in maart 2026 zonder resultaat, waarna werkneemster een klacht tegen de directeur indient wegens ernstig verwijtbaar, onzorgvuldig en onrechtmatig handelen. Werkgeefster verzoekt ontbinding primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair wegens verwijtbaar handelen. Volgens haar maken het gebrek aan zelfreflectie en de wantrouwende en verwijtende houding van werkneemster verdere samenwerking onmogelijk. Werkneemster betwist dat er sprake is van een duurzame verstoring en stelt dat een eventuele verstoring volledig door werkgeefster is veroorzaakt. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt zij onder meer om de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 352.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsverhouding is ernstig en duurzaam verstoord. Uit het handelen en de uitlatingen van werkneemster blijkt dat zij al kort na haar indiensttreding zeer wantrouwig tegenover werkgeefster stond. Zij heeft herhaaldelijk collega's bij conflicten betrokken, wat voor spanning en onrust op de werkvloer heeft gezorgd. Ook de toon van haar e-mails, het ondanks gemaakte afspraken schriftelijk blijven communiceren en het heimelijk opnemen van gesprekken hebben de arbeidsverhouding verstoord. Bovendien zijn tijdens het relatief korte dienstverband drie mediationtrajecten zonder resultaat doorlopen. Dat werkneemster tussentijds is bevorderd, maakt dit niet anders, omdat ook daarna problemen zijn blijven bestaan. Werkgeefster heeft voldoende geprobeerd de verhouding te herstellen, maar werkneemster is in haar wantrouwen blijven hangen. Van werkgeefster kan daarom niet worden verlangd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Herplaatsing ligt vanwege het verloren vertrouwen en het kleine team niet in de rede. De

arbeidsovereenkomst wordt per 1 november 2026 ontbonden op de g-grond. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is geen sprake, zodat zij recht heeft op een transitievergoeding van € 7.236,57 bruto. Deze vergoeding kan niet worden verrekend met het doorbetaalde loon, omdat niet is gebleken dat werkneemster zich niet beschikbaar heeft gehouden voor werk. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9172

Zaaknummer: 12232971 \ AZ VERZ 26-39

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

Advocaten: S. Wouters en M.J. Blom

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:673 BW en 7:669 lid 1 en lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Op non-actiefstelling manager blijft in stand bij ernstig verslechterde vertrouwensrelatie met leidinggevende.*Feiten*

Werknemer is als manager bedrijfsvoering werkzaam bij GGZ Delfland en werkt in die functie wekelijks samen met zijn leidinggevende. Nadat werknemer verschillende ontwikkel- en coachingstrajecten heeft doorlopen, laat GGZ Delfland eind 2025 weten dat zijn functioneren onvoldoende is verbeterd en biedt zij hem een verbetertraject aan. Werknemer betwist dat hij onvoldoende functioneert. Een mediationtraject eindigt zonder oplossing en partijen spreken vervolgens over herplaatsing, waarbij GGZ Delfland werknemer in juli 2026 een andere functie aanbiedt. Daarnaast ontstaat een geschil over een e-mail waarnaar in het personeelsdossier van werknemer wordt verwezen. Werknemer start hierover een kort geding en betreft ook zijn leidinggevende persoonlijk in rechte. Ook neemt werknemer heimelijk een gesprek met zijn leidinggevende op en weigert hij de opname met GGZ Delfland te delen. Op 30 juli 2026 stelt GGZ Delfland werknemer wegens een ernstige vertrouwensbreuk op non-actief met behoud van salaris. Volgens GGZ Delfland belemmert deze vertrouwensbreuk de uitvoering van zijn werkzaamheden. Werknemer vordert wedertewerkstelling en stelt dat voor de op non-actiefstelling geen deugdelijke grond bestaat en GGZ Delfland daarmee in strijd handelt met goed werkgeverschap. GGZ Delfland verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat hij een werknemer in beginsel in staat stelt de overeengekomen werkzaamheden te verrichten, tenzij een redelijke en voldoende zwaarwegende grond bestaat om hem daarvan uit te sluiten. Die grond is hier aanwezig. De verhouding tussen werknemer en GGZ Delfland, en in het bijzonder zijn leidinggevende, is ernstig onder druk komen te staan. Daarbij weegt mee dat werknemer het kort geding over de e-mail heeft voortgezet en zijn leidinggevende persoonlijk daarin heeft betrokken, terwijl GGZ Delfland de volgens haar bedoelde e-mail inmiddels had verstrekt en werknemer geen concreet aanknopingspunt gaf voor zijn stelling dat dit niet de juiste e-mail was. Ook heeft werknemer heimelijk een gesprek met zijn leidinggevende opgenomen en ondanks herhaalde verzoeken geweigerd de opname te delen. Gelet op deze gebeurtenissen en het feit dat werknemer als manager wekelijks met zijn leidinggevende moet samenwerken, kan van GGZ Delfland niet worden verlangd dat zij hem weer tot zijn functie toelaat. Daarbij weegt mee dat inmiddels een ontbindingsprocedure

aanhangig is. De op non-actiefstelling is evenmin in strijd met de cao. GGZ Delfland heeft voldoende duidelijk en tijdig kenbaar gemaakt dat zij de op non-actiefstelling na de eerste drie weken heeft verlengd en werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat sprake is van een verboden strafmaatregel. Het belang van GGZ Delfland bij handhaving van de op non-actiefstelling weegt daarom zwaarder dan het belang van werknemer bij wedertewerkstelling. De vordering wordt afgewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27535

Zaaknummer: C/09/707844 / KG ZA 26-713

Rechters: H.J. Vetter

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en G.J. Kessels

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Vorderingen tot wedertewerkstelling en loonbetaling worden toegewezen, omdat aannemelijk is dat partijen overeenstemming bereikten over verlenging van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is sinds 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever als HR-medewerkster binnen het team bedrijfsvoering en burgerzaken. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een jaar en op de arbeidsovereenkomst is de cao Gemeenten van toepassing verklaard. Bepaald is dat de arbeidsovereenkomst bij goed functioneren, te beoordelen door de direct leidinggevende, zou worden omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 18 december 2025 ontstond tijdens een werkoverleg een discussie tussen werkneemster en een directe collega. Voorafgaand aan een evaluatiegesprek stuurde de leidinggevende werkneemster een document waarin onder meer stond dat was gekozen voor verlenging van de arbeidsovereenkomst met een aanvullend jaar. Ook werd vermeld dat de eerder toegekende arbeidsmarkttoelage bij verlenging zou vervallen. Het evaluatiegesprek vond uiteindelijk plaats op 25 maart 2026. De emoties liepen hoog op, waarna werkneemster werd vrijgesteld van werk met behoud van loon. Op 7 april 2026 liet werkneemster vlak voor het vervolggesprek per e-mail weten dat zij het aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst aanvaardde. Tijdens het gesprek stelde de leidinggevende dat er geen sprake was van een aanbod en werd het gesprek beëindigd. Op 16 april 2026 berichtte de leidinggevende werkneemster dat de arbeidsovereenkomst niet werd verlengd en dat zij tot het einde van de arbeidsovereenkomst werd vrijgesteld van werk met behoud van loon. Werkneemster meldde zich vervolgens ziek. Werkneemster vordert wedertewerkstelling en doorbetaling van haar salaris vanaf het einde van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Daarnaast vordert zij de wettelijke verhoging, wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten.

Werkneemster stelt dat de leidinggevende in het document een aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst met een jaar heeft gedaan. Dit aanbod is volgens haar niet herroepen en zij heeft het op 7 april 2026 aanvaard. Daarmee is overeenstemming over de verlenging bereikt en heeft de latere mededeling dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd geen rechtsgevolg. Werkgever voert aan dat het document slechts een concept en leidraad voor het evaluatiegesprek was en geen formeel aanbod inhield. Een eventuele verlenging was volgens werkgever nog afhankelijk van het verloop van het gesprek en verdere interne afstemming en besluitvorming. Daarnaast stelt werkgever dat tijdens het gesprek op 25 maart 2026

gezamenlijk was geconcludeerd dat er onvoldoende basis was voor verdere samenwerking.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemster ontvankelijk is in haar vorderingen. In een kortgedingprocedure kan een voorlopig oordeel worden gegeven over het bestaan of de kwalificatie van een overeenkomst. Volgens de kantonrechter blijkt uit de formuleringen in het document dat de leidinggevende zonder voorbehoud een aanbod heeft gedaan tot verlenging van de arbeidsovereenkomst met een jaar. De verdere inhoud van het document, waaronder de bespreking van de arbeidsmarkttoelage en de ontwikkelpunten, duidt eveneens op een verlenging van de samenwerking. Uit het document blijkt niet dat het aanbod pas na het evaluatiegesprek zou gelden. Daarbij is van belang dat het document afkomstig was van de direct leidinggevende, aan wie een centrale rol was toegekend bij de beoordeling van het functioneren en de beslissing over de voortzetting van het dienstverband. De kantonrechter acht niet aannemelijk dat partijen tijdens het gesprek op 25 maart 2026 gezamenlijk hadden geconcludeerd dat verdere samenwerking niet mogelijk was. Ook is niet gebleken dat werkgever het aanbod heeft ingetrokken of herroepen. De kantonrechter concludeert daarom dat partijen op 7 april 2026 overeenstemming hebben bereikt over de verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een jaar. De vordering tot wedertewerkstelling en de loonvordering worden toegewezen. Ook wordt de wettelijke verhoging over het achterstallige loon en de wettelijke rente toegewezen. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. Werkgever wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:9864

Zaaknummer: 12285895 \ CV EXPL 26-3409

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: L.H. Janssen en L.E.N. Levels

Wetsartikelen: 6:217 BW en 6:219 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding vanwege bedrijfseconomische omstandigheden, maar heeft volgens de kantonrechter onvoldoende inspanningen verricht om werknemer te herplaatsen.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2020 in dienst gekomen bij werkgever als quality assurance systems governance-specialist. Door een reorganisatie is de functie van werknemer per 1 januari 2026 komen te vervallen. Het UWV heeft de ontslagaanvraag van werkgever op 9 april 2026 afgewezen. Het UWV heeft geoordeeld dat werkgever onvoldoende heeft voldaan aan de inspanningsverplichting tot herplaatsing van werknemer. Werknemer heeft aangegeven ook open te staan voor vacatures in het buitenland. Werkgever heeft deze vacatures aanvankelijk buiten beschouwing gelaten. Ook is de mogelijke passendheid van de functie van quality assurance engineer onvoldoende onderzocht. Na de afwijzende beslissing van het UWV hebben partijen afspraken gemaakt over het vervolg. Werknemer heeft aangegeven open te staan voor alle functies, zowel binnen Nederland als internationaal, en bereid te zijn salaris in te leveren. Partijen hebben vervolgens eens per twee weken vervolgoverleggen gehad. Werkgever stuurde daarbij vacatures door en vroeg bij interesse van werknemer meer informatie op bij de hiring manager. Werkgever heeft werknemer echter onvoldoende actief begeleid en zich onvoldoende verdiept in zijn kennis, ervaring en interesses. Werkgever verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Werkgever stelt dat de functie van werknemer door de reorganisatie is komen te vervallen en dat er geen passende functies beschikbaar waren. Werknemer verzet zich tegen het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft onvoldoende gedaan om werknemer te herplaatsen. De bedrijfseconomische noodzaak voor de reorganisatie en het verval van de arbeidsplaats staan vast. Het ontbindingsverzoek wordt toch afgewezen omdat werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen. De herplaatsingsinspanningen zijn te laat opgestart en buitenlandse vacatures zijn aanvankelijk ten onrechte niet meegenomen. Ook had de passendheid van de functie van quality assurance engineer nader moeten worden onderzocht. Werkgever mocht zich niet beperken tot vacatures met maximaal één salarisschaal verschil. Gelet op de ervaring van werknemer op het gebied van QA en zijn uitstekende functioneren had werkgever de passendheid van deze functie nader moeten onderzoeken. Ook na de beslissing van het UWV heeft werkgever onvoldoende aan zijn

herplaatsingsinspanningen voldaan. De invulling daarvan was voornamelijk administratief van aard. Werkgever stuurde vacatures door en stelde hiring managers formele vragen, maar nam onvoldoende een coachende rol aan. Werkgever had werknemer actief moeten begeleiden, initiërend te werk moeten gaan en waar mogelijk belemmeringen voor een nieuwe functie moeten wegnemen. Niet gebleken is dat werkgever zich heeft verdiept in de kennis, ervaring en interesses van werknemer en heeft onderzocht wat hij zou kunnen ontwikkelen om geschikt te worden voor een bepaalde functie. Hoewel werknemer uitstekend had gefunctioneerd, heeft werkgever hem ook nooit bij een hiring manager aanbevolen. Bij de vacature voor quality assurance engineer heeft werkgever onvoldoende een ondersteunende en oplossingsgerichte houding aangenomen. De kantonrechter concludeert daarom dat werkgever onvoldoende heeft gedaan om werknemer te herplaatsen. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. De proceskosten komen voor rekening van werkgever.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6436

Zaaknummer: 12266779 \ UE VERZ 26-263

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: mr. K.A. Uytterlinde

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever trekt ontbindingsverzoek in. Alleen proceskostenveroordeling.*Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 oktober 2018 voor werkgeefster. Zij werkte daar eerst op basis van een payrollovereenkomst met een andere (formele) werkgever en aansluitend sinds 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat er sprake zou zijn van een verstoorde arbeidsverhouding of een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd, waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan, namelijk de g-grond en de i-grond. Dat verzoek heeft zij tijdens de zitting ingetrokken. Werkneemster verzoekt de kantonrechter voorwaardelijk om werkgeefster te veroordelen om een transitievergoeding en billijke vergoeding te betalen, als zij de arbeidsovereenkomst zou ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst niet. Daarom komt zij aan deze voorwaardelijke verzoeken niet toe. Omdat werkgeefster het verzoekschrift heeft ingetrokken, wordt zij veroordeeld in de proceskosten. Deze beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:12255

Zaaknummer: 12182534 VZ VERZ 26-1913

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M.G. Blokziel en C.A.F. Haans

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

RECHTSPRAAK

Ook gerechtshof wijst de vorderingen van de Martinair-vliegers tot vernietiging dan wel nietigverklaring van het VNV-besluit tot wijziging van en toelating KLM tot bestaande Martinair-cao af. Het besluit voldoet aan de totstandkomingsvereisten, is niet in strijd met de goede zeden of de redelijkheid en billijkheid en er is geen sprake van misbruik van bevoegdheid.

Feiten

De Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) is een vakbond voor de vliegers van onder meer Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM) en Martinair Holland N.V. (hierna: Martinair). De (ex-vracht)vliegers van Martinair (hierna: de Vliegers), waren/zijn vertegenwoordigd in een Martinair-vliegervergadering. Artikel 23.3 VNV-statuten bepaalt dat voorafgaande goedkeuring van de vliegervergadering is vereist voor bestuursbesluiten betreffende de belangen van een betreffende afdeling ten aanzien van het aangaan of wijzigen van cao's. In bijzondere gevallen is het bestuur bevoegd af te wijken van deze regeling onder de verplichting daarvan mededeling te doen. De sinds 2012 geldende Martinair-cao is sinds 2017 steeds aangepast door middel van protocollen. In het laatste protocol (2021), waarvoor goedkeuring is gevraagd aan de Martinair-vliegervergadering en ook is verkregen, is het begrip werknemer gedefinieerd als 'de vlieger als zodanig in dienst zijnde van werkgever (...)'. De KLM-cao hanteert een eigen definitie. Op 8 juni 2021 heeft het Hof Den Haag geoordeeld dat de Vliegers met ingang van 1 januari 2014 in dienst zijn getreden van KLM als gevolg van overgang van onderneming (hierna: het arrest). KLM en VNV zijn vervolgens overeengekomen dat KLM zal toetreden tot de Martinair-cao en dat het begrip werknemer daarin zal worden (her)gedefinieerd als: 'de vlieger in dienst bij KLM of Martinair, tewerkgesteld bij Martinair Holland N.V. (...)'. VNV heeft hiertoe ook een formeel besluit d.d. 9 juli 2021 (hierna: het besluit) in de zin van artikel 23.3 VNV-Statuten genomen. Op 12 juli 2021 heeft KLM de Vliegers een aanbieding tewerkstelling gedaan onder toepasselijkheid van de Martinair-cao en heeft VNV daarvan mededeling gedaan aan haar leden. Op 13 juli 2021 is de aangepaste Martinair-cao aangemeld bij SZW. De Vliegers hebben in eerste aanleg gevorderd dat de rechtbank vernietigt, althans nietig verklaart, het besluit tot het aangaan van een aangepaste Martinair-cao 2021 en tot toelating van KLM met terugwerkende kracht bij de reeds beëindigde Martinair-cao's, onder gelijktijdige aanpassing van de werkingssfeerbepaling van die cao's. Volgens de Vliegers kleven er totstandkomingsgebreken aan het besluit (geen goedkeuring gevraagd, geen sprake van vereiste tijdelijke afwijking en geen mededeling), is het besluit in strijd met de goede zeden en is het enkel genomen met de bedoeling de Vliegers

te benadelen en handelt VNV (niet raadplegen vliegervergadering, met terugwerkende kracht openbreken Martinair-cao's, onvoldoende transparant) in strijd met de redelijkheid en billijkheid dan wel maakt zij misbruik van haar bevoegdheden. De rechtbank heeft de vorderingen van de vliegers afgewezen (zie AR 2023-1013). De vliegers zijn tegen dit oordeel in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 23.3 van de statuten biedt het bestuur van VNV de mogelijkheid om in bijzondere gevallen besluiten te nemen zonder voorafgaande toestemming van de Martinair-vliegervergadering. Voor toepassing daarvan is vereist dat zich omstandigheden voordoen die kwalificeren als een 'bijzonder geval'. Het ligt op de weg van VNV om hiertoe (voldoende) concrete feiten en omstandigheden te stellen. Anders dan de vliegers betogen, is het hof van oordeel dat VNV daaraan heeft voldaan. Evenals de rechtbank overweegt het hof dat bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een bijzonder geval moet worden betrokken dat de (inspraak)bevoegdheden van de vliegervergadering de kern raken van een vakbond als VNV. Dat betekent evenwel niet dat, zoals de vliegers betogen, de (inspraak)bevoegdheden van de leden in alle gevallen doorslaggevend zijn in die zin dat het bestuur altijd eerst de leden dient te raadplegen en zich daarbij altijd naar de uitkomst van die raadpleging heeft te richten. Het voorgaande in acht nemende is het hof van oordeel dat het besluit van 9 juli 2021 een bijzonder geval betrof als bedoeld in artikel 23.3 van de statuten. Daarbij acht het hof van belang dat er geen sprake was van reguliere cao-onderhandelingen over de materiële inhoud van de in de cao vastgelegde rechten en plichten en met het besluit van 9 juli 2021 geen inhoudelijke wijzigingen zijn aangebracht in de (arbeidsvoorwaarden van de) Martinair-cao's. Het besluit strekte juist tot behoud van de toepasselijkheid van de bestaande arbeidsvoorwaarden. Daarnaast volgt het hof de vliegers niet in hun standpunt dat er geen (arbeidsrechtelijke) noodzaak bestond voor VNV om met KLM (op korte termijn) een Martinair-cao te sluiten en haar met terugwerkende kracht per 1 januari 2014 toe te laten tot de reeds geëxpireerde Martinair-cao's. Met het besluit van 9 juli 2021 heeft VNV getracht te bewerkstelligen dat rechtsonzekerheid voor de vrachtvliegers juist werd weggenomen omdat de Martinair-cao's op hen van toepassing bleven, ook na de door het Hof Den Haag vastgestelde overgang van onderneming. Het hof volgt VNV daarbij in haar standpunt dat 'niets doen' van VNV, inhoudende dat KLM niet tot de Martinair-cao's zou worden toegelaten, tot een onwenselijke situatie *had kunnen* leiden. Daar komt nog bij dat er onzekerheid bestond over het antwoord op de vraag aan wie het bestuur van VNV voorafgaande goedkeuring moest vragen. De vliegers betogen verder nog dat de term 'afwijken' in artikel 23.3 van de statuten uitsluitend ziet op het afwijken van de in artikel 23.2 onder (a) genoemde regelingen en overeenkomsten en niet op het afwijken van de in artikel 23.2 neergelegde verplichting tot voorafgaande goedkeuring van de vliegervergadering. Het hof volgt deze uitleg niet, nu dit noch uit de tekst noch uit de systematiek van de statuten volgt. Het hof volgt de vliegers evenmin in hun betoog dat artikel 23.3 uitsluitend toestaat om af te wijken van 'overeenkomsten en regelingen', en daarom niet kan worden toegepast op het aangaan van cao's. Daar komt bij dat volgens het hof is voldaan aan de zogenoemde mededelingsplicht uit

artikel 23.3, zodat ook op die grond geen sprake is van strijdigheid met de wettelijke en statutaire totstandkomingsvereisten.

Het besluit van VNV is daarnaast ook niet in strijd met de goede zeden. In de andere zaken waarin vandaag arrest wordt gewezen (met zaaknummers 200.343.062/01, 200.343.064/01, 200.343.752/01, 200.344.286/01 en 200.344.457/01) is geoordeeld dat de oud-Martinair vrachtvliegers niet onder de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao vallen. De stelling van de vliegers dat de oud-Martinair vrachtvliegers door de overgang van onderneming met ingang van 1 januari 2014 onder de KLM-cao kwamen te vallen, is daarom onjuist. Dat geldt ook voor hun stelling dat VNV met het aangaan van de Martinair-cao met KLM heeft beoogd de vrachtvliegers te separeren, door hen niet onder de KLM-cao maar onder de Martinair-cao te brengen. Tot slot oordeelt het hof dat er bovendien geen sprake is van strijd met de redelijkheid en billijkheid en/of sprake is van misbruik van bevoegdheid. De statuten bieden de grondslag voor besluitvorming zonder raadpleging van de vliegervergadering en in het voorgaande is al geoordeeld dat VNV gegeven de bijzondere omstandigheden van die bevoegdheid gebruik kon en mocht maken. Bij de overige stellingen over deze grondslag gaan de vliegers ervan uit dat de KLM-cao van toepassing was, terwijl in het voorgaande is vastgesteld dat dit uitgangspunt onjuist is. Het hof bekrachtigt daarom het vonnis van de rechtbank.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2674

Zaaknummer: 200.337.156/01

Rechters: I.A. van der Burg, H.T. van der Meer en G.C. Boot

Advocaten: M.A. de Jager en J.W. Stam

Wetsartikelen: 2:14 BW, 2:15 BW, 2:8 BW, 3:40 BW, 3:13 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

58-jarige gordijnenmedewerker die seksueel getinte opmerkingen maakte, vrouwen om kusjes vroeg en hen ongewenst aanraakte, is na 25 jaar dienstverband - zonder ooit enige waarschuwing te hebben ontvangen - ten onrechte op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer, geboren in 1967, is op 23 oktober 2000 in dienst getreden bij werkgever als algemeen medewerker gordijnen. Werkgever houdt zich bezig met de vervaardiging en groothandel van huishoudtextiel, gordijnen, stoffen en matten. Zijn laatstverdiende loon bedroeg € 2.758,86 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag. Op 27 november 2025 kreeg werkgever het eerste signaal dat werknemer zich mogelijk schuldig had gemaakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag. Na overleg met bedrijf X, dat onder meer HR-werkzaamheden voor werkgever verricht, is een onderzoek begonnen. Werknemer is op 2 december 2025 geschorst. Op 3 en 4 december 2025 zijn medewerkers gehoord. Op 5 december 2025 is werknemer geconfronteerd met verklaringen van zes medewerkers over seksueel getinte opmerkingen, ongewenste aanrakingen, het vragen om kusjes en intimiderend gedrag richting vrouwelijke collega's. Dat gesprek is voortijdig beëindigd, omdat werknemer aangaf het niet te kunnen voortzetten. Nadat werkgever vergeefs had geprobeerd het gesprek via de gemachtigde van werknemer te hervatten, is werknemer bij brief van 11 december 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer heeft daartegen bezwaar gemaakt en verzoekt de kantonrechter onder meer te verklaren dat het ontslag ten onrechte is gegeven. Daarnaast vordert hij de transitievergoeding van € 27.737,99, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 180.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag onverwijld is gegeven. Werkgever heeft na het eerste signaal direct onderzoek laten doen, werknemer met de uitkomsten geconfronteerd en na het afgebroken gesprek geprobeerd contact met zijn gemachtigde te krijgen. Door vervolgens op 11 december 2025 ontslag te geven, heeft werkgever voldoende voortvarend gehandeld. Ook staat volgens de kantonrechter voldoende vast dat werknemer seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Uit de medewerkersverklaringen volgt dat hij seksueel getinte opmerkingen maakte over lichamen van vrouwelijke collega's, om kusjes vroeg en collega's ongewenst aanraakte. Dergelijk gedrag is ongepast en ontoelaatbaar. Toch acht de kantonrechter ontslag op staande voet in dit geval een te zware sanctie. Werknemer was niet eerder op zijn gedrag aangesproken en had geen waarschuwing of sanctie gekregen.

Niet kan worden aangenomen dat hij zijn gedrag na een duidelijke waarschuwing niet had kunnen aanpassen. Verder waren sommige gedragingen onvoldoende concreet in tijd en context vastgesteld. Ook had werkgever meer gewicht moeten toekennen aan de persoonlijke omstandigheden van werknemer: hij was 25 jaar in dienst, functioneerde goed, had geen eerdere waarschuwingen ontvangen en was 58 jaar oud. De kantonrechter verklaart daarom voor recht dat het ontslag op staande voet ten onrechte is gegeven en veroordeelt werkgever tot betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 25.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5575

Zaaknummer: 12095107 \ EJ VERZ 26-41

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: S. Gerrits en P. Raven

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever hoeft geen billijke vergoeding te betalen aan docente Duits die uitviel na klachten over conciërge, omdat de school haar signalen over onveiligheid en re-integratie niet perfect, maar ook niet ernstig verwijtbaar heeft opgepakt.

Feiten

Werkneemster was sinds 2017 werkzaam als docente Duits bij een school van Stichting Zaam. Vanaf juni 2021 meldde zij bij de schoolleiding dat zij zich onveilig voelde door het gedrag van de conciërge. Zij ervoer onder meer schreeuwen, treiteren, verstoring van haar lessen en negatieve opmerkingen over haar functioneren. Naar aanleiding van de eerste melding vond een gesprek plaats met werkneemster en de conciërge. Latere incidenten werden door de schoolleiding niet als grensoverschrijdend gedrag aangemerkt. Volgens werkneemster werden haar klachten niet serieus genomen en werd zij onvoldoende beschermd. In juni 2022 meldde werkneemster zich ziek. Zij gaf aan overspannen te zijn geraakt en vroeg om op een andere locatie te mogen werken. Daarna vonden verschillende gesprekken plaats over haar situatie, aanpassing van werkzaamheden en deeltijdontslag, omdat op haar verzoek een andere docent Duits was aangenomen. De bedrijfsarts rapporteerde dat werkneemster arbeidsongeschikt was, dat haar klachten werkgerelateerd waren en dat partijen met elkaar in gesprek moesten, eventueel met hulp van een derde. Later signaleerde de bedrijfsarts ook een arbeidsconflict. Werkneemster startte in november 2022 met re-integratie op een andere locatie, maar viel kort daarna opnieuw uit. Zij stelde dat zij had gemerkt dat achter haar rug negatief over haar functioneren werd gesproken. In december 2022 vond een gesprek plaats met vertegenwoordigers van Stichting Zaam, waarbij ook een beëindigingsovereenkomst aan de orde kwam. Werkneemster vroeg om mediation, maar Stichting Zaam zag daar volgens haar geen nut in. Vanaf 2023 ging het volgens de bedrijfsarts en psycholoog slecht met werkneemster. Terugkeer naar de school, en mogelijk binnen heel Stichting Zaam, werd niet haalbaar geacht. Per 15 juni 2024 kreeg werkneemster een WIA-uitkering. Het UWV beoordeelde de re-integratie-inspanningen van Stichting Zaam als voldoende. Daarna kreeg Stichting Zaam toestemming de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Het dienstverband eindigde per 1 januari 2025. Werkneemster verzocht om een verklaring voor recht dat Stichting Zaam ernstig verwijtbaar had gehandeld en om een billijke vergoeding van € 160.145,85 bruto. Volgens haar waren haar uitval en het mislukken van de re-integratie het gevolg van het niet serieus nemen van haar klachten, het uitblijven van maatregelen, het niet behandelen van haar melding als formele klacht, het aandringen op deeltijdontslag tijdens ziekte, het weigeren van mediation en

onvoldoende begeleiding tijdens het tweede ziektejaar. Stichting Zaam betwistte dit.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat een billijke vergoeding na beëindiging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid alleen mogelijk is als de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Daarvoor geldt een hoge drempel: er moet sprake zijn van een uitzonderlijke situatie waarin de werkgever zijn verplichtingen grovelijk heeft veronachtzaamd. Die drempel is volgens het hof niet gehaald. De eerste melding in juni 2021 is opgevolgd met een gesprek. Dat werkneemster zich daarna niet gehoord voelde, was voor de schoolleiding niet kenbaar. Ook bij latere meldingen mocht de directeur zich, gelet op de aard van de incidenten, neutraal opstellen en hoefde zij niet zonder meer uit te gaan van opzettelijk pestgedrag. Wel had de schoolleiding volgens het hof meer kunnen doen om de verhoudingen te normaliseren, maar dat is nog niet ernstig verwijtbaar. Na de ziekmelding heeft Stichting Zaam gesprekken georganiseerd, een andere werklocatie toegezegd en gezocht naar oplossingen voor de resterende weken van het schooljaar. Het aandringen op deeltijdontslag tijdens ziekte was ongelukkig, maar niet ernstig verwijtbaar, mede omdat Stichting Zaam later bevestigde dat dit tijdens ziekte niet meer aan de orde zou komen. Ook het ontbreken van een formele klachtprocedure of mediation leidt niet tot een ander oordeel. Werkneemster was gewezen op de mogelijkheid haar klacht op Zaam-niveau aan te kaarten en werd juridisch bijgestaan. Verder organiseerde Stichting Zaam gesprekken en was voor haar niet volledig kenbaar dat het conflict breder speelde dan met de directeur en conciërge. Het hof achtte bovendien onvoldoende onderbouwd dat de nieuwe uitval in november 2022 aan Stichting Zaam te wijten was. De bedrijfsarts deelde slechts beperkt informatie met Stichting Zaam en werkneemster concretiseerde onvoldoende welke extra re-integratie-inspanningen nodig waren. Alles afwegend is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd, de billijke vergoeding wordt afgewezen en werkneemster wordt veroordeeld in de proceskosten van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2539

Zaaknummer: 200.360.119/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.L. Bervoets en R.L. de Graaff

Advocaten: M.M.S. Meinhardt en J.A. Keijser

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

***Ontbinding op g-grond toegewezen, d- en e-grond afgewezen.
Herplaatsing (binnen het Franse concern) ligt vanwege de duurzame
verstoring niet in de rede.***

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgeefster en vervulde laatstelijk de functie van productspecialist. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-, e-, g- en i-grond. Volgens werkgeefster functioneert werknemer al jaren onder de maat en communiceert hij op onprofessionele wijze met leidinggevenden en collega's. Werknemer kondigde bij herhaling zijn vertrek aan en stelde daarbij eisen, waaronder een loonsverhoging en een vaststellingsovereenkomst. Na een officiële waarschuwing over zijn communicatie meldde werknemer zich ziek en sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Werknemer verzoekt op zijn beurt onder meer een billijke vergoeding, een outplacementvergoeding en de transitievergoeding, alsmede ontheffing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van disfunctioneren is geen sprake, omdat werknemer slechts is gewezen op een aantal verbeterpunten en werkgeefster bovendien heeft nagelaten een verbetertraject in te zetten. Ook van verwijtbaar handelen van werknemer is geen sprake. Zijn ongenueanceerde communicatie en het gestelde ultimatum over een loonsverhoging rechtvaardigen geen ontbinding, laat staan dat er sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Partijen zijn het er wel over eens dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord, zodat de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt ontbonden. Herplaatsing ligt gelet op de duurzame verstoring niet in de rede. Nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, wordt bij de ontbindingsdatum rekening gehouden met de opzegtermijn en is werkgeefster de transitievergoeding verschuldigd. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat de gevorderde billijke vergoeding wordt afgewezen. De vakantietoeslag, de verlofuren en de transitievergoeding worden toegewezen. De gevorderde bonus, loonsverhoging en outplacementvergoeding worden afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6545

Zaaknummer: 12281190 LE VERZ 26-33 RD/960

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: P.R. Hendriks en J.L.J. Nelissen

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

RECHTSPRAAK

Spoorwissel. Loonvordering is door in persoon procederende werkneemster ingeleid met een verzoekschrift. Kantonrechter past ambtshalve de spoorwissel van artikel 69 Rv toe en verwijst de zaak.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 2021 in dienst bij Wehkamp Retail Group B.V. (hierna: Wehkamp). Werkneemster verzocht bij verzoekschrift om aanpassing van haar functie-inschaling met terugwerkende kracht, betaling van het daarbij behorende hogere loon en een immateriële schadevergoeding wegens schending van de zorgplicht door Wehkamp. Wehkamp wees erop dat de procedure met het verkeerde processtuk aanhangig was gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor verzoekschriftprocedures geldt een gesloten systeem. De kantonrechter is alleen bevoegd een beschikking te geven op een verzoekschrift als een concrete wetsbepaling dit voorschrijft. Het verzoek van werkneemster betreft nakoming van een betalingsverplichting uit een arbeidsovereenkomst en valt niet onder artikel 7:686a lid 2 of 3 BW. De vordering had daarom bij dagvaarding moeten worden ingesteld. Op grond van artikel 69 Rv is de kantonrechter verplicht ambtshalve te onderzoeken of de procedure met het juiste processtuk aanhangig is gemaakt en de zaak zo nodig naar het juiste spoor door te geleiden. Omdat de standpunten van werkneemster voldoende duidelijk zijn en Wehkamp al is opgeroepen, is aanvulling van het processtuk niet nodig. De kantonrechter beveelt dat de procedure wordt voortgezet volgens de regels van de dagvaardingsprocedure en verwijst de zaak naar de rol voor het nemen van een conclusie van antwoord door Wehkamp.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5625

Zaaknummer: 12354339 \ EJ VERZ 26-269

Rechters: M.W. Eshuis

Advocaten: mr. C.A.E. Nijman

Wetsartikelen: 69 Rv en 7:686a lid 2 en 3 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering zieke werkneemster afgewezen. Deskundigenverklaring ook in kort geding vereist nu de ziekmelding al ver in het verleden ligt. Volgens werkgeefster is werkneemster bovendien werkzaam op basis van een schijnconstructie, hetgeen de zaak te complex maakt.

Feiten

Werkneemster vordert in kort geding doorbetaling van haar loon op de grond dat zij wegens ziekte niet in staat was de bedongen arbeid te verrichten. Werkgeefster betwist dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en stelt dat er sprake is van een schijnconstructie. Werkneemster heeft bij haar vordering geen verklaring van een UWV-deskundige overgelegd waaruit haar arbeidsongeschiktheid sinds 10 september 2025 blijkt, terwijl zij deze procedure pas in juni 2026 aanhangig heeft gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 7:629a BW is bepaald dat de rechter een dergelijke loonvordering afwijst als bij de eis geen verklaring is gevoegd van een UWV-deskundige over de verhindering van de werknemer om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten. Weliswaar geldt deze verplichting in beginsel niet in kort geding, maar gelet op het aanzienlijke tijdsverloop van negen maanden had het op de weg van werkneemster gelegen om ten minste een verklaring van een arts over te leggen waaruit blijkt dat zij sinds de ziekmelding ten gevolge van ziekte niet in staat was om de bedongen arbeid of andere passende arbeid te verrichten. Daarvoor is volgens de kantonrechter ruimschoots voldoende tijd beschikbaar geweest. Werkneemster heeft daarnaast tijdens de mondelinge behandeling onvoldoende gesteld dat zij haar vordering heeft gegrond op het bepaalde in artikel 7:628 BW. Ten aanzien van de kwalificatie van de arbeidsrelatie heeft werkneemster een loonstrook en conceptvaststellingsovereenkomst overgelegd, maar vanwege het op dit onderdeel 'massieve verweer' van werkgeefster is thans onvoldoende aannemelijk dat de rechter de vorderingen in een bodemprocedure zal toewijzen. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen en zij wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:6439

Zaaknummer: 12351879 \ CV EXPL 26-6709

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: A. Willemsen en S. Wouters

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op d- en g-grond afgewezen. Verzoek tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.*Feiten*

BILFINGER MAINTENANCE NETHERLANDS B.V. (hierna: Bilfinger) is een technische dienstverlener in de procesindustrie. Bilfinger heeft meer dan 1560 werknemers in dienst binnen de Benelux. Werknemer is op 1 september 2011 bij (de rechtsvoorganger van) Bilfinger in dienst getreden. Hij is gestart in de functie van monteur en is inmiddels werkzaam als uitvoerder met een salaris van € 4.881,72 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. In juni 2025 stelde Bilfinger dat werknemer onvoldoende functioneerde en dat er daarom een verbetertraject moest worden gestart. In een brief van 17 december 2025 laat Bilfinger aan werknemer weten dat hij zijn functioneren niet heeft verbeterd en dat zijn disfunctioneren tot problemen leidt. Vervolgens biedt Bilfinger werknemer in diezelfde brief per 1 januari 2026 de functie van technicus W niveau B aan. In die functie blijven zijn huidige arbeidsvoorwaarden, inclusief salaris, ongewijzigd, met uitzondering van de functietitel en de bijbehorende salarisschaal, die conform de functie van technicus W niveau B zal worden toegepast. Indien hij niet instemt, zal Bilfinger de arbeidsrelatie met werknemer beëindigen en zal hij per 1 januari 2026 worden vrijgesteld van arbeid met behoud van loon. Werknemer gaat niet akkoord met de functiewijziging en houdt zich beschikbaar voor de overeengekomen werkzaamheden. Bilfinger verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren en subsidiair op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer stelt dat er geen sprake is van disfunctioneren. Een gestructureerd verbetertraject met meetbare doelstellingen, begeleiding en evaluatiemomenten is uitgebleven. Scholing of coaching is nooit aangeboden.

Oordeel

Volgens de kantonrechter heeft Bilfinger het vermeende disfunctioneren onvoldoende concreet onderbouwd. Er werden algemene verwijten gemaakt, maar weinig specifieke voorbeelden gegeven. Daardoor kon de kantonrechter niet goed toetsen of er daadwerkelijk sprake was van disfunctioneren. Ook bij het verbetertraject en de inrichting daarvan plaatst de kantonrechter kritische kanttekeningen. Het traject duurde slechts ongeveer 4,5 maand en werknemer kreeg beperkte begeleiding. Ook was er nauwelijks scholing of coaching aangeboden. Bilfinger concludeerde te snel dat verbetering niet mogelijk was. Ten aanzien van een vermeende duurzaam verstoorde arbeidsverhouding concludeerde de kantonrechter dat Bilfinger dit onvoldoende had onderbouwd. Eventuele spanningen leken vooral te bestaan

tussen werknemer en zijn directe leidinggevende en waren mede veroorzaakt door het verbetertraject zelf. Ook handelde Bilfinger in strijd met de herplaatsingsverplichting. Bij een onderneming met ongeveer 1.560 werknemers is onvoldoende onderzocht of werknemer elders binnen de organisatie kon worden geplaatst. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen en Bilfinger moet werknemer op straffe van een dwangsom binnen 14 dagen weer toelaten tot zijn eigen werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:4719

Zaaknummer: 12085533 \ AZ VERZ 26-23

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en L.A.W. Nooijen

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

RECHTSPRAAK

***Opzegging arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen.
Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding***

Feiten

NRG PALLAS B.V. is een (nucleair) onderzoeksinstituut en adviesbureau. Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (hierna: Ministerie van VWS) is enig aandeelhouder van NRG PALLAS. Werknemer is op 16 mei 2022 in dienst getreden van de Stichting Voorbereiding PALLAS-reactor (hierna: PALLAS). PALLAS is op 1 januari 2025 gefuseerd met Stichting NRG tot Stichting NRG PALLAS. Die stichting is op 1 mei 2025 omgezet in een besloten vennootschap: NRG PALLAS. Werknemer heeft de functie van hoofd programmabureau/Head of Programme Office tegen een loon € 12.890,65 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Er is een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding van toepassing. In een gesprek op 17 oktober 2025 heeft NRG PALLAS werknemer geïnformeerd dat zijn functie bij de reorganisatie per 1 december 2025 zou vervallen door het opheffen van zijn afdeling. Het UWV verleent toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen omdat NRG PALLAS voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van bedrijfsorganisatorische redenen waardoor de functie en arbeidsplaats van werknemer zijn komen te vervallen, dat er geen reden is om aan te nemen dat NRG PALLAS een onjuiste ontslagvolgorde heeft gehanteerd en dat herplaatsing in een andere passende functie binnen een redelijke herplaatsingstermijn (van één maand, ingaand op de datum van de beslissing van het UWV op de ontslaanvraag) niet mogelijk is. De arbeidsovereenkomst is opgezegd per 1 maart 2026. Werknemer stelt dat werkgever onvoldoende heeft gedaan om hem te herplaatsen na een reorganisatie en verzoekt daarom een billijke vergoeding van ruim € 163.000.

*Oordeel**Billijke vergoeding*

De kantonrechter wijst het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding af omdat de functie van werknemer daadwerkelijk is vervallen door de reorganisatie, NRG PALLAS voldoende onderzoek heeft gedaan naar herplaatsingsmogelijkheden, de door de werknemer genoemde alternatieve functies niet passend worden geacht, NRG PALLAS niet in strijd heeft gehandeld met artikel 7:669 BW en er ook geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van NRG PALLAS.

Achterstallig loon

Werknemer heeft jarenlang een jaarlijkse inflatiecorrectie op zijn salaris ontvangen. In 2026 bleef die correctie achterwege. De kantonrechter is van oordeel dat deze inflatiecorrectie een verworven arbeidsvoorwaarde is geworden. Daarom moet NRG PALLAS alsnog € 980 bruto aan achterstallig loon betalen. Omdat het loon alsnog geïndexeerd moet worden, is ook de eerder betaalde transitievergoeding te laag.

Vergoeding wegens onregelmatige opzegging

Werknemer voert aan dat de arbeidsovereenkomst te laat is opgezegd. De kantonrechter oordeelt dat de opzegging tijdig is verzonden aan werknemers advocaat, die als gemachtigde mocht worden beschouwd. Daarom is er geen sprake van een onregelmatige opzegging en wordt de gevraagde gefixeerde schadevergoeding afgewezen.

Relatiebeding wordt vernietigd

Het relatiebeding wordt vernietigd omdat het zeer ruim is geformuleerd en NRG PALLAS niet duidelijk heeft gemaakt op welke relaties het precies betrekking heeft, waardoor werknemer onevenredig wordt beperkt in zijn kansen op de arbeidsmarkt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11193

Zaaknummer: 12205431 \ AO VERZ 26-43 (HB)

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: D. Beljon en L.A.C. van Veen

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:669 BW, 7:672 BW, 7:682 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt een loonvordering in en beroept zich daarbij op een retentierecht. Vervolgens volgt een ontslag op staande voet.*Feiten*

Werknemer is op 22 juni 2025 bij (de rechtsvoorganger van) werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot 21 januari 2026). Hij is (internationaal) vrachtwagenchauffeur CE met een loon van € 3.532,68 bruto per vier weken, exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Met ingang van 1 januari 2026 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst van zijn rechtsvoorganger overgenomen. Werkgever heeft in januari 2026 een tweede schriftelijke arbeidsovereenkomst aangeboden. Werknemer heeft zijn werkzaamheden na 1 januari 2026 ongewijzigd voortgezet zonder de aangeboden arbeidsovereenkomst te ondertekenen. In februari en maart 2026 is tussen partijen discussie ontstaan over de nog openstaande loon- en vergoedingscomponenten over het jaar 2025. Op vrijdag 20 maart 2026 heeft werknemer in opdracht van werkgever documenten opgehaald bij Grandprix in Italië. Op maandag 23 maart 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer is van mening dat hij nog een aanzienlijk bedrag aan loon, vakantiegeld, overuren en andere vergoedingen van werkgever tegoe heeft. Om betaling af te dwingen hield hij de documenten achter die hij voor werkgever uit Italië had opgehaald. Werkgever ontsloeg hem daarop op staande voet. Werknemer verzoekt de kantonrechter om hem een billijke vergoeding toe te kennen en om werkgever te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Hij voert aan dat hij een aanzienlijke loonvordering op werkgever heeft en dat hij zich daarom rechtsgeldig op zijn opschortings- en retentierecht heeft beroepen. Werkgever voert aan dat er geen grond is voor vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet, omdat werknemer bedrijfseigendommen van werkgever gebruikt als pressiemiddel om zijn eigen financiële belangen kracht bij te zetten.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer de documenten (autopapieren) die hij op 20 maart 2026 bij een opdrachtgever in Italië heeft opgehaald onder zich heeft gehouden en (ondanks herhaalde verzoeken) heeft geweigerd om deze binnen de gestelde termijn aan werkgever af te geven. Bij de contractovername is geen voorbehoud gemaakt voor aanspraken die vóór 1 januari 2026 zijn ontstaan. Werknemer kan zich ten aanzien van de loon- en nevenvorderingen over de periode tot 1 januari 2026 dan ook niet met succes verschuilen achter de contractovername. Werkgever heeft geen inhoudelijk verweer gevoerd tegen het gevorderde loon en de vergoedingen over 2025 en 2026. Een noodzakelijk vereiste voor het

rechtsgeldig inroepen van een retentierecht betreft het bestaan van een opeisbare vordering van de werknemer op de werkgever. Werkgever betoogt dat niet voldaan is aan het 'voldoende samenhang'-criterium. Dat 'voldoende samenhang'-criterium is opgebouwd uit de wederzijdse samenhang van de verbintenissen (de connexiteit) en de omvang van de opschorting (de proportionaliteit). De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van voldoende connexiteit tussen de verbintenissen over en weer. Ook is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van disproportionaliteit tussen de omvang van de vordering(en) van werknemer en de omvang van de mogelijke schade van werkgever. Werknemer heeft het retentierecht rechtsgeldig ingeroepen. Het achterhouden van de documenten door werknemer vormde geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:11082

Zaaknummer: 12247140 \ AO VERZ 26-51

Rechters: S. Kleij

Advocaten: S. Scheltinga, L.S. Koning en F.M.F. van Opstal

Wetsartikelen: 3:290 BW, 6:52 BW, 6:159 BW, 7:625 BW, 7:668 BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Geschil over omvang dienstverband en in verband daarmee de hoogte van het salaris. Beoordeling na het horen van getuigen.*Feiten*

Werkneemster is van 1 april 2024 tot 1 april 2025 in dienst geweest bij NewBahar International B.V (hierna: NewBahar). Volgens de arbeidsovereenkomst was dat voor gemiddeld twintig uur per week. Volgens werkneemster heeft zij veertig uur per week gewerkt en betaalde NewBahar haar voor twintig uur per week per bank en voor twintig uur contant. NewBahar betwist dat werkneemster meer dan twintig uur per week heeft gewerkt. In eerste aanleg is NewBahar bij eindbeschikking veroordeeld tot betaling van het (achterstallig) loon van € 2.900 netto per maand over de periode vanaf 1 oktober 2024 tot 1 april 2025. NewBahar is in hoger beroep gekomen omdat zij het niet eens is met de eindbeschikking van de kantonrechter. Zij verzoekt die beschikking te vernietigen en werkneemster te veroordelen om aan haar terug te betalen € 15.382,22, te vermeerderen met wettelijke rente, met de veroordeling van werkneemster in de proceskosten in beide instanties. Volgens NewBahar kan de beschikking niet in stand blijven omdat zij bij beroepschrift alsnog getuigenbewijs heeft aangeboden en daarbij alle contactgegevens van de in eerste aanleg voorgedragen getuigen alsnog heeft genoemd.

Oordeel

Het hof beoordeelt of werkneemster na het horen van negen getuigen in hoger beroep alsnog het bewijs heeft geleverd dat de kantonrechter haar bij beschikking van 7 februari 2025 had opgedragen. Ter inleiding op de bespreking van het getuigenbewijs merkt het hof op dat het debat over het aan werkneemster toekomende loon zich heeft toegespitst op het aantal uren per week dat zij in de betrokken periode bij NewBahar heeft gewerkt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat het door werkneemster gestelde verschuldigde loon van € 2.900 netto per maand hoort bij een werkweek van veertig uur. Het hof acht de verklaring van de werkneemster geloofwaardig en is van oordeel dat deze verklaring ook wordt ondersteund door de verklaringen van andere getuigen, waaronder haar ex-partner. De verklaring van de directeur van NewBahar wordt door het hof op belangrijke punten als onvoldoende betrouwbaar beschouwd, o.m. omdat de bedrijfsadministratie niet op orde was, er geen sprake was van een deugdelijke urenadministratie en bepaalde belangrijke getuigen niet zijn gehoord, terwijl NewBahar dat wel had kunnen regelen. Het hof komt tot het oordeel dat werkneemster heeft bewezen dat zij 40 uur per week werkte en dat haar loon tijdens ziekte moet worden gebaseerd op € 2.900 netto per maand. De beschikking van de kantonrechter wordt bekrachtigd en NewBahar wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2830

Zaaknummer: 200.357.161/01

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

Advocaten: G.A.H. Wiekamp en C. Choy

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Zorgorganisatie verzoekt arbeidsovereenkomst met haar CEO en statutair bestuurder, tevens dermatoloog, te ontbinden wegen onjuiste registratie en declaratie van zorgactiviteiten.

Feiten

De Zorgorganisatie met meerdere klinieken richt zich op specialistische dermatologische zorg, flebologie en esthetische chirurgie. Werknemer heeft in 2014 [bedrijf 2] opgericht. In april 2023 is zijn bedrijf overgenomen door de Zorgorganisatie en is hij tot statutair bestuurder benoemd. Enig aandeelhouder van de Zorgorganisatie is [bedrijf 3], van wie [bedrijf 4] enig aandeelhouder is. [Bedrijf 3] heeft een raad van commissarissen (RvC) die toezicht houdt op het bestuur van de Zorgorganisatie. Bij de overname van [bedrijf 2] heeft werknemer een belangrijk deel van de koopsom opnieuw in de Zorgorganisatie geïnvesteerd. Met werknemer is een arbeidsovereenkomst gesloten op grond waarvan hij de functie van Chief Executive Officer (CEO) vervulde tegen een salaris van € 16.666,67 bruto per maand inclusief 8% vakantietoeslag. Er is een opzegtermijn van 12 maanden overeengekomen en er geldt een concurrentie- en relatiebeding. Vanaf begin 2025 hebben partijen gesproken over de mogelijke algehele beëindiging van de relatie. De Zorgorganisatie verwijt werknemer dat hij een centrale en sturende rol heeft gespeeld binnen een onrechtmatige registratie- en declaratiepraktijk van zorgactiviteiten binnen diagnose-behandelcombinaties (DBC's). Werknemer betwist dit en stelt dat er sprake was van interpretatieverschillen binnen complexe regelgeving. Er vinden verschillende (externe) onderzoeken plaats. Werknemer is met ingang van 22 april 2025 geschorst en op non-actief gesteld. Hij vordert in kort geding de Zorgorganisatie te veroordelen het schorsingsbesluit en het onderzoek naar hem te beëindigen. Deze en andere vorderingen zijn (na een aanhouding op verzoek van partijen) afgewezen bij vonnis van 24 oktober 2025. Op 1 oktober 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. De verschillende onderzoeksbevindingen en het oordeel van de RvC daarover hebben ertoe geleid dat werknemer op de aandeelhoudersvergadering van 4 februari 2026 als statutair bestuurder is ontslagen. De zorgorganisatie verzoekt vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g-, h- en i-grond. Werknemer betwist dat er onjuist zou zijn gedeclareerd. Naar zijn oordeel wordt dit in twee onderzoeksrapporten onderschreven. Bij voorwaardelijk ontbindingsverzoek verzoekt werknemer onder meer toepassing van de contractuele opzegtermijn en een billijke vergoeding van € 200.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat niet is bewezen dat werknemer verwijtbaar heeft

gehandeld bij de registratie van zorgactiviteiten. De primaire ontslaggrond (verwijtbaar handelen) wordt daarom afgewezen. Een belangrijk onderzoeksrapport wordt buiten beschouwing gelaten omdat het onderzoek onvoldoende zorgvuldig is uitgevoerd en hoor en wederhoor onvoldoende waren gewaarborgd. De resultaten van een ander onderzoek boden volgens de kantonrechter onvoldoende basis om vast te stellen dat er sprake was van onrechtmatig of verwijtbaar handelen. Daarbij speelde mee dat deskundigen van mening verschilden over de interpretatie van de registratieregels. De kantonrechter stelde vervolgens vast dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord was. Beide partijen erkenden dat terugkeer niet realistisch meer was. De arbeidsovereenkomst wordt op de grond en rekening houdende met de proceduuretijd per 1 april 2027 ontbonden. Het verzoek om een billijke vergoeding van € 200.000 wordt afgewezen. Volgens de kantonrechter had de Zorgorganisatie weliswaar onderzoeken ingesteld die kritiek verdienden, maar zij heeft daardoor niet ernstig verwijtbaar gehandeld. Werknemer krijgt recht op de transitievergoeding en het concurrentie- en relatiebeding wordt vernietigd. In deze zaak speelde ook een bevoegdheidsvraag omdat werknemer woonachtig is in Portugal. Het geschil ziet op een arbeidsverhouding, waarop Brussel I-bis van toepassing is. Werknemer is verschenen en heeft daarbij ook tegenverzoeken ingesteld, zodat de kantonrechter zich bevoegd achtte.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9376

Zaaknummer: C/13/784867 / HA RK 26-88

Rechters: S.P. Pompe

Advocaten: M.A. van Haelst en P.T. Sick

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:611 BW, 7:653 BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wiens vakantieaanvraag is geweigerd en die toch op vakantie is gegaan, is onterecht op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werknemer is sinds 6 maart 2019 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer ('cao') van toepassing. Op 19 januari 2025 heeft werkgever verlof aangevraagd voor de periode 21 april 2025 tot en met 4 mei 2025. Op 20 januari 2025 heeft werkgeefster het verzoek afgewezen onder vermelding van "seizoensdrukte". Op 28 januari 2025 heeft werkgeefster aan al haar medewerkers een e-mail gestuurd waarin zij aangeeft dat vanwege de te verwachten seizoensdrukte in de maanden april, mei en juni geen vakantieverlof kan worden aangevraagd of verleend. Op 29 januari 2025 heeft werknemer opnieuw verlof aangevraagd voor de maand april. Dit keer voor een kortere periode, te weten van 21 april 2025 tot en met 29 april 2025. Werkgeefster heeft op 31 januari 2025 ook dit verzoek afgewezen vanwege "seizoensdrukte". Per e-mail van 14 februari 2025 heeft zijn leidinggevende aan werknemer bevestigd dat de verlofaanvraag is geweigerd omdat er voor alle medewerkers een verlofstop geldt in de maanden april, mei en juni vanwege de seizoensdrukte en dit beleid noodzakelijk is om de operationele verplichtingen te kunnen waarborgen. Op 13 maart 2025 heeft werknemer voor een laatste keer verlof aangevraagd voor een nog iets kortere periode, namelijk van 22 april 2025 tot en met 29 april 2025. Op 24 maart 2025 is ook dit verzoek afgewezen vanwege "seizoensdrukte". Per e-mail van 11 april 2025 heeft werkgeefster nogmaals aan werknemer toegelicht waarom zijn verlofaanvragen voor de maand april zijn geweigerd, onder verwijzing naar de e-mails van 28 januari 2025 en 14 februari 2025. Op 22 april 2025 is werknemer op vakantie gegaan en heeft hij de heer X vanuit Griekenland gebeld. Tijdens het telefoongesprek heeft X gevraagd of werknemer naar hem onderweg is voor een opdracht. Werknemer was die dag ingepland, maar liet X telefonisch weten dat hij niet kon komen, omdat hij op vakantie was. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Werkgeefster verzoekt het hof onder meer de bestreden beschikking te vernietigen.

Oordeel

Het hof is, net als de kantonrechter, van oordeel dat werkgeefster de verlofaanvraag van werknemer ten onrechte heeft geweigerd en overweegt daartoe het volgende. In dit geval is in artikel 67a lid 7d van de cao opgenomen dat de werkgever de vakantiedagen in overleg met de werknemer vaststelt. De vraag is of, zoals werkgeefster stelt, deze bepaling inhoudt dat de

werkgever een verlofaanvraag van de werknemer kan weigeren ook als daarvoor geen gewichtige redenen zijn zoals bedoeld in artikel 7:638 lid 2 BW. De vraag is dus hoe deze bepaling in de cao moet worden uitgelegd. De uitleg die werkgeefster aan de bepalingen in de cao geeft – dat de werkgever na overleg met de werknemer mag bepalen wanneer vakantie kan worden opgenomen en dat voor de afwijzing van een aanvraag geen gewichtige redenen nodig zijn – kan niet als juist worden aanvaard. In artikel 67a lid 7d van de cao staat opgenomen dat na overleg met de werknemer de werkgever de vakantie vaststelt en dat daarbij de aanvang van de aaneengesloten vakantie zo veel mogelijk zal zijn gelegen in de periode van 1 mei tot en met 30 september. Er staat echter niet ook opgenomen dat, ook als er geen gewichtige redenen zijn, het verzoek om vakantieverlof (na overleg) naar eigen inzicht van de werkgever mag worden afgewezen. Integendeel, gelet op de uitdrukkelijke verwijzing in de cao naar de wettelijke bepalingen omtrent vakantie en verlof in artikel 7:634 e.v. BW, moet worden aangenomen dat, tenzij de cao-bepaling daar expliciet van afwijkt, deze wettelijke bepalingen onverkort gelden, dus ook het bepaalde in artikel 7:638 lid 2 BW. Een eventueel van de cao afwijkende regeling in het personeelshandboek kan een dergelijke bevoegdheid voor de werkgever ook niet creëren. De cao betreft een standaard-cao waarvan niet kan worden afgeweken, tenzij de betreffende bepaling uitdrukkelijk anders bepaalt en dat is hier niet aan de orde. Daarnaast geldt nog dat het personeelshandboek niet kan worden aangemerkt als een schriftelijke overeenkomst tussen partijen als bedoeld in artikel 7:638 lid 2 BW. Weliswaar wordt in artikel 4.13 van de arbeidsovereenkomst verwezen naar de binnen werkgeefster geldende procedures, reglementen en handboeken, maar daarmee is het personeelshandboek nog niet aan te merken als een schriftelijke overeenkomst in vorenbedoelde zin. Dit betekent dat, tenzij er sprake is van gewichtige redenen die zich daartegen verzetten, de vakantie overeenkomstig de wens van de werknemer moet worden vastgesteld, zoals bepaald in artikel 7:638 lid 2 BW. Partijen zijn het erover eens dat de aanvraag van werknemer is afgewezen in verband met de seizoensdruk. Dat het verzochte verlof van werknemer (ook na inkorting daarvan tot zeven dagen) zou leiden tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering, heeft werkgeefster onvoldoende aannemelijk gemaakt. Het enkele feit dat het in de verzochte verlofperiode erg druk is en anderen – waaronder kantoorpersoneel of externen – worden ingezet, is daarvoor onvoldoende. Bovendien is niet aannemelijk geworden dat werkgeefster een belangenafweging heeft gemaakt tussen de gevolgen van de gestelde verstoring van de bedrijfsvoering en de gevolgen van het niet-inwilligen van het verzoek om vakantie voor werknemer. Er kunnen daarom geen gewichtige redenen worden aangenomen voor het afwijzen van de verlofaanvraag. Dit betekent dat werkgeefster de verlofaanvraag ten onrechte heeft afgewezen. De afwezigheid van werknemer tijdens de door hem aangevraagde en ten onrechte geweigerde verlofperiode kan dan ook niet als plichtsverzuim of ongeoorloofde afwezigheid worden aangemerkt. Dit betekent dat er geen dringende reden was voor het ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2835

Zaaknummer: 200.363.605/01

Rechters: E.I. Mentink, H.J. van Kooten en M.B. Kerkhof

Advocaten: K. Collée en J.W.M. Soentjens

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Vrachtvliegers die door overgang van onderneming bij KLM in dienst zijn getreden vallen niet onder de KLM-cao en -pensioenregeling. De loonvordering van de vrachtvliegers wordt in beginsel toegewezen, omdat KLM door de (onterechte) onduidelijkheid omtrent de overgang van onderneming niet de bereidheid had de vliegers met de bedongen arbeid te belasten.

Feiten

Werknemer is bij Martinair Holland N.V. (hierna: 'Martinair') werkzaam geweest in de functie van vrachtvlieger (hierna: 'de vrachtvliegers'). Martinair heeft als activiteiten (gehad) passagiersluchtvaart en luchtvrachtvervoer, ondergebracht in afzonderlijke divisies. Het vrachtvervoer van Martinair vindt plaats onder de naam Martinair Cargo (hierna: 'MAC'). De Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: 'KLM') heeft een passagiersdivisie en een vrachtdivisie (de laatste hierna: 'AFKL Cargo'). In september 2011 is het zogenaamde Ringvaartakkoord (hierna: 'RVA') gesloten. In het RVA is door Martinair, KLM en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: 'VNV') afgesproken dat alle vrachtvliegers van Martinair in de gelegenheid zouden worden gesteld om per (uiterlijk) 1 januari 2014 in dienst van KLM te treden. Op 19 september 2013 heeft Martinair de Martinair-cao met ingang van 1 januari 2014 opgezegd. Na de opzegging van het RVA tegen 31 december 2013 hebben partijen zich jegens elkaar gedragen alsof de vrachtvliegers vanaf 1 januari 2014 in dienst zijn gebleven van Martinair. Bij arrest van 8 juni 2021 (ECLI:NL:GHDHA:2021:1023) heeft het Hof Den Haag geoordeeld dat op 1 januari 2014 sprake is geweest van een overgang van de onderneming MAC van de vennootschap Martinair naar KLM. Op 12 juli 2021 heeft KLM de vrachtvliegers een aanbod gedaan zoals bedoeld in de uitspraak van het Hof Den Haag. In dat aanbod staat onder meer dat de vrachtvlieger in dienst is bij KLM en vanaf 1 januari 2022 tewerkgesteld wordt bij Martinair met behoud van de laatstelijk bij Martinair vervulde functie en functieniveau.

In eerste aanleg hebben alle (250) vrachtvliegers onder meer het standpunt ingenomen dat zij door de overgang van onderneming per 1 januari 2014, waardoor zij bij KLM in dienst zijn gekomen, onder de KLM-cao en daarmee ook onder de pensioenregeling van KLM zijn komen te vallen. Verder hebben de vliegers loonvorderingen en daarmee verband houdende vordering ingesteld. De rechtbank heeft voor recht verklaard dat de vrachtvliegers met ingang van 1 januari 2014 onder de werking van de Martinair-cao en de Martinair-pensioenregeling vallen. De rechtbank heeft ook geoordeeld dat de loonvorderingen van de vrachtvliegers

moeten worden afgewezen, omdat de vrachtvliegers, voor zover zij in staat waren de werkzaamheden te verrichten, als reactie op het werkaanbod dat KLM hun in 2021 heeft gedaan geweigerd hebben die werkzaamheden te verrichten, behalve als zij zouden mogen gaan werken onder de condities van de KLM-cao (zie AR 2024-0087). De vrachtvliegers zijn in hoger beroep gegaan. De vliegers vorderen in hoger beroep onder andere toepassing van de KLM-cao en de KLM-pensioenregeling, alsmede loon en inverdienmaanden over het moment van de overgang van onderneming tot het moment van tewerkstelling bij KLM.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Welke cao is van toepassing?

Het hof concludeert allereerst, evenals de rechtbank, dat de opzegging van de Martinair-cao per datum overgang een voorwaardelijk karakter had. Uit de stukken blijkt namelijk dat de opzegging pas in werking zou treden als aan de voorwaarde was voldaan dat aan het RVA uitvoering zou worden gegeven. Deze voorwaarde is echter niet in werking getreden, omdat de RVA is beëindigd. Na de overgang van onderneming was KLM dus gehouden de bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden uit de Martinair-cao te handhaven.

De vraag is vervolgens of deze cao is geëindigd. Het hof oordeelt dat dit niet het geval is, omdat KLM ten aanzien van de arbeid verricht door deze vrachtvliegers niet gebonden is geworden aan een nieuwe, na de overgang van onderneming tot stand gekomen, cao. Uit de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao blijkt immers dat de cao geldt voor vliegers (op vleugelvliegtuigen) in dienst van KLM en tewerkgesteld bij KLM of KLM Cityhoppers. De vrachtvliegers in de onderhavige procedure zijn weliswaar (juridisch) in dienst bij de KLM, maar (feitelijk) tewerkgesteld bij Martinair. Ook na de overgang van onderneming MAC naar KLM was 'Martinair' de aanduiding voor het bedrijfsonderdeel waarin de vrachtactiviteiten van Martinair waren ondergebracht. 'De KLM' of 'KLM Cityhopper' waren andere bedrijfsonderdelen binnen het KLM/Air-France concern. 'Tewerkgesteld bij de KLM' is daarmee iets anders dan 'tewerkgesteld bij Martinair'. De vrachtvliegers vallen daarom niet onder de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao. De tewerkstelling bij Martinair is, gelet op het voorgaande, geen schijnconstruct, noch is sprake van strijd met het goed werkgeverschap.

Welke pensioenregeling is van toepassing?

In het voorgaande heeft het hof geoordeeld dat de Martinair-cao voorwaardelijk is opgezegd, welke opzegging door beëindiging van het RVA geen rechtsgevolg heeft gekregen. Daarnaast heeft het hof geoordeeld dat de vrachtvliegers niet onder de werkingssfeer van de KLM-cao vallen, zodat KLM na de overgang van onderneming gehouden was de bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden uit de Martinair-cao te handhaven. In de Martinair-cao staat dat er tussen Martinair en de vrachtvliegers door ondertekening van de arbeidsovereenkomst een pensioenovereenkomst tot stand kwam en alsdan gold voor de vrachtvliegers het gestelde in de statuten en het van toepassing zijnde reglement van het pensioenfonds vliegers. Op 19

december 2013 hebben Martinair (op dat moment nog werkgever en derhalve bevoegd) en VNV een pensioenovereenkomst gesloten. Door de overgang van onderneming is deze door Martinair op 19 december 2013 gedane toezegging tot continuering van de bij Martinair bestaande pensioenregeling krachtens de hoofdregel van artikel 7:663 BW overgegaan op KLM. Het maakt daarvoor niet uit dat de Martinair-ledenraad pas op 7 januari 2014 toestemming heeft gegeven voor deze pensioenovereenkomst, nu hij deze met terugwerkende kracht heeft verleend.

Loonvorderingen

Allereerst stelt het hof vast dat de vrachtvliegers hun loonvordering in ieder geval vanaf 1 december 2014 met succes hebben gestuit. KLM heeft gesteld dat de vrachtvliegers tot 1 januari 2022 niet bereid waren tot het verrichten van arbeid voor KLM, zodat zij geen aanspraak hebben op betaling van loon. Volgens het hof is hier echter sprake van een situatie waarbij, ondanks het ontbreken van de bereidheid tot het verrichten van de arbeid aan de zijde van de werknemer, het risico van het niet verrichten van de arbeid aan de zijde van de werkgever valt. KLM had tot aan het wijzen van het arrest door het Hof Den Haag niet de bereidheid de vrachtvliegers met de uit de overgenomen arbeidsovereenkomst voortvloeiende bedongen arbeid te belasten en kan daarom de vrachtvliegers niet tegenwerpen dat zij geen (expliciete) bereidheid hebben uitgesproken tot het verrichten van arbeid voor KLM en daarom geen aanspraak hebben op betaling van loon. Daar komt bij dat de vrachtvliegers, om diezelfde reden, in beginsel aanspraak hebben op inverdienmaanden over de periode 2014-2022. Het hof stelt vast dat de omvang van de nog resterende vorderingen per vrachtvlieger sterk varieert. Omdat het hof op basis van de thans voorliggende opgaven niet in staat is gesteld om op alle voorliggende vorderingen te beslissen worden de zaken gesplitst en wordt elke vrachtvlieger opgedragen om per afzonderlijke akte te specificeren welke vorderingen voor hem/haar resteren met inachtneming van hetgeen in het voorgaande reeds besloten ligt. KLM mag vervolgens bij antwoordakte in elke individuele zaak op de inhoud van deze aktes reageren, waarna het hof voornemens is om in elke zaak een eindarrest te wijzen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2673

Zaaknummer: 200.344.286/01

Rechters: I.A. van der Burg, H.T. van der Meer en G.C. Boot

Advocaten: T.J. Vlot en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:663 BW, 14a Wet CAO, 9 PW, 7:628 BW en 3:308 BW

RECHTSPRAAK

Vrachtvliegers die door overgang van onderneming bij KLM in dienst zijn getreden vallen niet onder de KLM-cao en -pensioenregeling. De loonvordering van de vrachtvliegers wordt in beginsel toegewezen, omdat KLM door de (onterechte) onduidelijkheid omtrent de overgang van onderneming niet de bereidheid had de vliegers met de bedongen arbeid te belasten.

Feiten

Werknemers zijn bij Martinair Holland N.V. (hierna: 'Martinair') werkzaam geweest in de functie van vrachtvlieger (hierna: 'de vrachtvliegers'). Martinair heeft als activiteiten (gehad) passagiersluchtvaart en luchtvrachtvervoer, ondergebracht in afzonderlijke divisies. Het vrachtvervoer van Martinair vindt plaats onder de naam Martinair Cargo (hierna: 'MAC'). De Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: 'KLM') heeft een passagiersdivisie en een vrachtdivisie (de laatste hierna: 'AFKL Cargo'). In september 2011 is het zogenaamde Ringvaartakkoord (hierna: 'RVA') gesloten. In het RVA is door Martinair, KLM en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: 'VNV') afgesproken dat alle vrachtvliegers van Martinair in de gelegenheid zouden worden gesteld om per (uiterlijk) 1 januari 2014 in dienst van KLM te treden. Op 19 september 2013 heeft Martinair de Martinair-cao met ingang van 1 januari 2014 opgezegd. Na de opzegging van het RVA tegen 31 december 2013 hebben partijen zich jegens elkaar gedragen alsof de vrachtvliegers vanaf 1 januari 2014 in dienst zijn gebleven van Martinair. Bij arrest van 8 juni 2021 (ECLI:NL:GHDHA:2021:1023) heeft het Hof Den Haag geoordeeld dat op 1 januari 2014 sprake is geweest van een overgang van de onderneming MAC van de vennootschap Martinair naar KLM. Op 12 juli 2021 heeft KLM de vrachtvliegers een aanbod gedaan zoals bedoeld in de uitspraak van het Hof Den Haag. In dat aanbod staat onder meer dat de vrachtvlieger in dienst is bij KLM en vanaf 1 januari 2022 tewerkgesteld wordt bij Martinair met behoud van de laatstelijk bij Martinair vervulde functie en functieniveau.

In eerste aanleg hebben alle (250) vrachtvliegers onder meer het standpunt ingenomen dat zij door de overgang van onderneming per 1 januari 2014, waardoor zij bij KLM in dienst zijn gekomen, onder de KLM-cao en daarmee ook onder de pensioenregeling van KLM zijn komen te vallen. Verder hebben de vliegers loonvorderingen en daarmee verband houdende vordering ingesteld. De rechtbank heeft voor recht verklaard dat de vrachtvliegers met ingang van 1 januari 2014 onder de werking van de Martinair-cao en de Martinair-pensioenregeling vallen. De rechtbank heeft ook geoordeeld dat de loonvorderingen van de vrachtvliegers

moeten worden afgewezen, omdat de vrachtvliegers, voor zover zij in staat waren de werkzaamheden te verrichten, als reactie op het werkaanbod dat KLM hun in 2021 heeft gedaan geweigerd hebben die werkzaamheden te verrichten, behalve als zij zouden mogen gaan werken onder de condities van de KLM-cao (zie AR 2024-0087). De vrachtvliegers zijn in hoger beroep gegaan. De vliegers vorderen in hoger beroep onder andere toepassing van de KLM-cao en de KLM-pensioenregeling, alsmede loon en inverdienmaanden over het moment van de overgang van onderneming tot het moment van tewerkstelling bij KLM.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Welke cao is van toepassing?

Het hof concludeert allereerst, evenals de rechtbank, dat de opzegging van de Martinair-cao per datum overgang een voorwaardelijk karakter had. Uit de stukken blijkt namelijk dat de opzegging pas in werking zou treden als aan de voorwaarde was voldaan dat aan het RVA uitvoering zou worden gegeven. Deze voorwaarde is echter niet in werking getreden, omdat de RVA is beëindigd. Na de overgang van onderneming was KLM dus gehouden de bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden uit de Martinair-cao te handhaven.

De vraag is vervolgens of deze cao is geëindigd. Het hof oordeelt dat dit niet het geval is, omdat KLM ten aanzien van de arbeid verricht door deze vrachtvliegers niet gebonden is geworden aan een nieuwe, na de overgang van onderneming tot stand gekomen, cao. Uit de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao blijkt immers dat de cao geldt voor vliegers (op vleugelvliegtuigen) in dienst van KLM en tewerkgesteld bij KLM of KLM Cityhoppers. De vrachtvliegers in de onderhavige procedure zijn weliswaar (juridisch) in dienst bij de KLM, maar (feitelijk) tewerkgesteld bij Martinair. Ook na de overgang van onderneming MAC naar KLM was 'Martinair' de aanduiding voor het bedrijfsonderdeel waarin de vrachtactiviteiten van Martinair waren ondergebracht. 'De KLM' of 'KLM Cityhopper' waren andere bedrijfsonderdelen binnen het KLM/Air-France concern. 'Tewerkgesteld bij de KLM' is daarmee iets anders dan 'tewerkgesteld bij Martinair'. De vrachtvliegers vallen daarom niet onder de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao. De tewerkstelling bij Martinair is, gelet op het voorgaande, geen schijnconstruct, noch is sprake van strijd met het goed werkgeverschap.

Welke pensioenregeling is van toepassing?

In het voorgaande heeft het hof geoordeeld dat de Martinair-cao voorwaardelijk is opgezegd, welke opzegging door beëindiging van het RVA geen rechtsgevolg heeft gekregen. Daarnaast heeft het hof geoordeeld dat de vrachtvliegers niet onder de werkingssfeer van de KLM-cao vallen, zodat KLM na de overgang van onderneming gehouden was de bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden uit de Martinair-cao te handhaven. In de Martinair-cao staat dat er tussen Martinair en de vrachtvliegers door ondertekening van de arbeidsovereenkomst een pensioenovereenkomst tot stand kwam en alsdan gold voor de vrachtvliegers het gestelde in de statuten en het van toepassing zijnde reglement van het pensioenfonds vliegers. Op 19

december 2013 hebben Martinair (op dat moment nog werkgever en derhalve bevoegd) en VNV een pensioenovereenkomst gesloten. Door de overgang van onderneming is deze door Martinair op 19 december 2013 gedane toezegging tot continuering van de bij Martinair bestaande pensioenregeling krachtens de hoofdregel van artikel 7:663 BW overgegaan op KLM. Het maakt daarvoor niet uit dat de Martinair-ledenraad pas op 7 januari 2014 toestemming heeft gegeven voor deze pensioenovereenkomst, nu hij deze met terugwerkende kracht heeft verleend.

Loonvorderingen

Allereerst stelt het hof vast dat de vrachtvliegers hun loonvordering in ieder geval vanaf 1 december 2014 met succes hebben gestuit. KLM heeft gesteld dat de vrachtvliegers tot 1 januari 2022 niet bereid waren tot het verrichten van arbeid voor KLM, zodat zij geen aanspraak hebben op betaling van loon. Volgens het hof is hier echter sprake van een situatie waarbij, ondanks het ontbreken van de bereidheid tot het verrichten van de arbeid aan de zijde van de werknemer, het risico van het niet verrichten van de arbeid aan de zijde van de werkgever valt. KLM had tot aan het wijzen van het arrest door het Hof Den Haag niet de bereidheid de vrachtvliegers met de uit de overgenomen arbeidsovereenkomst voortvloeiende bedongen arbeid te belasten en kan daarom de vrachtvliegers niet tegenwerpen dat zij geen (expliciete) bereidheid hebben uitgesproken tot het verrichten van arbeid voor KLM en daarom geen aanspraak hebben op betaling van loon. Daar komt bij dat de vrachtvliegers, om diezelfde reden, in beginsel aanspraak hebben op inverdienmaanden over de periode 2014-2022. Het hof stelt vast dat de omvang van de nog resterende vorderingen per vrachtvlieger sterk varieert. Omdat het hof op basis van de thans voorliggende opgaven niet in staat is gesteld om op alle voorliggende vorderingen te beslissen worden de zaken gesplitst en wordt elke vrachtvlieger opgedragen om per afzonderlijke akte te specificeren welke vorderingen voor hem/haar resteren met inachtneming van hetgeen in het voorgaande reeds besloten ligt. KLM mag vervolgens bij antwoordakte in elke individuele zaak op de inhoud van deze aktes reageren, waarna het hof voornemens is om in elke zaak een eindarrest te wijzen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2676

Zaaknummer: 200.343.064/01

Rechters: I.A. van der Burg, H.T. van der Meer en G.C. Boot

Advocaten: M.A. de Jager, T.J. Vlot en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:663 BW, 14a Wet CAO, 9 PW, 7:628 BW en 3:308 BW

RECHTSPRAAK

Vrachtvliegers die door overgang van onderneming bij KLM in dienst zijn getreden vallen niet onder de KLM-cao en -pensioenregeling. De loonvordering van de vrachtvliegers wordt in beginsel toegewezen, omdat KLM door de (onterechte) onduidelijkheid omtrent de overgang van onderneming niet de bereidheid had de vliegers met de bedongen arbeid te belasten.

Feiten

Werknemers zijn allen bij Martinair Holland N.V. (hierna: 'Martinair') werkzaam geweest in de functie van vrachtvlieger (hierna: 'de vrachtvliegers'). Martinair heeft als activiteiten (gehad) passagiersluchtvaart en luchtvrachtvervoer, ondergebracht in afzonderlijke divisies. Het vrachtvervoer van Martinair vindt plaats onder de naam Martinair Cargo (hierna: 'MAC'). De Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: 'KLM') heeft een passagiersdivisie en een vrachtdivisie (de laatste hierna: 'AFKL Cargo'). In september 2011 is het zogenoemde Ringvaartakkoord (hierna: 'RVA') gesloten. In het RVA hebben Martinair, KLM en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: 'VNV') afgesproken dat alle vrachtvliegers van Martinair in de gelegenheid zouden worden gesteld om per (uiterlijk) 1 januari 2014 in dienst van KLM te treden. Op 19 september 2013 heeft Martinair de Martinair-cao met ingang van 1 januari 2014 opgezegd. Na de opzegging van het RVA tegen 31 december 2013 hebben partijen zich jegens elkaar gedragen alsof de vrachtvliegers vanaf 1 januari 2014 in dienst zijn gebleven van Martinair. Bij arrest van 8 juni 2021 (ECLI:NL:GHDHA:2021:1023) heeft het Hof Den Haag geoordeeld dat op 1 januari 2014 sprake is geweest van een overgang van de onderneming MAC van de vennootschap Martinair naar KLM. Op 12 juli 2021 heeft KLM de vrachtvliegers een aanbod gedaan zoals bedoeld in de uitspraak van het Hof Den Haag. In dat aanbod staat onder meer dat de vrachtvlieger in dienst is bij KLM en vanaf 1 januari 2022 tewerkgesteld wordt bij Martinair met behoud van de laatstelijk bij Martinair vervulde functie en functieniveau.

In eerste aanleg hebben alle (250) vrachtvliegers onder meer het standpunt ingenomen dat zij door de overgang van onderneming per 1 januari 2014, waardoor zij bij KLM in dienst zijn gekomen, onder de KLM-cao en daarmee ook onder de pensioenregeling van KLM zijn komen te vallen. Verder hebben de vliegers loonvorderingen en daarmee verband houdende vorderingen ingesteld. De rechtbank heeft voor recht verklaard dat de vrachtvliegers met ingang van 1 januari 2014 onder de werking van de Martinair-cao en de Martinair-pensioenregeling vallen. De rechtbank heeft ook geoordeeld dat de loonvorderingen van de

vrachtvliegers moeten worden afgewezen, omdat de vrachtvliegers, voor zover zij in staat waren de werkzaamheden te verrichten, als reactie op het werkaanbod dat KLM hun in 2021 heeft gedaan geweigerd hebben die werkzaamheden te verrichten, behalve als zij zouden mogen gaan werken onder de condities van de KLM-cao (zie AR 2024-0087). De vrachtvliegers zijn in hoger beroep gegaan. De vliegers vorderen in hoger beroep onder andere toepassing van de KLM-cao en de KLM-pensioenregeling, alsmede loon en inverdienmaanden over het moment van de overgang van onderneming tot het moment van tewerkstelling bij KLM.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Welke cao is van toepassing?

Het hof concludeert allereerst, evenals de rechtbank, dat de opzegging van de Martinair-cao per datum overgang een voorwaardelijk karakter had. Uit de stukken blijkt namelijk dat de opzegging pas in werking zou treden als aan de voorwaarde was voldaan dat aan het RVA uitvoering zou worden gegeven. Deze voorwaarde is echter niet in werking getreden, omdat de RVA is beëindigd. Na de overgang van onderneming was KLM dus gehouden de bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden uit de Martinair-cao te handhaven.

De vraag is vervolgens of deze cao is geëindigd. Het hof oordeelt dat dit niet het geval is, omdat KLM ten aanzien van de arbeid verricht door deze vrachtvliegers niet gebonden is geworden aan een nieuwe, na de overgang van onderneming tot stand gekomen, cao. Uit de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao blijkt immers dat de cao geldt voor vliegers (op vleugelvliegtuigen) in dienst van KLM en tewerkgesteld bij KLM of KLM Cityhoppers. De vrachtvliegers in de onderhavige procedure zijn weliswaar (juridisch) in dienst bij de KLM, maar (feitelijk) tewerkgesteld bij Martinair. Ook na de overgang van onderneming MAC naar KLM was 'Martinair' de aanduiding voor het bedrijfsonderdeel waarin de vrachtactiviteiten van Martinair waren ondergebracht. 'De KLM' of 'KLM Cityhopper' waren andere bedrijfsonderdelen binnen het KLM/Air-France concern. 'Tewerkgesteld bij de KLM' is daarmee iets anders dan 'tewerkgesteld bij Martinair'. De vrachtvliegers vallen daarom niet onder de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao. De tewerkstelling bij Martinair is, gelet op het voorgaande, geen schijnconstruct, noch is sprake van strijd met het goed werkgeverschap.

Welke pensioenregeling is van toepassing?

In het voorgaande heeft het hof geoordeeld dat de Martinair-cao voorwaardelijk is opgezegd, welke opzegging door beëindiging van het RVA geen rechtsgevolg heeft gekregen. Daarnaast heeft het hof geoordeeld dat de vrachtvliegers niet onder de werkingssfeer van de KLM-cao vallen, zodat KLM na de overgang van onderneming gehouden was de bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden uit de Martinair-cao te handhaven. In de Martinair-cao staat dat er tussen Martinair en de vrachtvliegers door ondertekening van de arbeidsovereenkomst een pensioenovereenkomst tot stand kwam en alsdan gold voor de vrachtvliegers het gestelde in

de statuten en het van toepassing zijnde reglement van het pensioenfonds vliegers. Op 19 december 2013 hebben Martinair (op dat moment nog werkgever en derhalve bevoegd) en VNV een pensioenovereenkomst gesloten. Door de overgang van onderneming is deze door Martinair op 19 december 2013 gedane toezegging tot continuering van de bij Martinair bestaande pensioenregeling krachtens de hoofdregel van artikel 7:663 BW overgegaan op KLM. Het maakt daarvoor niet uit dat de Martinair-ledenraad pas op 7 januari 2014 toestemming heeft gegeven voor deze pensioenovereenkomst, nu hij deze met terugwerkende kracht heeft verleend.

Loonvorderingen

Allereerst stelt het hof vast dat de vrachtvliegers hun loonvordering in ieder geval vanaf 1 december 2014 met succes hebben gestuit. KLM heeft gesteld dat de vrachtvliegers tot 1 januari 2022 niet bereid waren tot het verrichten van arbeid voor KLM, zodat zij geen aanspraak hebben op betaling van loon. Volgens het hof is hier echter sprake van een situatie waarbij, ondanks het ontbreken van de bereidheid tot het verrichten van de arbeid aan de zijde van de werknemer, het risico van het niet verrichten van de arbeid aan de zijde van de werkgever valt. KLM had tot aan het wijzen van het arrest door het Hof Den Haag niet de bereidheid de vrachtvliegers met de uit de overgenomen arbeidsovereenkomst voortvloeiende bedongen arbeid te belasten en kan daarom de vrachtvliegers niet tegenwerpen dat zij geen (expliciete) bereidheid hebben uitgesproken tot het verrichten van arbeid voor KLM en daarom geen aanspraak hebben op betaling van loon. Daar komt bij dat de vrachtvliegers, om diezelfde reden, in beginsel aanspraak hebben op inverdienmaanden over de periode 2014-2022. Het hof stelt vast dat de omvang van de nog resterende vorderingen per vrachtvlieger sterk varieert. Omdat het hof op basis van de thans voorliggende opgaven niet in staat is gesteld om op alle voorliggende vorderingen te beslissen worden de zaken gesplitst en wordt elke vrachtvlieger opgedragen om per afzonderlijke akte te specificeren welke vorderingen voor hem/haar resteren met inachtneming van hetgeen in het voorgaande reeds besloten ligt. KLM mag vervolgens bij antwoordakte in elke individuele zaak op de inhoud van deze aktes reageren, waarna het hof voornemens is om in elke zaak een eindarrest te wijzen. Daarbij merkt het hof wel op dat de vrachtvliegers die hun vorderingen uitsluitend op de toepasselijkheid van de KLM-cao hebben gebaseerd en over de gehele relevante periode bij Martinair salaris ontvangen en pensioen opbouwen in het geheel geen volgens het hof toewijsbare loonvordering hebben.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2678

Zaaknummer: 200.343.062/01

Rechters: H.T. van der Meer, G.C. Boot en I.A. van der Burg

Advocaten: M.A. de Jager, J.M. van Slooten en W.P. Wijers

Wetsartikelen: 7:663 BW, 14a Wet CAO, 9 PW, 7:628 BW en 3:308a BW

RECHTSPRAAK

Vrachtvliegers die door overgang van onderneming bij KLM in dienst zijn getreden vallen niet onder de KLM-cao en -pensioenregeling. De loonvordering van de vrachtvliegers wordt in beginsel toegewezen, omdat KLM door de (onterechte) onduidelijkheid omtrent de overgang van onderneming niet de bereidheid had de vliegers met de bedongen arbeid te belasten.

Feiten

Werknemers zijn allen bij Martinair Holland N.V. (hierna: 'Martinair') werkzaam geweest in de functie van vrachtvlieger (hierna: 'de vrachtvliegers'). Martinair heeft als activiteiten (gehad) passagiersluchtvaart en luchtvrachtvervoer, ondergebracht in afzonderlijke divisies. Het vrachtvervoer van Martinair vindt plaats onder de naam Martinair Cargo (hierna: 'MAC'). De Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: 'KLM') heeft een passagiersdivisie en een vrachtdivisie (de laatste hierna: 'AFKL Cargo'). In september 2011 is het zogenoemde Ringvaartakkoord (hierna: 'RVA') gesloten. In het RVA is door Martinair, KLM en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: 'VNV') afgesproken dat alle vrachtvliegers van Martinair in de gelegenheid zouden worden gesteld om per (uiterlijk) 1 januari 2014 in dienst van KLM te treden. Op 19 september 2013 heeft Martinair de Martinair-cao met ingang van 1 januari 2014 opgezegd. Na de opzegging van het RVA tegen 31 december 2013 hebben partijen zich jegens elkaar gedragen alsof de vrachtvliegers vanaf 1 januari 2014 in dienst zijn gebleven van Martinair. Bij arrest van 8 juni 2021 (ECLI:NL:GHDHA:2021:1023) heeft het Hof Den Haag geoordeeld dat op 1 januari 2014 sprake is geweest van een overgang van de onderneming MAC van de vennootschap Martinair naar KLM. Op 12 juli 2021 heeft KLM de vrachtvliegers een aanbod gedaan zoals bedoeld in de uitspraak van het Hof Den Haag. In dat aanbod staat onder meer dat de vrachtvlieger in dienst is bij KLM en vanaf 1 januari 2022 tewerkgesteld wordt bij Martinair met behoud van de laatstelijk bij Martinair vervulde functie en functieniveau.

In eerste aanleg hebben alle (250) vrachtvliegers onder meer het standpunt ingenomen dat zij door de overgang van onderneming per 1 januari 2014, waardoor zij bij KLM in dienst zijn gekomen, onder de KLM-cao en daarmee ook onder de pensioenregeling van KLM zijn komen te vallen. Verder hebben de vliegers loonvorderingen en daarmee verband houdende vorderingen ingesteld. De rechtbank heeft voor recht verklaard dat de vrachtvliegers met ingang van 1 januari 2014 onder de werking van de Martinair-cao en de Martinair-pensioenregeling vallen. De rechtbank heeft ook geoordeeld dat de loonvorderingen van de

vrachtvliegers moeten worden afgewezen, omdat de vrachtvliegers, voor zover zij in staat waren de werkzaamheden te verrichten, als reactie op het werkaanbod dat KLM hun in 2021 heeft gedaan, geweigerd hebben die werkzaamheden te verrichten, behalve als zij zouden mogen gaan werken onder de condities van de KLM-cao (zie AR 2024-0087). De vrachtvliegers zijn in hoger beroep gegaan. De vliegers vorderen in hoger beroep onder andere toepassing van de KLM-cao en de KLM-pensioenregeling, alsmede loon en inverdienmaanden over het moment van de overgang van onderneming tot het moment van tewerkstelling bij KLM.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Zijn alle vrachtvliegers met ingang van 1 januari 2014 in dienst van KLM getreden en zijn er in deze procedure vliegers uit dienst van KLM getreden als gevolg van opzegging door of beëindigingsovereenkomst gesloten met Martinair?

Met ingang van 1 januari 2014 is sprake geweest van een overgang van de onderneming MAC van Martinair naar KLM. Een overgang van onderneming is een rechtsfeit waaraan de wet van rechtswege bepaalde rechtsgevolgen verbindt. Indien daarvan sprake is, gelden deze rechtsgevolgen per datum overgang voor alle werknemers die werkzaam zijn bij de overgegane onderneming. Deze rechtsgevolgen zijn niet slechts beperkt tot de procespartijen die waren betrokken bij de procedure die heeft geleid tot – in dit geval – het arrest van het Hof Den Haag, zoals KLM heeft betoogd. Op grond daarvan valt zonder nadere motivering, die ontbreekt, niet in te zien waarom de op dit punt gevorderde verklaring voor recht door de rechtbank is afgewezen.

Na de overgang van onderneming heeft Martinair opzeggingen gedaan aan en beëindigingsovereenkomsten gesloten met vrachtvliegers die (inmiddels, maar zonder dat te weten) in dienst waren van KLM. Het hof zal hier in beginsel geen rechtsgevolgen aan toekennen. De vliegers waren door de overgang van onderneming immers in dienst getreden bij KLM en een derde partij (Martinair) kon in beginsel niet zonder opdracht van, of anderszins namens, de werkgever (KLM) de arbeidsovereenkomsten van KLM met de toen al voormalige werknemers van Martinair op rechtsgeldige wijze doen eindigen. De rechtsonzekerheid met betrekking tot de overgang van onderneming die KLM en Martinair zelf hebben gecreëerd moet voor hun rekening en risico komen. Het gevolg van deze beslissing is wel dat de gevorderde verklaring voor recht dat de bij die beëindiging door de vrachtvlieger ontvangen beëindigingsvergoeding niet hoeft te worden terugbetaald in beginsel niet toewijsbaar is. Het wegvallen van de grondslag onder en de rechtsgevolgen van een opzegging of beëindigingsovereenkomst met een derde die niet de werkgever was (of namens deze handelde) sluit in beginsel uit dat op basis daarvan verrichte betalingen als verschuldigd hebben te gelden. In dat verlengde oordeelt het hof ook dat er een causaal verband bestaat tussen de schade die de vrachtvliegers van wie de arbeidsovereenkomst is geëindigd hebben geleden én de onjuiste informatie en opstelling van KLM en Martinair. De vliegers wie dit

betreft, kunnen zich hierover nader uitlaten in een aparte akte.

Welke cao is van toepassing?

Het hof concludeert allereerst, evenals de rechtbank, dat de opzegging van de Martinair-cao per datum overgang een voorwaardelijk karakter had. Uit de stukken blijkt namelijk dat de opzegging pas in werking zou treden als aan de voorwaarde was voldaan dat aan het RVA uitvoering zou worden gegeven. Deze voorwaarde is echter niet in werking getreden, omdat de RVA is beëindigd. Na de overgang van onderneming was KLM dus gehouden de bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden uit de Martinair-cao te handhaven.

Vraag is vervolgens of deze cao is geëindigd. Het hof oordeelt dat dit niet het geval is, omdat KLM ten aanzien van de arbeid verricht door deze vrachtvliegers niet gebonden is geworden aan een nieuwe, na de overgang van onderneming tot stand gekomen, cao. Uit de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao blijkt immers dat de cao geldt voor vliegers (op vleugelvliegtuigen) in dienst van KLM en tewerkgesteld bij KLM of KLM Cityhoppers. De vrachtvliegers in de onderhavige procedure zijn weliswaar (juridisch) in dienst bij de KLM, maar (feitelijk) tewerkgesteld bij Martinair. Ook na de overgang van onderneming MAC naar KLM was 'Martinair' de aanduiding voor het bedrijfsonderdeel waarin de vrachtactiviteiten van Martinair waren ondergebracht. 'De KLM' of 'KLM Cityhopper' waren andere bedrijfsonderdelen binnen het KLM/Air-France concern. 'Tewerkgesteld bij de KLM' is daarmee iets anders dan 'tewerkgesteld bij Martinair'. De vrachtvliegers vallen daarom niet onder de werkingssfeerbepaling van de KLM-cao. De tewerkstelling bij Martinair is, gelet op het voorgaande, geen schijnconstruct, noch is sprake van strijd met het goed werkgeverschap.

Welke pensioenregeling is van toepassing?

In het voorgaande heeft het hof geoordeeld dat de Martinair-cao voorwaardelijk is opgezegd, welke opzegging door beëindiging van het RVA geen rechtsgevolg heeft gekregen. Daarnaast heeft het hof geoordeeld dat de vrachtvliegers niet onder de werkingssfeer van de KLM-cao vallen, zodat KLM na de overgang van onderneming gehouden was de bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden uit de Martinair-cao te handhaven. In de Martinair-cao staat dat er tussen Martinair en de vrachtvliegers door ondertekening van de arbeidsovereenkomst een pensioenovereenkomst tot stand kwam en alsdan gold voor de vrachtvliegers het gestelde in de statuten en het van toepassing zijnde reglement van het pensioenfonds vliegers. Op 19 december 2013 hebben Martinair (op dat moment nog werkgever en derhalve bevoegd) en VNV een pensioenovereenkomst gesloten. Door de overgang van onderneming is deze door Martinair op 19 december 2013 gedane toezegging tot continuering van de bij Martinair bestaande pensioenregeling krachtens de hoofdregel van artikel 7:663 BW overgegaan op KLM. Het maakt daarvoor niet uit dat de Martinair-ledenraad pas op 7 januari 2014 toestemming heeft gegeven voor deze pensioenovereenkomst, nu hij deze met terugwerkende kracht heeft verleend.

Loonvorderingen

Allereerst stelt het hof vast dat de vrachtvliegers hun loonvordering in ieder geval vanaf 1 december 2014 met succes hebben gestuit. KLM heeft gesteld dat de vrachtvliegers tot 1 januari 2022 niet bereid waren tot het verrichten van arbeid voor KLM, zodat zij geen aanspraak hebben op betaling van loon. Volgens het hof is hier echter sprake van een situatie waarbij, ondanks het ontbreken van de bereidheid tot het verrichten van de arbeid aan de zijde van de werknemer, het risico van het niet verrichten van de arbeid aan de zijde van de werkgever valt. KLM had tot aan het wijzen van het arrest door het Hof Den Haag niet de bereidheid de vrachtvliegers met de uit de overgenomen arbeidsovereenkomst voortvloeiende bedongen arbeid te belasten en kan daarom de vrachtvliegers niet tegenwerpen dat zij geen (expliciete) bereidheid hebben uitgesproken tot het verrichten van arbeid voor KLM en daarom geen aanspraak hebben op betaling van loon. Daar komt bij dat de vrachtvliegers, om diezelfde reden, in beginsel aanspraak hebben op inverdienmaanden over de periode 2014-2022. Het hof stelt vast dat de omvang van de nog resterende vorderingen per vrachtvlieger sterk varieert. Omdat het hof op basis van de thans voorliggende opgaven niet in staat is gesteld om op alle voorliggende vorderingen te beslissen worden de zaken gesplitst en wordt elke vrachtvlieger opgedragen om per afzonderlijke akte te specificeren welke vorderingen voor hem/haar resteren met inachtneming van hetgeen in het voorgaande reeds besloten ligt. KLM mag vervolgens bij antwoordakte in elke individuele zaak op de inhoud van deze aktes reageren, waarna het hof voornemens is om in elke zaak een eindarrest te wijzen. Daarbij merkt het hof wel op dat de vrachtvliegers die hun vorderingen uitsluitend op de toepasselijkheid van de KLM-cao hebben gebaseerd en over de gehele relevante periode bij Martinair salaris ontvangen en pensioen opbouwen in het geheel geen volgens het hof toewijsbare loonvordering hebben.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:2680

Zaaknummer: 200.344.457/01

Rechters: I.A. van der Burg, H.T. van der Meer en G.C. Boot

Advocaten: S.J. Sterk en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:663 BW, 14a Wet CAO, 9 PW, 7:628 BW en 3:308 BW