

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 4, 2026

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:99](#) 23-01-2026

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:163](#) 27-01-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:156](#) 20-01-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:9](#) 13-01-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:10](#) 13-01-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:103](#) 12-01-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:102](#) 12-01-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2864](#) 16-10-2025

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:582](#) 23-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:275](#) 16-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:412](#) 16-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:325](#) 15-01-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:151](#) 15-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:288](#) 14-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:321](#) 14-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:162](#) 14-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:347](#) 14-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:130](#) 12-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:315](#) 12-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:153](#) 12-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:312](#) 12-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:128](#) 09-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:126](#) 09-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:99](#) 09-01-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:9](#) 09-01-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:51](#) 08-01-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:193](#) 07-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:343](#) 02-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7210](#) 31-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11636](#) 31-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7351](#) 31-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11613](#) 31-12-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15411](#) 24-12-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8878](#) 23-12-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:9082](#) 19-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:10251](#) 17-12-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8880](#) 12-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9893](#) 11-12-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15305](#) 08-12-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15307](#) 05-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9995](#) 05-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9965](#) 04-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:10324](#) 03-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:10301](#) 02-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9918](#) 28-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8773](#) 19-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9695](#) 06-11-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11346](#) 06-06-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8900](#) 04-04-2025

RECHTSPRAAK

Vernietiging arbeidsovereenkomst wegens bedrog/dwaling én ontslag op staande voet wegens vermeend verzwijgen cocaïneverslaving houdt geen stand. Arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Werknemer trad op 1 augustus 2024 bij werkgeefster in dienst als medewerker technisch/commerciële binnendienst tegen een loon van € 3.400 per maand. Sinds februari 2025 is hij arbeidsongeschikt. In juli 2025 ontdekte werkgeefster (via de vader van werknemer) dat werknemer aan cocaïne verslaafd was. Werkgeefster stelde dat deze verslaving al bij indiensttreding speelde en dat werknemer dit had moeten melden, mede gelet op de bepaling in de arbeidsovereenkomst dat de werknemer verklaart dat hem geen medische belemmeringen voor de functie bekend zijn. Op 22 juli 2025 vernietigde werkgeefster buitengerechtelijk de arbeidsovereenkomst wegens (primair) bedrog en (subsidiar) dwaling en gaf zij werknemer (meer subsidiair) ontslag op staande voet. Werknemer verzocht onder meer een verklaring voor recht dat de buitengerechtelijke vernietiging niet rechtsgeldig is en vernietiging van het ontslag op staande voet. Werkgeefster voerde verweer en stelde dat de vernietiging en het ontslag rechtsgeldig waren. Voor het geval de vernietiging stand zou houden, vroeg zij in een tegenverzoek terugbetaling van reeds betaald loon (over ziekte/vakantieperioden). Als de arbeidsovereenkomst toch zou voortduren, vroeg zij de kantonrechter deze zo spoedig mogelijk te ontbinden.

Oordeel

De buitengerechtelijke vernietiging op grond van bedrog en dwaling werd niet rechtsgeldig geacht. Doorslaggevend was dat niet is komen vast te staan dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wist of moest begrijpen dat zijn cocaïnegebruik hem ongeschikt maakte voor het werk. Er bestaat geen algemene meldplicht over (mogelijke) verslaving zolang de werknemer het werk kan verrichten. Ook de contractuele verklaring over medische belemmeringen sluit daarbij aan. De door werkgeefster aangevoerde aanwijzingen (te laat komen, ziekte en gesteld disfunctioneren) waren onvoldoende onderbouwd als gevolg van cocaïnegebruik en uit een gespreksopname van 18 juli 2025 volgde geen duidelijke erkenning van dat verband. Omdat de stelling dat werknemer het werk bij indiensttreding niet kon uitvoeren onvoldoende was onderbouwd, was er geen sprake van bedrog en evenmin van dwaling. Ook het ontslag op staande voet werd vernietigd. De opgegeven ontslagreden was uitsluitend het vermeend verzwijgen van de verslaving bij indiensttreding. Nu dat verwijt niet

vast kwam te staan, ontbrak een dringende reden. Andere, later aangevoerde omstandigheden konden niet alsnog als ontslaggrond dienen.

Omdat de arbeidsovereenkomst door de ongeldige vernietiging en het vernietigde ontslag bleef doorlopen, beoordeelde de kantonrechter het ontbindingsverzoek van werkgeefster. Ontbinding wegens verwijtbaar handelen werd afgewezen (onder meer omdat het verwijt van verzwijging niet opging en voor re-integratieverwijten een UWV-deskundigenoordeel ontbrak), maar ontbinding werd wel toegewezen wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Beide partijen hadden het vertrouwen in elkaar verloren en herstel werd, mede gelet op de incidentrijke korte duur van het dienstverband en de kleine organisatie, niet haalbaar geacht. Herplaatsing binnen het bedrijf was niet mogelijk. Hoewel werknemer ziek was, hield het ontbindingsverzoek volgens de kantonrechter geen verband met de ziekte. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 28 februari 2026.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:347

Zaaknummer: 11880224 VZ VERZ 25-6054

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.O. Bohr en mr. T.P.M.D. de Leeuw-Jansen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 6:228 BW en 3:44 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft een ruime beoordelingsvrijheid bij wel/niet verlengen tijdelijk contract “bij goed functioneren” (voowaaarden d-grond niet van toepassing). Uit “ik ben positief in zin van verlenging he blijf alsjeblieft” mag geen toezegging tot verlenging worden afgeleid.

Feiten

(Hoger beroep van AR 2025-0755) Werknemer is per 1 januari 2024 als senior jurist in dienst getreden van Venture. In de aanbiedingsbrief staat achter “soort contract” vermeld: “Bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden met een maand proeftijd. Bij goed functioneren en goede vooruitzichten voor de organisatie zal het contract na afloop worden omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd.” Op 4 september 2024 hebben werknemer en de directeur een voortgangsgesprek gevoerd. Werknemer heeft dit gesprek zonder medeweten van de directeur opgenomen. Tijdens dit gesprek, dat iets meer dan een uur duurde, is eerst het functioneren van werknemer inhoudelijk besproken. Aan het einde van het gesprek is gesproken over “hoe verder” en heeft werknemer de wens geuit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voort te zetten. De directeur gaf aan hierover nog niet uit te zijn. Vervolgens maakt hij de opmerking “ik ben positief in zin van verlenging he blijf alsjeblieft”. Op 28 oktober 2024 deelt de directeur mee dat hij de arbeidsovereenkomst niet wenst te verlengen. Nadien heeft nog een aantal gesprekken plaatsgevonden en is de arbeidsovereenkomst tijdig aangezegd. Werknemer heeft alle gesprekken heimelijk opgenomen. Werknemer heeft tegen deze aanzegging geprotesteerd en aanspraak gemaakt op verlenging van zijn arbeidsovereenkomst voor één jaar dan wel op een compensatie bestaande uit een jaarsalaris met bijkomende vergoedingen. De kantonrechter heeft de vergoedingen toegewezen. Tegen dit oordeel keert Venture zich in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Werkgever heeft een ruime beoordelingsvrijheid bij wel/niet verlengen tijdelijk contract “bij goed functioneren” (voowaaarden d-grond niet van toepassing)

Het hof stelt voorop dat uitgangspunt is dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt. Het staat een werkgever daarmee in beginsel vrij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. Die vrijheid is echter begrensd in de situatie dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het vooruitzicht is gesteld bij goed functioneren. Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van “goed

functioneren” heeft de werkgever een ruime beoordelingsvrijheid; de rechter kan dat oordeel van de werkgever slechts marginaal toetsen. Het gaat daarbij om een andere toets dan die wordt aangelegd bij een ontslag wegens disfunctioneren waarbij iemands ongeschiktheid voor de functie wordt beoordeeld en waarbij van belang is of de werkgever de persoon in kwestie in voldoende mate de gelegenheid heeft gegeven zijn functioneren te verbeteren.

Anders dan werknemer aanvoert, heeft Venture op 28 oktober 2024 in redelijkheid tot haar oordeel kunnen komen dat van “goed functioneren” in onvoldoende mate sprake was. Uit de door werknemer overgelegde transcriptie van het gesprek van 4 september 2024 blijkt afdoende dat Venture een aantal punten in zijn functioneren heeft benoemd waarover zij een andere verwachting had en dat zij daarin graag een verbetering / verandering wilde zien, met name op het punt van het minder gaan behandelen van standaardzaken (“de abc-tjes”) en het meer gaan behandelen van gecompliceerdere zaken. In het vervolggesprek van 28 oktober 2024, zo blijkt uit de daarvan eveneens overgelegde transcriptie, is vervolgens werknemer te kennen gegeven dat hij zich volgens Venture te veel met de standaardzaken is blijven bezighouden en te weinig de andere zaken heeft opgepakt en dat hij zich daarin te weinig ontwikkelde. In essentie komt het erop neer dat werknemer zich in de visie van Venture te veel bezighield met voor hem als ervaren jurist te laag gekwalificeerd werk en hij geen of te weinig vooruitgang maakte in het (meer) gaan behandelen van volgens Venture ingewikkelder dossiers.

Toezegging voortzetting contract onvoldoende duidelijk en ondubbelzinnig: “ik ben positief in zin van verlenging he blijf alsjeblieft”

Anders dan werknemer aanvoert, kan uit het verloop van het gesprek niet de conclusie worden getrokken dat de directeur aan hem in dat gelegde verband wel heeft toegezegd hoe dan ook per 1 januari 2025 te verlengen, waarbij alleen nog de vraag was of dat voor een bepaalde tijd of onbepaalde tijd zou zijn. De directeur spreekt weliswaar alleen over die mogelijkheden en niet ook de mogelijkheid dat er niet verlengd zou kunnen worden, maar uit de transcriptie blijkt afdoende dat de directeur daarbij wat aarzelend en weifelend formuleert en herhaalde malen aangeeft nog geen besluit te hebben genomen. De andere daarbij gebruikte bewoordingen van de directeur van “ik ben positief in zin van verlenging he blijf alsjeblieft” maken dat niet anders. Partijen hadden immers nog zo’n vier maanden te gaan tot het einde van de arbeidsovereenkomst en daarmee nog zo’n drie maanden voor het in artikel 7:668 lid 1 BW bedoelde aanzegmoment. Op dat moment zette de directeur voor de daarop volgende periode duidelijk in op een verbetering/ontwikkeling die werknemer in zijn functioneren moesten laten zien, alvorens te beslissen. In dat verband is begrijpelijk dat de directeur ook positieve en aanmoedigende woorden sprak.

Geen sprake van leeftijdscdiscriminatie

Werknemer stelt zich nog op het standpunt dat er sprake is van een verboden leeftijdsonderscheid, omdat de directeur zou hebben gezegd dat werknemer te duur is voor het 'abc-tjes' werk dat ook door een junior jurist kan worden gedaan. Het hof volgt werknemer

niet in diens betoog. De door hem gelaakte uitspraak is door de directeur gedaan in de context dat Venture niet tevreden was over het feit dat werknemer haars inziens, ondanks zijn kennis en ervaring, zich nog steeds te veel bezig hield met standaardzaken (“de abc-tjes”), daar waar Venture van hem verwachtte dat werknemer als een ervaren jurist zich meer bezig had gehouden met de gecompliceerdere zaken. Volgens Venture hield werknemer zich daarmee te veel bezig met werkzaamheden en dossiers die voor hem te laag gekwalificeerd waren en die door andere, minder ervaren medewerkers gedaan zouden moeten worden. Dat aspect was tijdens het gesprek van 4 september 2024 ook aan de orde geweest en werknemer had na dat gesprek daarin in de visie van Venture geen of te weinig verandering laten zien, zo blijkt uit de overgelegde transcriptie. Met een en ander is afdoende duidelijk geworden dat de leeftijd noch het loon van werknemer voor Venture (mede) redengevend was om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen maar haar visie op zijn functioneren, waaronder begrepen het door hem onvoldoende oppakken van hoger gekwalificeerde werkzaamheden en het niet overlaten van “de abc-tjes” aan een minder ervaren jurist. Van verboden onderscheid in de zin van artikel 7:646 lid 1 BW jo. artikel 3 WGBL is geen sprake.

Gebruik heimelijke opnames, waardering met voorzichtigheid wegens ongelijkwaardigheid in gesprek

Van dat gesprek heeft werknemer een transcriptie overgelegd omdat hij dat gesprek heeft opgenomen. Het staat vast dat de directeur niet wist dat het gesprek werd opgenomen. Omdat op dat aspect de positie van de gespreksdeelnemers werknemer en de directeur ongelijkwaardig is geweest, beschouwt het hof die transcriptie met enige voorzichtigheid. Door die ongelijkwaardigheid is immers gestuurde beïnvloeding op onderwerpen en op uitspraken door de onwetende gespreksdeelnemer niet uit te sluiten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:102

Zaaknummer: 200.358.648/01

Rechters: C.W. Inden, W.F. Boele en M. Willemse

Advocaten: R.M. Beltzer en H.M. Wiechers

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 7:646 BW en 3 WGBL

RECHTSPRAAK

Eindarrest UBER: Chauffeurs hebben geen arbeidsovereenkomst omdat bij hen sprake is van een sterke mate van ondernemerschap.

Feiten

Uber B.V. richt zich op de 'bel- en bestelmarkt'. Hierbij wordt personenvervoer telefonisch geboekt of digitaal besteld via een applicatie zoals de Uberapp. Uber biedt aan taxichauffeurs de mogelijkheid om via het Uberplatform actief te zijn op de bel- en bestelmarkt. Daartoe dienen zij zich aan te melden op de website of de Uberapp. Taxichauffeurs die beschikken over een chauffeurskaart en een ondernemersvergunning, kunnen direct toegang krijgen tot het Uberplatform om als 'zelfstandig Uber Partner' taxivervoer aan te bieden via de Uberapp. FNV heeft Uber in rechte betrokken. In de kern komt het geschil neer op de vraag of de verhouding tussen Uber en de chauffeurs, die in persoon via de Uberapp met een personenauto passagiers vervoeren over de weg, moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, en zo ja, of de Cao Taxivervoer van toepassing is. In eerste aanleg hebben de kantonrechters geoordeeld dat de chauffeurs werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en dat tussen partijen sprake is van een 'moderne gezagsverhouding' (zie AR 2021-1150). Voorts is geoordeeld dat partijen onder de werkingssfeer van de Cao Taxivervoer vallen. Dit brengt naar het oordeel van de kantonrechter met zich dat Uber ten aanzien van de chauffeurs de Cao Taxivervoer dient na te leven gedurende de periodes dat die cao algemeen verbindend verklaard is (geweest). Het Hof Amsterdam overwoog dat op grond van de *Deliveroo*-gezichtspunten elementen die bijdragen aan de kwalificatie 'arbeidsovereenkomst' zwaarder wegen dan de elementen die daarvoor een contra-indicatie vormen. Mede vanwege het (voor het eerst in hoger beroep) door de chauffeurs gevoerde gemotiveerde verweer dat zij echte ondernemers zijn, heeft het hof zich voor de vraag gesteld gezien of hun ondernemerschap (omstandigheid (ix)) de balans wellicht kan doen omslaan. Het hof heeft vervolgens prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld (AR 2024-0386). In de kern komen die vragen erop neer of en zo ja hoe het 'ondernemerschap' betrokken moeten worden in de kwalificatievraag. Voorts vraagt het Hof Amsterdam of artikel 3 lid 2 AVV zich leent voor een collectieve actie of dat hiervoor de met waarborgen omkleed zijnde procedure van artikel 3:308a BW had moeten worden geëntameerd.

De Hoge Raad (AR 2025-0221) oordeelde dat ondernemerschap (zowel intern als extern) een van de omstandigheden vormt binnen het toetsingskader van het *Deliveroo*-arrest met als mogelijk gevolg dat de rechtsverhouding tussen werkers en de werkverschaffer verschillend kunnen worden gekwalificeerd al naar gelang de aanwezigheid van ondernemerschap. Voorts overwoog de Hoge Raad dat een algemeen oordeel over de kwalificatie van overeenkomsten

van werkenden met dezelfde opdrachtgever/werkgever kan plaatsvinden in het kader van een vordering als bedoeld in artikel 3 lid 2 Wet AVV en dat dit niet slechts mogelijk is in het kader van een procedure als bedoeld in artikel 3:305a e.v. BW.

Eindarrest: chauffeurs geen werknemers, want vertonen ondernemerschap

Het gerechtshof oordeelt in deze eindbeschikking dat het niet heeft kunnen vaststellen dat de chauffeurs die voor Uber werken dat doen op basis van een arbeidsovereenkomst. De in hoger beroep aan de zijde van Uber gevoegde chauffeurs hebben geen arbeidsovereenkomst omdat bij hen sprake is van een sterke mate van ondernemerschap. Factoren die hierbij onder meer van belang zijn, zijn: de hoogte van de investeringen die de chauffeurs deden (zoals voor hun auto), de vrijheid in het kiezen van de tijdstippen waarop ze werken, de strategie bij het wel of niet accepteren van ritten (geen ritten met lange aanrijtijd bijv.) en de daarbij behorende verdiensten, het gebruik van fiscale vrijstelling en het risico op aansprakelijkheid en arbeidsongeschiktheid. Ook blijkt dat het app-gebruik sterk fluctueerde (van een groot aandeel via Uber, naar weer klein). Ook het feit dat de chauffeurs gebruik hebben gemaakt van de TOZO-regeling en de sector een van oudsher door zelfstandigen gekenmerkte markt behelst, weegt mee.

Uit de diverse informatiebronnen blijkt dat chauffeurs veel uren per week werken. Wanneer dat exclusief voor Uber is, zou die omstandigheid een contra-indicatie voor ondernemerschap kunnen zijn; wanneer dat daarentegen via verschillende bronnen is, zou dat juist een indicatie voor ondernemerschap kunnen zijn. Wanneer een chauffeur op meerdere apps tegelijk is ingelogd, is dat moeilijk te verenigen met het hebben van een arbeidsovereenkomst met Uber. Deze omstandigheid duidt veeleer op ondernemerschap.

Aangezien het hof heeft vastgesteld dat de chauffeurs geen arbeidsovereenkomst met Uber hebben, en het voor het hof niet mogelijk is om een of meer duidelijk afgebakende groepen chauffeurs of individuele chauffeurs aan te wijzen voor wie dit wel het geval is, kan het bestreden vonnis niet in stand blijven. Volledigheidshalve wijst het hof er daarbij op dat bepaald niet is uitgesloten dat op grond van de specifieke omstandigheden van een individuele chauffeur, diens arbeidsrelatie met Uber wel een arbeidsovereenkomst blijkt te zijn.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:163

Zaaknummer: 200.300.335/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en F.J. van de Poel

Advocaten: J.M. van Slooten, J.H. Mastenbroek en J. Schulp

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Gekozen referteperiode hoeft niet noodzakelijkerwijs onmiddellijk vooraf te gaan aan de periode waarop het verzoek ziet, maar kan ook gelegen zijn in een eerdere of latere fase van het dienstverband. Bewijslast van tegendeel rust op werkgever.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juli 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van Meram Burger tegen een salaris van € 10,50 bruto per uur. Partijen zijn eind oktober 2022 overeengekomen dat werknemer met ingang van 1 november 2022 zal gaan werken voor Dizayno Home Nederland B.V. (hierna: Dizayno), een andere vennootschap van een van de vennoten van Meram Burger (X), tegen een salaris van € 13,50 bruto per uur. Op 6 april 2023 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Werknemer heeft een loonvordering jegens partijen ingediend. De kantonrechter heeft partijen veroordeeld tot betaling van € 55.877,04 bruto wegens salaris, onder aftrek van het al betaalde salaris ten bedrage van € 19.615,91 netto. Daarnaast heeft de kantonrechter verweerders veroordeeld tot betaling van de vergoeding voor niet-genoten vakantiedagen van € 6.448,30 bruto. In hoger beroep wijst het hof de loonvordering van werknemer gedeeltelijk af.

In cassatie richt werknemer zich tegen de (gedeeltelijke) afwijzing van de loonvordering over de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en over de maanden september en oktober 2022, omdat werknemer die onvoldoende heeft onderbouwd en gespecificeerd. Werknemer heeft met betrekking tot de gemiddelde arbeidsomvang beroep gedaan op artikel 7:610b BW en heeft gesteld dat de arbeidsomvang gedurende de gehele duur van de arbeidsovereenkomst gelijk is geweest. Over de maanden juli tot en met december 2021 en september en oktober 2022 is het hof niet uitgegaan van de voor januari tot en met augustus 2022 wel vastgestelde gemiddelde urenomvang bij gebrek aan voldoende onderbouwing en specificatie, 'temeer omdat voldoende gebleken is dat het opgegeven urental van 50 uur per week nagenoeg niet is gehaald en daarmee als gemiddelde evident onjuist is'. Gegeven de toepassing van het rechtsvermoeden arbeidsomvang uit artikel 7:610b BW is het vervolgens aan werkgever om met betrekking tot de arbeidsomvang tegenbewijs te leveren. Dat werknemer met betrekking tot de andere perioden zijn vordering onvoldoende heeft onderbouwd en gespecificeerd, legt de bewijslast voor de toepassing van artikel 7:610b BW ten onrechte bij werknemer, aldus werknemer.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Gekozen referteperiode hoeft niet noodzakelijkerwijs onmiddellijk vooraf te gaan aan de periode waarop het verzoek ziet, maar kan ook gelegen zijn in een eerdere of latere fase van het dienstverband. Bewijslast van tegendeel rust op werkgever

Artikel 7:610b BW bepaalt dat indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, de bedongen arbeid in enige maand wordt vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden. Een geslaagd beroep op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst een bepaalde arbeidsomvang inhoudt. Met het weerlegbare rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW is beoogd de positie van de werknemer te versterken en wordt de werkgever gestimuleerd om onzekere elementen in de aan te gane arbeidsverhouding te voorkomen.

Hoewel artikel 7:610b BW voor de vermoede omvang van de arbeid aanknoopt bij de gemiddelde omvang van de arbeid in de drie maanden onmiddellijk voorafgaand aan de periode waarop het verzoek tot vaststelling van het aantal arbeidsuren ziet, blijkt uit de totstandkomingsgeschiedenis van de bepaling dat, indien deze periode niet representatief is, ook een andere, representatievere periode dan de in de wet opgenomen periode van drie maanden in aanmerking kan worden genomen. Gelet hierop, en gelet op de strekking van artikel 7:610b BW, moet worden aangenomen dat de gekozen referteperiode niet noodzakelijkerwijs onmiddellijk behoeft vooraf te gaan aan de periode waarop het verzoek ziet, maar ook gelegen kan zijn in een eerdere of latere fase van het dienstverband.

Werknemer heeft in de feitelijke instanties een beroep gedaan op artikel 7:610b BW. Met het oordeel van het hof dat het op de weg van de werknemer lag om de arbeidsomvang in de periode 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021 en de maanden september en oktober 2022 voldoende te onderbouwen en te specificeren, heeft het hof, in het licht van het beroep van werknemer op artikel 7:610b BW en gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, hetzij blijkt gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 23-01-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:99

Zaaknummer: 25/00774

Rechters: M.V. Polak, H.M. Wattendorff en K. Teuben

Advocaten: W.A. Jacobs en J.C. Zevenberg

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet assistent-filiaalmanager Douglas na geven korting zonder aankoopbon rechtsgeldig.*Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2019 in dienst getreden bij Parfumerie Douglas Nederland B.V. (hierna: Douglas) in de functie van beautyadviseur en is sinds 1 augustus 2023 werkzaam als assistent-storemanager. Op 13 februari 2025 heeft werknemer een retour van een oud-werknemer verwerkt, zonder aankoopbon. De geretourneerde artikelen zijn artikelen van de merken Christian Dior en Chanel ter waarde van in totaal € 847,89. Dat bedrag heeft werknemer in contant geld aan de oud-collega betaald. Werknemer is op diezelfde dag met de oud-collega naar de personeelsruimte van het filiaal gegaan, waarna werknemer een cadeautas van het merk Dolce en Gabbana heeft meegegeven. De cadeautas bevatte onder meer een tonic van Clinique ter waarde van € 30. Werknemer heeft op 20 februari 2025 twee cadeautassen van Dolce & Gabbana meegegeven aan een klant. Werknemer heeft daarnaast een product van het merk Sisley ter waarde van € 261 van de kassabon afgehaald en vervolgens toch in de tas van deze klant gedaan. Ook heeft werknemer de klant personeelskorting gegeven. In een gesprek op 25 februari 2025 heeft Douglas werknemer op diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven en veroordeling van Douglas tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en de billijke vergoeding. Volgens werknemer had Douglas kunnen volstaan met een waarschuwing.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat het in het filiaal gebruikelijk is dat er artikelen door vaste klanten geretourneerd worden zonder aankoopbon, maar de kantonrechter volgt werknemer daar niet in. Het retour van 13 februari 2025 is immers juist aan het licht gekomen doordat het hoofdkantoor van Douglas heeft opgemerkt dat de aankoopbon ontbrak en de gegevens van de klant niet op de retourbon waren ingevuld. Het is niet aannemelijk dat het hoofdkantoor op een dergelijk retour zou zijn gestuit als er continu artikelen geretourneerd worden zonder aankoopbon. Daarnaast heeft Douglas ter zitting toegelicht dat het retourbeleid strikt gehanteerd wordt omdat het voorkomt dat klanten producten proberen te retourneren die zij eerder zonder te betalen in de winkel hebben gepakt. Tijdens het hoor en wederhoor-gesprek heeft werknemer steeds wisselend verklaard. Werknemer slaagt er niet in aannemelijk te maken dat het gebruikelijk is dat klanten regelmatig voor hoge bedragen aankopen mogen retourneren zonder aankoopbon. Uit het

voorgaande volgt dat werknemer in strijd met de bij Douglas geldende regels en voorschriften gehandeld heeft, als direct gevolg waarvan een bedrag van € 847,89 contant is uitbetaald voor producten waarvan aannemelijk is dat die kort daarvoor uit de voorraad onttrokken zijn en waarover werknemer pas na confrontatie met camerabeelden verteld heeft dat de ontvangster een oud-collega van hem was. Werknemer heeft in strijd met de bij Douglas geldende regels en voorschriften gehandeld heeft, als direct gevolg waarvan een voor klanten bestemde cadeautas gevuld met cadeaus voor klanten en een tonic van Clinique ter waarde van € 30 aan een oud-werkneemster is weggegeven. Hoewel op de videobeelden niet te zien is dat werknemer om zich heen kijkt voordat hij het product in de tas stopt, zoals Douglas stelt, acht de kantonrechter het niet aannemelijk dat sprake is van een menselijke fout. Werknemer is immers expliciet door zijn collega geroepen om het product te storeren, heeft naast het storeren geen handelingen verricht voor de afwikkeling van de aankoop en heeft het product desondanks in de tas gestopt. Uit het voorgaande volgt dat werknemer met betrekking tot de cadeautassen en het gestorneerde product in strijd met de bij Douglas geldende regels en voorschriften gehandeld heeft, als direct gevolg waarvan twee cadeautassen gevuld met promotieartikelen zijn weggegeven aan een klant die voor deze tassen en artikelen niet in aanmerking kwam en dat een Sisleyproduct ter waarde van € 261 zonder betaling aan een klant is weggegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter vormen deze gedragingen ieder afzonderlijk een dringende reden. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9918

Zaaknummer: 11669573 EA VERZ 25-487 en 11671983 EA VERZ 25-491

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: B. Blanckenburg en M.G.N. de Jonge

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Het hof komt anders dan de kantonrechter toe aan inhoudelijke behandeling van het ontbindingsverzoek van Bospop en ontbindt de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Feiten

Bospop is een stichting die zich richt op het organiseren van culturele en muzikale activiteiten, waaronder het jaarlijkse driedaagse festival "Bospop Weert". Werknemer is sinds 2000 als vrijwilliger betrokken bij Bospop. In december 2021 is een vrijwilligersovereenkomst gesloten, die in maart 2022 is aangepast. Deze overeenkomst is door Bospop opgezegd in september 2024, met een einddatum van december 2024. Naast zijn vrijwillige werk is werknemer op 1 juli 2022 in dienst getreden bij Bospop voor acht uur per week. Hij ontvangt een salaris van € 840 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en andere emolumenten. Bospop heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Het ontslagverzoek is door de kantonrechter afgewezen, omdat Bospop niet heeft voldaan aan de eisen van het huishoudelijk reglement. Bospop verzoekt in hoger beroep, onder meer, vernietiging van de beschikking van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De bewoordingen in het huishoudelijk reglement hebben in het licht van de gehele tekst van het reglement naar het oordeel van het hof geen betrekking op besluiten tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een managementteamlid dat tevens werknemer is, maar uitsluitend op besluiten tot ontslag in hoedanigheid van managementteamlid – ongeacht of dat lid wel of niet ook werknemer is. Het systeem van 'checks and balances' wordt daarmee niet doorkruist. Het hof betreft bij zijn oordeel dat de door werknemer voorgestane uitleg ertoe zou kunnen leiden dat in een vergadering waarin alle bestuursleden en managementteamleden aanwezig zijn (met uitzondering van het lid wiens ontslag is geagendeerd), door een meerderheid slechts bestaande uit managementteamleden die geen lid van het bestuur zijn, rechtsgeldig tot het arbeidsrechtelijke ontslag van een werknemer zou kunnen worden besloten – ook als het bestuur daar unaniem tegen zou stemmen. Dat rechtsgevolg is zodanig onaannemelijk dat het in de weg staat aan het volgen van de door werknemer bepleite uitleg. Dat het oordeel van het hof de mogelijkheid openlaat dat een werknemer wordt ontslagen als managementteamlid, maar daarna nog wel werknemer is, weegt minder zwaar. Een oordeel over elk van de door Bospop aan het verzoek ten grondslag gelegde incidenten, die feitelijk niet zijn betwist, kan naar het oordeel van het hof verder achterwege blijven. Wel is met de beschrijving van die

incidenten en de reactie van werknemer daarop komen vast te staan dat er met die incidenten een conflictsituatie is ontstaan tussen de festivaldirecteur en werknemer. Werknemer heeft dat in zijn verklaring ten behoeve van bestuursleden zelf ook geschreven. Ook staat vast dat Bospop ter oplossing daarvan mediation heeft voorgesteld, dat werknemer daarmee heeft ingestemd en dat die mediation niet tot een oplossing heeft geleid. Of, zoals Bospop stelt en werknemer betwist, was overeengekomen dat als de mediation tussen werknemer en de festivaldirecteur succesvol zou zijn, er vervolgens nog een mediation zou plaatsvinden met de overige bestuursleden die een conflict met werknemer ervoeren, kan in het midden blijven. De festivaldirecteur is de leidinggevende van werknemer en hun conflict is ook na mediation niet opgelost. Van Bospop kan niet worden geveerd dat zij nogmaals meewerkt aan mediation tussen de festivaldirecteur en werknemer. Mediation met andere betrokkenen, zoals door werknemer bepleit, is onder deze omstandigheden niet zinvol en kan evenmin van Bospop worden geveerd. Het voorgaande leidt naar het oordeel van het hof tot de conclusie dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding die ontbinding rechtvaardigt. Uit hetgeen het hof hiervoor heeft vastgesteld en overwogen volgt dat de verstoring van de arbeidsverhouding niet doelbewust door Bospop is veroorzaakt en dat, als aan Bospop al verwijten zijn te maken, deze onvoldoende grond zijn om te oordelen dat van Bospop toch in redelijkheid kan worden geveerd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ter zitting bij het hof is de vraag of herplaatsing in een andere passende functie mogelijk is besproken. Bospop heeft toegelicht dat zij in totaal negen werknemers heeft, die ieder een dag per week werken en dat er geen functies zijn waarbij de festivaldirecteur niet de leidinggevende is. Werknemer heeft dat niet althans onvoldoende weersproken. Onder die omstandigheden acht het hof herplaatsing niet mogelijk en ligt die ook niet in de rede. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek op de g-grond ten onrechte heeft afgewezen. Het hof zal op grond van artikel 7:683 lid 5 BW alsnog bepalen dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 december 2025. Het hof zal ook het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding toewijzen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2864

Zaaknummer: 200.353.779/01

Rechters: F.M.Th. Quaadvliet, C.M. Salemans en M. van der Schoor

Advocaten: S.A. van Ierssel en B.T.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van rijinstructeur die tijdens arbeidsongeschiktheid nevenwerkzaamheden verricht rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 12 april 2024 in dienst getreden bij Bruinsma Verkeersopleidingen B.V. (hierna: Bruinsma) als rijinstructeur. Op 14 augustus 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 23 december 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de bestuurder en operationeel directeur van Bruinsma. Na dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat dat het ontslag is gegeven vanwege het door werknemer buiten medeweten van Bruinsma om, al dan niet tegen betaling, geven van autorijlessen, tijdens de zijn arbeidsongeschiktheid. De kantonrechter heeft geoordeeld dat voldoende is vast komen te staan dat werknemer privé drie rijlessen aan een cliënte van Bruinsma heeft gegeven, deels terwijl hij arbeidsongeschikt was. Hiermee is Bruinsma benadeeld, uit deze lessen zijn immers geen inkomsten genoten. Dit levert ernstig verwijtbaar handelen op. De kantonrechter deelt het standpunt van Bruinsma dat werknemer zich nooit had mogen inlaten met de verkoop van de auto van de echtgenoot van de cliënte die hij rijlessen heeft gegeven. De echtgenoot heeft dementieklachten. De cliënte is ontevreden met de verkoop en stelt dat er misbruik is gemaakt. Hiermee heeft werknemer de reputatie van Bruinsma op het spel gezet. Er is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt in hoger beroep onder meer een billijke vgoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer zonder medeweten van Bruinsma in ieder geval drie rijlessen heeft gegeven en Bruinsma werknemer dus terecht een verwijt maakt op dit punt. Werknemer betwist dat hij geld heeft ontvangen. Deze betwisting is moeilijk te rijmen met de verklaring van onder meer de klant dat zij werknemer contant heeft betaald. Ook als er niet betaald is, heeft werknemer zijn werkgever (financieel) benadeeld. Het was niet aan werknemer om te besluiten om gratis rijlessen te geven. Bruinsma heeft in de ontslagbrief zelf ook aangegeven dat voor haar niet relevant is of werknemer de lessen al dan niet tegen betaling heeft verricht. Het lag op de weg van werknemer om ervoor te zorgen dat er geen enkele twijfel zou kunnen bestaan over zijn integriteit als rijinstructeur (en in het verlengde daarvan over de integriteit van Bruinsma als rij school). Door te handelen zoals hij heeft gedaan en zich in te laten met de privé zaken van een klant van Bruinsma, heeft hij de reputatie van Bruinsma op onaanvaardbare wijze in de waagschaal gesteld door geen rekening te houden met het gegeven dat zijn handelen ten opzichte van klanten van Bruinsma zoals

hiervoor beschreven, negatief afstraalt op Bruinsma. De verwijten ten aanzien van de rijlessen en de verkoop van de auto leveren naar het oordeel van het hof in samenhang gezien wel een dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Het gegeven dat werknemer sinds de aanvang van zijn dienstverband naar volle tevredenheid heeft gefunctioneerd, kan maar beperkt gewicht in de schaal leggen aangezien werknemer pas vier maanden in dienst was. Verder is het juist dat werknemer ten tijde van het ontslag op staande voet arbeidsongeschikt was. Maar het opzegverbod bij ziekte geldt niet in geval van een ontslag op staande voet. Daarbij komt dat de door het hof aangenomen dringende reden voor het ontslag op staande voet ook geen samenhang vertoont met werknemers arbeidsongeschiktheid. Ook hierin ziet het hof dus geen aanleiding voor een andere uitkomst van de belangenafweging. Ten slotte heeft werknemer erop gewezen dat het feit dat hij het ontslaggesprek als intimiderend heeft ervaren, onvoldoende is meegewogen. Hij heeft echter niet nader toegelicht en concreet gemaakt hoe en waarom deze omstandigheid, die overigens door Bruinsma wordt weersproken, tot een ander oordeel zou moeten leiden. In dat gesprek zijn hem immers alleen de verwijten voorgehouden die Bruinsma hem maakt. Het hof gaat er niet in mee dat een ontslag op staande voet een buitenproportionele reactie was. Werknemer heeft zich zodanig gedragen dat hij het vertrouwen van Bruinsma onwaardig is geworden en van Bruinsma kon in de gegeven omstandigheden niet gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren en te volstaan met een minder vergaande disciplinaire maatregel. Het hoger beroep van werknemer faalt en er is geen aanleiding om hem alsnog een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en/of billijke vergoeding toe te kennen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:103

Zaaknummer: 200.358.106

Rechters: M.P.J.C. van Bavel, D.W.J.M. Kemperink en R.J.A. Dil

Advocaten: H.J.F. Wekking en J.J. Schraagen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding vervalt door contractwijzigingen: werkgever kan ex-werknemer niet binden aan concurrentieverbod, omdat dit na opeenvolgende addenda nooit opnieuw rechtsgeldig is overeengekomen.

Feiten

Skytree ontwikkelt systemen voor het afvangen van koolstofdioxide met Direct Air Capture (DAC). Werknemer trad op 1 november 2020 bij Skytree in dienst als senior material scientist op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twaalf maanden. In die arbeidsovereenkomst was een concurrentiebeding opgenomen dat in de arbeidsovereenkomst werd gemotiveerd. Op 29 oktober 2021 sloten partijen addendum A, waarin de arbeidsovereenkomst werd verlengd voor opnieuw twaalf maanden. Vervolgens zetten partijen bij addendum B van 9 maart 2022 de arbeidsovereenkomst met ingang van die datum om naar onbepaalde tijd en wijzigden zij de functie naar head of R&D, met een hoger salaris. Daarna volgden addenda C tot en met E met verdere wijzigingen, waaronder salarisaanpassingen, een gewijzigde reiskostenregeling, een functiewijziging naar chieft science officer en een bonusregeling. In geen van deze addenda werd het concurrentiebeding opnieuw overeengekomen. Elk addendum bevatte wel de bepaling dat alle overige bepalingen uit de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van kracht bleven. Op 23 mei 2024 tekenden partijen een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van het dienstverband per 30 september 2024. In deze vaststellingsovereenkomst werd opgenomen dat de postcontractuele verplichtingen, waaronder het concurrentiebeding, na de einddatum onverkort zouden doorlopen, en dat bij overtreding een contractuele boete verschuldigd zou zijn. Per 1 augustus 2024 trad werknemer bij Ucanéo in dienst als head of research & development. Ucanéo ontwikkelt eveneens DAC-systemen. Skytree sommeerde werknemer bij brief van 25 februari 2025 om zijn werkzaamheden voor Ucanéo direct te beëindigen vanwege schending van het concurrentiebeding. Werknemer gaf daaraan geen gehoor. Skytree vordert onder meer een verklaring voor recht dat werknemer het concurrentiebeding had overtreden door bij Ucanéo te werken, alsmede veroordeling tot betaling van contractuele boetes (met rente en kosten).

Oordeel

Tussen partijen stond vast dat het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst van 1 november 2020 destijds rechtsgeldig was overeengekomen. De vraag was echter of werknemer bij het einde van het dienstverband (nog steeds) aan dat beding gebonden was of dat partijen later opnieuw een geldig concurrentiebeding waren overeengekomen. Die vraag

beantwoordde de kantonrechter ontkennend. De kantonrechter stelde vast dat addendum A niet alleen een voortzetting was, maar leidde tot het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst na afloop van de oorspronkelijke overeenkomst. In zo'n situatie moet een concurrentiebeding opnieuw schriftelijk worden overeengekomen. De algemene bepaling in addendum A dat overige bepalingen uit de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst onverkort gelden, was daarvoor onvoldoende. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst was niet (kenbaar) als bijlage bijgevoegd en uit het addendum volgde niet dat werknemer uitdrukkelijk opnieuw instemde met het concurrentiebeding. Bovendien ontbrak in addendum A de vereiste motivering waarom het beding noodzakelijk was. Daardoor bevatte addendum A geen geldig concurrentiebeding. Vervolgens oordeelde de kantonrechter dat ook addendum B (omzetting naar onbepaalde tijd met functiewijziging) en de daaropvolgende addenda telkens wijzigingen van de arbeidsovereenkomst meebrachten, waardoor het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk had moeten worden overeengekomen. Omdat het beding in addenda B tot en met E niet opnieuw was opgenomen en dus niet voldeed aan het schriftelijkheidsvereiste was ook in die fasen geen rechtsgeldig concurrentiebeding tot stand gekomen. Omdat geen rechtsgeldig concurrentiebeding (meer) bestond, wees de kantonrechter de vorderingen van Skytree af.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9995

Zaaknummer: 11749505 \ CV EXPL 25-8300

Rechters: G.J. Boeve

Advocaten: P.A.L. de Jong en S. Gerritse

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Gezien de wijze waarop volgens werkgever c.s. de opzegging is gedaan, namelijk tijdens een ruzie, hadden zij in ieder geval nader onderzoek moeten doen naar de gestelde opzegging van werknemer.

Feiten

Werknemer is werkzaam geweest bij La Crêpe c.s. In die arbeidsovereenkomst staat dat de overeenkomst is aangegaan voor de duur van 1 jaar vanaf 1 juli 2024. Op de loonstrook van maart 2025 van werknemer staat dat zijn dienstverband per 11 maart 2025 is beëindigd bij La Crêpe c.s. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen en verzoekt om La Crêpe c.s. te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

Vastgesteld kan worden dat werknemer niet op staande voet is ontslagen en dat zijn arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is beëindigd. La Crêpe c.s. stellen zich op het standpunt dat werknemer zelf ontslag heeft genomen. La Crêpe c.s. hebben gewezen op de Whatsapp-berichten van werknemer en dan met name die van 12 maart 2025 waarin werknemer schrijft: “Ik informeer je dat ik sinds [08-03-2025] mijn werkzaamheden bij La Crepe heb beëindigd.” Dat zou inderdaad gelezen kunnen worden als een bevestiging van een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het bericht gaat echter verder over een mogelijke loonvordering. Dat er discussie is over het verschuldigde loon volgt ook uit eerdere berichten. Bovendien heeft werknemer verklaard dat hij ChatGPT heeft gebruikt om een formele brief te kunnen opstellen met betrekking tot de loonbetalingen. Verder heeft werknemer een verklaring overgelegd waaruit kan worden opgemaakt dat hij op 9 maart 2025 weer gewerkt heeft en dus niet per 8 maart 2025 is gestopt. Gelet op de gemotiveerde betwisting van de opzegging was het aan La Crêpe c.s. om een nadere onderbouwing te geven van de gestelde opzegging. Nu dat niet is gedaan wordt het verweer van La Crêpe c.s. als onvoldoende onderbouwd terzijde geschoven. La Crêpe c.s. hadden voorts, gezien de wijze waarop volgens hen de opzegging is gedaan, namelijk tijdens een ruzie op 8 maart 2025, in ieder geval nader onderzoek moeten doen naar de gestelde opzegging van werknemer. De wijze waarop de arbeidsovereenkomst is beëindigd is dan ook in strijd met de opzeggingsbepalingen van artikel 7:669 BW en maakt dat er onregelmatig is beëindigd. Werknemer heeft berust in het einde van de arbeidsovereenkomst. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Hoewel hiervoor is geoordeeld dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is, heeft werknemer de verzochte vergoeding op geen

enkele wijze onderbouwd. De wettelijke transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:9

Zaaknummer: 11778852 \ RP VERZ 25-50509

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: N.M. Fakiri en C.P. Zwaanswijk

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Inlener en formeel werkgever aansprakelijk: er moest rekening worden gehouden met de mogelijkheid dat een werknemer zich mogelijk zou bezeren aan metalen onderdelen van de installaties met scherpe randen.

Feiten

Werknemer is op 17 april 2023 in dienst getreden bij formeel werkgever op basis van een uitzendovereenkomst. Formeel werkgever heeft op 23 december 2021 een overeenkomst gesloten met X B.V. Werknemer is op grond van deze overeenkomst tewerkgesteld bij inlener in de functie van schoonmaker. In de nacht van 5 op 6 mei 2023 heeft werknemer tijdens de uitoefening van zijn schoonmaakwerkzaamheden bij inlener een arbeidsongeval gehad, waarbij hij met zijn hoofd tegen de constructie van een machine is aangelopen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat formeel werkgever en D hoofdelijk aansprakelijk zijn. Formeel werkgever heeft inlener en D opgroepen in vrijwaring. Inlener heeft D opgeroepen in vrijwaring.

Oordeel

Vaststaat dat de installaties die werknemer moest schoonmaken, alsmede de hogedrukslangen waarmee hij dit moest doen, van inlener zijn. Voorts staat vast dat werknemer deze schoonmaakwerkzaamheden op de bedrijfslocatie van inlener uitvoerde. Ter zitting is gebleken dat inlener zelf de veiligheidsvoorschriften ten aanzien van het uitvoeren van de schoonmaakwerkzaamheden opstelde en aan formeel werkgever doorstuurde en dat formeel werkgever deze vervolgens aan de uitzendkrachten verstrekke. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat inlener al dan niet indirect, (mede)zeggenschap had over de veiligheid van de uit te voeren schoonmaakwerkzaamheden. Dat inlener het toezicht op en de zeggenschap over de *uitvoering* van de schoonmaakwerkzaamheden contractueel bij D had neergelegd, laat onverlet de invloed die inlener (ook) had op de werkomstandigheden van werknemer en de daaraan verbonden veiligheidsrisico's. Dat inlener de uitvoering van de schoonmaakwerkzaamheden heeft uitbesteed, is weliswaar een begrijpelijke bedrijfsmatige keuze, maar leidt naar het oordeel van de kantonrechter niet tot de conclusie dat deze werkzaamheden niet tot de bedrijfsvoering van inlener behoren. De conclusie is dat artikel 7:658 lid 4 BW van toepassing is op de relatie tussen inlener en werknemer. De kantonrechter neemt verder als vaststaand aan dat werknemer zich ten tijde van het ongeval onder de transportband bevond, dat hij uit een gebukte positie omhoog kwam en dat hij zijn hoofd heeft gestoten tegen een scherpe rand van een metalen onderdeel van de transportband. Nu

vaststaat dat werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade heeft geleden, zijn formeel werkgever en inlener daarvoor hoofdelijk aansprakelijk op grond van artikel 7:658 lid 2 en 4 BW, tenzij zij aantonen dat zij aan hun zorgplicht hebben voldaan of de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer. Van opzet of bewuste roekeloosheid is geen sprake (geweest). Hoewel vaststaat dat werknemer verschillende trainingen heeft gevolgd en documenten heeft ontvangen van formeel werkgever, is de kantonrechter van oordeel dat formeel werkgever niet heeft aangetoond dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Er is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een bedrijfsrisico waarvoor een zorgverplichting voor formeel werkgever als werkgever geldt. Bij dit oordeel betreft de kantonrechter dat op grond van artikel 7:658 BW een hoog veiligheidsniveau van de betrokken werkruimte mag worden verwacht. Formeel werkgever had daarom rekening moeten houden met de mogelijkheid dat een ongeval zich zou voordoen en een werknemer zich mogelijk zou bezeren aan metalen onderdelen van de installaties met scherpe randen. Dat er mogelijk sprake is geweest van enige onoplettendheid bij het omhoog komen van werknemer vanuit zijn gebukte positie, zoals formeel werkgever stelt, maakt het voorgaande niet anders. Formeel werkgever moet als werkgever rekening houden met het ervaringsfeit van mogelijke onoplettendheid van een werknemer bij de uitoefening van zijn werkzaamheden. Gesteld noch gebleken is bovendien dat formeel werkgever erop heeft toegezien dat werknemer werd voorzien van een instructie of waarschuwing ten aanzien van dit specifieke gevaar. Inlener heeft slechts gesteld dat op hem geen zorgplicht rust omdat hij niet als materieel werkgever van werknemer kan worden aangemerkt. Daarin volgt de kantonrechter inlener niet. Nu inlener niet heeft gesteld dat en hoe hij heeft voldaan aan de op hem rustende zorgplicht, is hij om die reden als inlenende partij op grond van artikel 7:658 lid 4 BW (mede)aansprakelijk voor de schade die werknemer op 6 mei 2023 tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft geleden en mogelijk nog lijdt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:193

Zaaknummer: 11372893 \ CV EXPL 24-3470 (hoofdzaak) 11596622 \ CV EXPL 25-738 (vrijwaringszaak en) 11596717 \ CV EXPL 25-739 (vrijwaringszaak)

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: V. Oskam, F.F. Wiersma, V.R. Pool en A. Quispel

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW en 210 Rv

RECHTSPRAAK

Aanzegvergoeding toegewezen: de communicatie was gericht op re-integratie in het tweede spoor en niet op opzegging.*Feiten*

Werkneemster is per 1 september 2023 in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van één jaar (tot 31 augustus 2024). In artikel 6 van de arbeidsovereenkomst staat dat opzegging schriftelijk dient te geschieden tegen het einde van de maand. Bij brief van 19 juli 2024 is aan werkneemster medegedeeld dat zij haar arbeidsovereenkomst willen verlengen voor een jaar. Werkneemster heeft zich per 2 januari 2025 ziekgemeld. Op 5 juni 2025 heeft tussen partijen onder begeleiding van Work Solutions een driegesprek plaatsgevonden. Daarin is o.a. besproken dat een maand behandeling nodig is, dat werkneemster heeft aangegeven niet te willen re-integreren in de huidige praktijk en op welke wijze dat intern wordt gecommuniceerd. Op 12 juni 2025 heeft werkneemster aan collega's per Whatapp bericht dat in overleg is besloten dat zij in een andere praktijk zal re-integreren. Op 29 juli 2025 heeft werkneemster aan werkgeefster gemaild dat de praktijkhouders waar zij kan re-integreren, een bevestiging wensen te ontvangen dat de aansprakelijkheidsverzekering van werkgeefster re-integratie elders dekt. Werkgeefster heeft aangegeven dat de verzekering is gekoppeld aan het dienstverband. Zodra het arbeidsverband stopt per 1 september 2025 stopt dus ook de aansprakelijkheidsverzekering (evenals alle andere verzekeringen en pensioen). De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 31 augustus 2025. Bij brief van 30 oktober 2025 heeft de gemachtigde van werkneemster werkgeefster verzocht tot betaling van de aanzegvergoeding. Werkgeefster is niet tot betaling daarvan overgegaan. Werkneemster zoekt om betaling van de aanzegvergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster de arbeidsovereenkomst niet duidelijk en ondubbelzinnig heeft opgezegd. De insteek van zowel het driegesprek van 5 juni 2025 en het afscheidbericht per WhatsApp was re-integratie van werkneemster via het tweede spoor. Dit leidt tot het oordeel dat er geen sprake is van een (rechtsgeldige) opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster. Werkgeefster heeft verder aangevoerd dat zij met haar e-mail van 30 juli 2025 heeft voldaan aan haar schriftelijke aanzegplicht. Dit verweer wordt verworpen. Voorafgaand aan die e-mail heeft werkneemster namens de praktijkhouders bij wie ze zou kunnen re-integreren, gevraagd of werkgeefster kon bevestigen dat haar aansprakelijkheidsverzekering re-integratie elders dekte. De e-mail van 30 juli 2025 is daar een reactie op in het kader van re-integratie van werkneemster bij een andere praktijkhouder

en is, in tegenstelling tot de aanzeggingsbrief van 19 juli 2024, niet uit eigen beweging door werkgeefster verstuurd met de intentie om werkneemster tijdig te informeren dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Het voorgaande betekent dat werkgeefster aan werkneemster een vergoeding is verschuldigd gelijk aan één maand loon.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11613

Zaaknummer: 11950222

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: W.J. Liebrand en M. Butter

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Mede gelet op referte werknemer, wordt arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgever ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding waarvan werknemer geen verwijt valt te maken.*Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgever en heeft werkgever in rechte betrokken. Werkgever verzoekt (als tegenverzoek) de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer valt daarvan geen verwijt te maken. Ook is herplaatsing niet mogelijk dan wel ligt dit niet in de rede. Werkgever heeft gesteld dat het verzoek geen verband houdt met het bestaan van een opzegverbod. Werkgever heeft verzocht de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2026 te ontbinden. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling in het verzoek een minnelijke regeling getroffen. Partijen hebben met betrekking tot het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitspraak verzocht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mede gelet op de referte van werknemer ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2026. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst. Werknemer is arbeidsongeschikt zodat het opzegverbod conform artikel 7:670 BW van toepassing is. Hierop wordt echter op grond van artikel 7:671b lid 6 onderd a BW een uitzondering gemaakt, omdat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Gelet op de uitkomst van deze procedure is het redelijk dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8880

Zaaknummer: 11918350 \ AZ VERZ 25-63 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: M.E. Smits, I.I.J. Slangen en L.S. de Wijs

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

RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft niet voldaan aan eerder door kantonrechter gegeven opdracht tot (onder meer) opstellen van salarisspecificaties.
Werkgever krijgt laatste kans om alsnog aan deze opdracht te voldoen.***

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst gesloten met een vennootschap gevestigd in Zuid-Afrika (Flexmeister SA) en met een daaraan gelieerde in Nederland gevestigde vennootschap (Flexmeister Europe B.V.). Op basis van deze overeenkomsten heeft werkneemster 24/7 zorg verleend aan particuliere klanten in Nederland. De Arbeidsinspectie heeft, in verband met de omstandigheden waaronder werkneemster haar werkzaamheden moest uitvoeren, in opdracht van de officier van justitie werkneemster van haar werklocatie gehaald. Omdat werkneemster haar werkzaamheden niet meer verrichtte, heeft de Zuid-Afrikaanse vennootschap de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht opgezegd. Werkneemster voert aan dat de opzegging niet rechtsgeldig is en verzoekt vernietiging van het ontslag. Daarnaast vordert werkneemster loon, aangezien zij 24/7 aanwezig moest zijn, hetgeen meer is dan de overeengekomen 38 uur per week. Bij tussenbeschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en dat de arbeidsovereenkomst voortduurt tot 20 januari 2025 (einddatum arbeidsovereenkomst). Voorts is overwogen dat Flexmeister Europe over de periode vanaf de aanvang van het dienstverband tot 11 juli 2024 en van 1 januari tot en met 20 januari 2025 over de door werkneemster gewerkte weken over 24/7 het minimumloon moet betalen. Flexmeister Europe diende salarisspecificaties op te stellen over die perioden met dit loon als uitgangspunt. Daarnaast diende te worden aangegeven wat bruto/netto feitelijk aan werkneemster is betaald en diende Flexmeister Europe duidelijk te maken in welke weken werkneemster niet gewerkt had vanwege (door te betalen) vakantie en/of onbetaald verlof.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Flexmeister Europe heeft niet aan de opdracht voldaan. Zij heeft enkel betalingsbewijzen overgelegd van hetgeen aan werkneemster is betaald. Flexmeister Europe wordt een allerlaatste kans geboden om binnen vier weken na heden alsnog aan de opdracht die is gegeven bij tussenbeschikking van 18 februari 2025 te voldoen. Indien Flexmeister Europe in gebreke blijft alsnog aan de haar gegeven opdrachten te voldoen, zal de kantonrechter daaraan de gevolgen (kunnen) verbinden die hem geraden voorkomen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11346

Zaaknummer: 11391112 \ HA VERZ 24-155

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A.A. Bouwman en M.M. van der Marel

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Overstap werknemers verzekeringsmakelaar naar concurrent. Geen onrechtmatige concurrentie (Boogaard/Vesta). Gelet op grootte oud-werkgever ligt drempel van ‘stelselmatig en substantieel afbreken van duurzaam bedrijfsdebet’ hoog.

Feiten

Drie werknemers zijn in dienst geweest bij Aon Groep Nederland B.V. (hierna: Aon) als (senior) accountmanager. Werknemers hebben elk hun arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 september 2024 en zijn alle drie per die datum in dienst getreden bij een concurrent van Aon. Achttien klanten van Aon die tot de portefeuilles van werknemers behoorden, zijn vervolgens ook overgestapt naar die concurrent. Inmiddels is het in de arbeidsovereenkomsten met Aon opgenomen geheimhoudings- en/of relatiebeding van werknemers afgelopen. Aon meent dat sprake is van onrechtmatige concurrentie en vordert in kort geding een verbod tot het benaderen van klanten van Aon en een voorschot van ruim € 2 miljoen op een schadevergoeding.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt.

Voorschot afgewezen; geen spoedeisend belang

Zelfs wanneer ervan wordt uitgegaan dat het werknemers ook ná het verlopen van het geheimhoudings- en/of relatiebeding niet is toegestaan om klanten van Aon te benaderen, valt niet in te zien welk spoedeisend belang Aon heeft bij de door haar gevorderde betaling van een voorschot van € 2.159.888. Voor de incasso van de door Aon gestelde (en door werknemers gemotiveerd betwiste) vordering tot betaling van een schadevergoeding is het voeren van een bodemprocedure de geëigende weg. De gevorderde betaling van het voorschot wordt afgewezen.

Geen onrechtmatige concurrentie

Vast staat dat de duur van de overeengekomen geheimhoudings- en/of relatiebedingen inmiddels is verstreken. Het staat werknemers daarom in beginsel vrij om Aon te beconcurreren, ook wanneer Aon daarvan nadeel ondervindt. Bijkomende omstandigheden kunnen er wel toe leiden dat bepaalde concurrerende activiteiten toch onrechtmatig zijn. In dit geval moet beoordeeld worden of er een serieuze aanleiding is om te vrezen dat (een of

meer) werknemers jegens Aon onrechtmatig zullen handelen, zodat een verbod op zijn plaats is. Dit is naar het oordeel van de voorzieningenrechter niet het geval. Wat betreft de reeds overgestapte klanten geldt op grond van vaste rechtspraak (*Boogaard/Vesta*) dat nodig is dat *substantieel* afbreuk is/wordt gedaan aan het duurzame bedrijfsdebiet. Daaruit volgt dat de overstap van enkele klanten reeds om die reden onvoldoende is. Aon is immers een grote speler in de verzekeringswereld met een groot klantenbestand, waardoor de drempel om te kunnen spreken van het stelselmatig en substantieel afbreken van het duurzame bedrijfsdebiet in dit geval hoog ligt. Verder moet gebruik zijn gemaakt van kennis en gegevens die bij de voormalige werkgever vertrouwelijk zijn verkregen. Dat aan dat criterium is voldaan onderbouwt Aon vooral met aannames en veronderstellingen; dat volstaat niet. Daar komt bij dat sinds het verlopen van de geheimhoudings- en/of relatiebedingen inmiddels ruim zestien maanden zijn verstreken, waardoor de bij Aon opgedane kennis en verkregen bedrijfsinformatie in relevantie en actualiteit heeft ingeboet. Gelet hierop is niet aannemelijk geworden dat er een serieus risico bestaat dat werknemers jegens Aon onrechtmatig zullen handelen in de vorm van onrechtmatige concurrentie. Een belangenafweging leidt niet tot een ander oordeel. De vorderingen van Aon om werknemers te verbieden om zakelijk contact te houden met klanten van Aon, worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:582

Zaaknummer: C/10/710291 / KG ZA 25-1148

Rechters: P.F.G.T. Hofmeijer-Rutten

Advocaten: E.H. de Joode, V. van den Bos en E. Husta

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld door hen als slapende werknemers uit te sluiten van een discretionaire bonus en vorderen inzage in de gehanteerde verdeelsleutel.

Feiten

Werknemers zijn in 2015 arbeidsongeschikt geraakt. Na afloop van de loondoorbetalingsverplichting kwamen zij in aanmerking voor een WIA-uitkering, waardoor de arbeidsovereenkomsten met onderneming X slapend zijn geworden. De arbeidsovereenkomsten zijn op dat moment niet beëindigd. Werknemers hebben verzocht om beëindiging van hun dienstverband met betaling van een transitievergoeding. X heeft hier aanvankelijk niet aan meegewerkt. Nadat duidelijk werd dat een werkgever verplicht is mee te werken aan een dergelijk verzoek, zijn partijen opnieuw in gesprek gegaan. Op 20 december 2019 hebben werknemers en X een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarmee de arbeidsovereenkomsten zijn beëindigd. In die overeenkomst is een finale kwijtingsbepaling opgenomen. Op 21 oktober 2019 heeft werkgeefster aan de werknemers van X meegedeeld dat aan personen die op 17 april 2019 een actief dienstverband hadden en langer dan één jaar in dienst waren, een discretionaire bonus werd toegekend. De toekenning en hoogte van de bonus werden bepaald door werkgeefster, terwijl de uitbetaling plaatsvond via X. Onder een actief dienstverband werd verstaan het hebben van recht op loon. Werknemers ontvingen op 17 april 2019 geen loon meer, maar een WIA-uitkering, en hadden daardoor een slapend dienstverband. Zij ontvingen geen bonus. Hun verzoek om uitbetaling van de bonus werd geweigerd, omdat zij niet voldeden aan de voorwaarden. Voorafgaand aan het sluiten van de vaststellingsovereenkomst is ook X verzocht om betaling van de bonus, maar die verwees naar werkgeefster. Werknemers hebben vervolgens een klacht ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens (CRM) tegen zowel X als werkgeefster. De klacht tegen X is niet-ontvankelijk verklaard wegens de finale kwijting. Het CRM heeft geoordeeld dat het handelen van werkgeefster niet onder de reikwijdte van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte valt. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld door de criteria voor de toekenning van de bonus zodanig vast te stellen dat werknemers geen recht hadden op een bonus. Daarnaast vorderen zij inzage in de verdeelsleutel die werkgeefster heeft gehanteerd bij het bepalen van de hoogte van de bonussen.

Oordeel

Het verstrekkelijkste verweer van werkgeefster is dat werknemers geen belang hebben bij hun vorderingen wegens de finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst. De rechtbank oordeelt dat dit verweer niet slaagt, omdat werkgeefster geen partij is bij de vaststellingsovereenkomst, die uitsluitend is gesloten tussen werknemers en X. Ook het beroep op schending van de substantiëringsplicht slaagt niet. Hoewel de dagvaarding summier is en er onduidelijkheid bestaat over de rechtsgrond, verbindt de rechtbank daaraan geen gevolgen, omdat door de conclusie van antwoord en de mondelinge behandeling voldoende duidelijk is geworden wat partijen over en weer stellen. De rechtbank oordeelt, net als het CRM, dat het handelen van werkgeefster niet onder de reikwijdte van deze wet valt. Werkgeefster was geen werkgever van werknemers en had geen zeggenschap over hun arbeidsverhouding of arbeidsvoorwaarden. De eenmalige discretionaire bonus kan niet worden aangemerkt als een arbeidsvoorwaarde, maar als een gift van de voormalig aandeelhouder. Dat de bonus via X is uitbetaald, maakt dit niet anders. Voorts is niet gebleken dat werkgeefster gezag uitoefende over werknemers. De rechtbank ziet geen aanleiding om af te wijken van het oordeel van het CRM en oordeelt dat het handelen van werkgeefster niet onder de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte valt. Daarom komt de rechtbank niet toe aan de vraag of er sprake was van verboden onderscheid of een objectieve rechtvaardiging. De verklaring voor recht dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld wordt afgewezen. Ook de gevorderde inzage in de verdeelsleutel wordt afgewezen, nu niet is komen vast te staan dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld en werknemers daarbij geen belang hebben.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7351

Zaaknummer: C/16/594280 / HA ZA 25-281

Rechters: M.S.T. Belt

Advocaten: D.H.J. van Roeters Lennep, Van der Zanden, C. Zweipfenning en P. de Ruiter

Wetsartikelen: 4 Wgbh/cz en 3 Wbgh/cz

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert betaling van achterstallig loon, loon tijdens ziekte en naleving van re-integratieverplichtingen, stellende dat hij structureel meer uren heeft gewerkt en recht had op cao-loonsverhoging.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als chauffeur voor 40 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar, tegen een brutoloon van € 17,99 per uur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing. Op 5 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Sindsdien heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster. Werkgeefster heeft vanaf de maand mei 2025 geen salaris meer aan werknemer betaald. Op 15 juli 2025 heeft de gemachtigde van werknemer werkgeefster aangemaand tot betaling van het verschuldigde loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging en juridische kosten, zonder resultaat. Werknemer stelt dat hij sinds aanvang van de arbeidsovereenkomst structureel meer uren heeft gewerkt dan overeengekomen en dat werkgeefster ten onrechte geen cao-loonsverhoging heeft doorgevoerd. Volgens werknemer heeft hij slechts € 19.000 netto uitbetaald gekregen. Werkgeefster erkent dat werknemer op grond van de cao per 1 januari 2025 recht had op een loonsverhoging, maar stelt dat het loon wekelijks bij wijze van voorschot werd betaald. Werkgeefster betwist dat werknemer meer uren heeft gewerkt en betwist dat werknemer ziek was. Daarnaast voert werkgeefster aan dat werknemer een trekker met veel schade heeft achtergelaten en dat zij deze schade mag verrekenen met het achterstallig loon. Werknemer vordert betaling van € 59.163,67 bruto aan achterstallig loon over de periode van 1 november 2024 tot en met 1 juli 2025, verminderd met het reeds betaalde nettoloon van € 19.000, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Daarnaast vordert werknemer verstrekking van loonspecificaties op straffe van een dwangsom, doorbetaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid en naleving van de re-integratieverplichtingen door werkgeefster, eveneens op straffe van een dwangsom. Verder vordert werknemer betaling van buitengerechtelijke incassokosten en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer meer dan 40 uur per week heeft gewerkt. Uit de door werknemer overgelegde tachograafgegevens volgt niet dat hij gemiddeld 70,48 uur per week heeft gewerkt. Werknemer heeft bovendien

niet de volledige urenregistratie overgelegd. Voor nadere bewijslevering is in dit kort geding geen ruimte. De vordering tot betaling van overuren wordt daarom afgewezen. Nu niet kan worden vastgesteld hoeveel uren werknemer heeft gewerkt, kan evenmin worden vastgesteld dat het door werkgeefster betaalde voorschot, inclusief de erkende cao-loonsverhoging per januari 2025, onvoldoende is geweest. Ook deze vordering wordt afgewezen. Ten aanzien van de ziekmelding oordeelt de kantonrechter voorshands dat werknemer vanaf 5 mei 2025 ziek was, nu werkgeefster geen bedrijfsarts heeft ingeschakeld. Vast staat dat werknemer vanaf 23 juni 2025 weer beter was. Hoewel werkgeefster in beginsel verplicht is het loon tijdens ziekte door te betalen, kan gelet op de door werkgeefster gestelde betalingen, verrekeningen en schade, en het feit dat werknemer na herstel geen werkzaamheden meer heeft verricht, niet eenvoudig worden vastgesteld dat op dit moment een betalingsverplichting bestaat. Hiervoor is nadere bewijslevering nodig, waarvoor in kort geding geen ruimte is. De gevorderde afgifte van loonspecificaties, naleving van re-integratieverplichtingen, betaling van de wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, in die zin dat ieder der partijen de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9965

Zaaknummer: 11825790 \ KK EXPL 25-516

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: O Kenç en L. Tastan-Bastimar

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op initiatief werkneemster. Geen recht op vergoedingen; geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen 22-jarige werkgeefster, mede in aanmerking genomen dat zij een jonge, beginnende ondernemster is zonder ervaring met personeelszaken.

Feiten

Werkgeefster is een 22-jarige beginnende ondernemster die ongeveer een jaar geleden een beautysalon is begonnen. Op 1 maart 2025 is werkneemster, destijds studente, bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een oproepovereenkomst voor de duur van een jaar. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat beide partijen de overeenkomst kunnen opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden. Op enig moment is tussen partijen een geschil ontstaan, mede omdat werkneemster liever niet had dat er foto's van haar op de socialemediakanalen van werkgeefster zouden worden geplaatst. Werkgeefster heeft daarop op 25 mei 2025 aangegeven dat dit wel een voorwaarde voor haar is en dat ze in dat geval niet denkt dat de samenwerking nog langer door kan gaan. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat ze graag formeel hoort onder welke voorwaarden werkgeefster de arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Werkgeefster heeft aangegeven het contract te 'verbreken' en werkneemster de komende twee maanden op oproepbasis in te plannen. Met dit bericht heeft werkgeefster een schriftelijk aanbod meegestuurd ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster is niet akkoord gegaan met dit voorstel. Werkneemster verzoekt (1) betaling van achterstallig loon, (2) ontbinding van de arbeidsovereenkomst en (3) toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding op grond van artikel 7:671c lid 3 sub a BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft allereerst recht op betaling van € 168,72 bruto aan achterstallig salaris. Nu werkgeefster zich neerlegt bij het verzoek tot ontbinding, wordt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen per 1 januari 2026. Werkneemster heeft echter geen recht op vergoedingen, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster. Aan werkneemster kan worden toegegeven dat werkgeefster onduidelijke standpunten heeft ingenomen in de discussie die tussen partijen heeft gespeeld over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zij had dat als werkgever beter moeten doen, maar daarmee is er nog geen sprake van ernstige verwijtbaarheid. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat het te ver strekt om het bericht van 25 mei 2025 aan te

merken als een ontslag op staande voet. Vervolgens heeft werkgeefster kennelijk getracht de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden. In aanmerking genomen dat werkgeefster een jonge, beginnende ondernemster is, die nog geen ervaring heeft met personeelszaken, kan haar maar in beperkte mate kwalijk worden genomen dat ze de contractbeëindigingsonderhandelingen met werkneemster op deze wijze heeft aangepakt. In ieder geval haalt de handelwijze van werkgeefster niet de lat van ernstige verwijtbaarheid. Het voorgaande maakt dat er geen aanleiding bestaat werkneemster een billijke vergoeding, transitievergoeding of een gefixeerde schadevergoeding (art. 7:671c lid 3 sub a BW) toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10251

Zaaknummer: 11854368 EA VERZ 25-978

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: A. Azauiyat en A.S. Arts

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert loon en vergoedingen en stelt dat er sprake was van een uitzendovereenkomst voor drie maanden dan wel stilzwijgende verlenging. Werkgeefster betwist de vordering en stelt dat de overeenkomst van rechtswege is geëindigd.

Feiten

Werkneemster was werkzaam via een uitzendbureau en meent recht te hebben op loon en vergoedingen. Primair stelt zij dat met werkgeefster een overeenkomst voor de duur van drie maanden is gesloten en dat werkgeefster die overeenkomst niet tussentijds had mogen beëindigen. Subsidiair stelt zij dat de overeenkomst na één week stilzwijgend is verlengd met vier weken. Werkgeefster betwist dat zij loon of vergoedingen aan werkneemster verschuldigd is en stelt dat de overeenkomst is gesloten voor de duur van één week en na die week van rechtswege is geëindigd. In de overeenkomst is, voor zover hier relevant, opgenomen dat de uitzendovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van één week, na afloop waarvan deze stilzwijgend kan worden verlengd voor de duur van vier weken, en dat de overeenkomst van rechtswege eindigt zonder dat opzegging nodig is. De overeenkomst is ook in de Poolse taal aan werkneemster verstrekt. Werkneemster heeft in de week van 30 juni 2025 tot en met 4 juli 2025 gewerkt. Op vrijdag 4 juli 2025 heeft zij zich ziek gemeld en is zij met toestemming van haar leidinggevende om 14.30 uur naar huis gegaan. De overeenkomst is per 7 juli 2025 geëindigd. Werkneemster vordert onder meer betaling van loon en vergoedingen, een dwangsom wegens niet-betaling, een gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding, verstrekking van de uitzendbevestiging en betaling van een transitievergoeding. Daarnaast maakt zij aanspraak op loon wegens ziekte over vrijdag 4 juli 2025 na 14.30 uur en zaterdag 5 juli 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat uit de schriftelijke overeenkomst duidelijk volgt dat de overeenkomst bij aanvang is gesloten voor de duur van één week. De overeenkomst is ook in de Poolse taal aan werkneemster verstrekt, zodat voor haar duidelijk had kunnen en moeten zijn wat de duur van de overeenkomst was. De stelling dat zij de overeenkomst onder tijdsdruk heeft moeten tekenen is onvoldoende onderbouwd en wordt gepasseerd. Het door werkneemster overgelegde telefoongesprek biedt onvoldoende aanknopingspunten voor de stelling dat haar een overeenkomst voor drie maanden was beloofd. Het gesprek is pas gevoerd nadat het dienstverband was geëindigd en ziet niet concreet op afspraken die zijn gemaakt voorafgaand aan het sluiten van de overeenkomst. De kantonrechter gaat daarom uit

van de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van één week. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een stilzwijgende verlenging van de overeenkomst. Werkneemster heeft onvoldoende gesteld dat zij op grond van gedragingen van werkgeefster mocht aannemen dat de overeenkomst na één week zou worden voortgezet. De enkele gestelde mededeling dat men tevreden was over haar functioneren is, ook indien gedaan, onvoldoende om aan te nemen dat werkgeefster de overeenkomst wilde verlengen. Uit de brief van 7 juli 2025 en het ontbreken van een nieuw rooster blijkt juist dat werkgeefster de overeenkomst na één week wilde laten eindigen. Werkgeefster heeft het loon over de daadwerkelijk gewerkte dagen, alsmede de opgebouwde vakantiedagen en vakantiebijslag, betaald. Dit blijkt uit de loonstroken en eindafrekening en is door werkneemster niet betwist.

Loon tijdens ziekte

Werkneemster heeft zich op vrijdag 4 juli 2025 ziek gemeld en met een WhatsApp bericht voldoende aangetoond dat zij zich ziek heeft gemeld. Voor die dag is werkgeefster nog een half uur loon verschuldigd, omdat werkneemster tot 15.00 uur had moeten werken. Ten aanzien van zaterdag 5 juli 2025 verschillen partijen van mening over de vraag of werkneemster die dag stond ingeroosterd. De bewijslast rust op werkneemster. De kantonrechter stelt haar in de gelegenheid om te bewijzen dat en hoeveel uur zij die dag zou hebben gewerkt.

Overige vorderingen

Omdat de overeenkomst van rechtswege is geëindigd en niet is voortgezet, heeft werkneemster recht op een transitievergoeding. De vordering tot oplegging van een dwangsom wordt afgewezen, omdat een dwangsom niet kan worden opgelegd bij een veroordeling tot betaling van een geldsom. De gevorderde gefixeerde schadevergoeding wordt eveneens afgewezen, omdat de overeenkomst niet voortijdig is opgezegd maar van rechtswege is geëindigd. Daarnaast heeft werkneemster recht op verstrekking van de uitzendbevestiging. De vordering tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van een onregelmatig of ernstig verwijtbaar ontslag. Voor zover werkneemster vergoeding vordert wegens schade door een gestelde te vroege en gewelddadige ontruiming van haar woonruimte, overweegt de kantonrechter dat deze vordering ziet op een vermeende onrechtmatige daad van de verhuurder en niet van de werkgever. Voor behandeling daarvan is in deze procedure geen plaats. Werkneemster krijgt een bewijsopdracht om aan te tonen dat zij op zaterdag 5 juli 2025 stond ingeroosterd en voor hoeveel uren. De zaak wordt verwezen naar de rol van 11 februari 2026. De beslissing over het loon voor die dag, alsmede over de wettelijke rente, wettelijke verhoging en de bruto-nettospecificatie, wordt aangehouden. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:99

Zaaknummer: 11866725 \ LE VERZ 25-56

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: J.S. Bauer en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:629a BW en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is geslaagd in bewijslevering dat aan werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is verstrekt als gevolg van een administratieve fout. Werkgever komt geslaagd beroep toe op h-grond, nu werknemer boventallig is voor een in Nederland niet bestaande functie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2023 in dienst bij ABB E-Mobility B.V. (hierna: ABB). De functie van werknemer is R&D Department Lead. Feitelijk voerde werknemer de functie van Senior Director Global Lead Design Initiative uit. Het laatstverdiende loon bedraagt € 8958,40 bruto. Op 14 april 2023 hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, ingaande op 1 juni 2023 en lopende tot 30 september 2023. Diezelfde dag hebben partijen een *Letter of Appointment* ondertekend, waarin staat dat werknemer met zijn werkzaamheden begint in Nederland, maar dat hij, na het verkrijgen van een visum, tewerkgesteld zal worden in Italië. Werknemer heeft vervolgens een visum aangevraagd om in Italië te kunnen werken. Op 7 augustus 2023 is de arbeidsovereenkomst van werknemer omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op dat moment was de visumaanvraag nog niet afgerond. Rond februari 2024 heeft de zustervenootschap van ABB in Italië besloten af te zien van tewerkstelling van werknemer. Op 29 februari 2024 heeft ABB aan werknemer medegedeeld dat zijn functie zou komen te vervallen en is hij vrijgesteld van werkzaamheden. Het UWV heeft geweigerd toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen, met de reden dat ABB niet aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen. ABB verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de h-grond. Bij tussenbeschikking is ABB in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer uitsluitend door een administratieve fout een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden heeft gekregen. Indien ABB slaagt in deze bewijsopdracht, dan acht de kantonrechter voorshands een voldragen h-grond aanwezig. ABB heeft twee getuigen laten horen, te weten de Global Head of Platforms and Technology bij ABB en de Global People Partner Technology Functions bij ABB. Verder heeft ABB schriftelijke stukken ter bewijslevering ingebracht, bestaande uit e-mailcorrespondentie aangaande het contract van werknemer en schriftelijke verklaringen van de twee getuigen.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter kan met een redelijke mate van zekerheid worden

vastgesteld dat aan werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is verstrekt door een administratieve fout. Uit de correspondentie volgt afdoende dat het oorspronkelijke ticket voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd berust op een vergissing, die vervolgens gecorrigeerd is nadat de Global Head of Platforms and Technology heeft verduidelijkt dat er niet daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moest worden vertrekt, maar enkel een werkgeversverklaring om het visumtraject van werknemer zo te kunnen bespoedigen. Nergens volgt uit dat vervolgens alsnog gesproken is over het aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, hetgeen overigens ook niet in de lijn der verwachting had gelegen, omdat het vanaf het begin af aan de intentie van partijen was dat werknemer uiteindelijk naar Italië zou vertrekken en dat zijn positie in Nederland slechts ter overbrugging daarvan was. Werknemer had er, gelet op de omstandigheid dat een permanente positie in Nederland nooit aan de orde was geweest én het feit dat hij zelf om 'een simpele brief' heeft verzocht, ook niet zonder meer op mogen vertrouwen dat vervolgens zonder enige afstemming daarover aan hem een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd aangeboden. Al met al wordt geoordeeld dat ABB geslaagd is in haar bewijslevering dat zij aan werknemer slechts een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft verstrekt wegens een (kennelijke) administratieve fout. Werknemer is er niet in geslaagd het door ABB geleverde bewijs te ontkrachten. Zoals reeds overwogen in de tussenbeschikking, betekent het voorgaande dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de h-grond. ABB wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 9.123,75 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8878

Zaaknummer: 11426064

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: J.J. Margry, N. Zwijnepoel en mr. L.P.L. van den Hof

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

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt opgedragen te bewijzen dat met werknemer per vergissing een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten. Indien bewijsopdracht slaagt, komt werkgever geslaagd beroep toe op h-grond. Werknemer is dan boventallig voor een in Nederland niet bestaande functie.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2023 in dienst bij ABB E-Mobility B.V. (hierna: ABB). De functie van werknemer is R&D Department Lead. Feitelijk voerde werknemer de functie van Senior Director Global Lead Design Initiative uit. Het laatstverdiende loon bedraagt € 8958,40 bruto. Op 14 april 2023 hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten, ingaande op 1 juni 2023 en lopende tot 30 september 2023. Diezelfde dag hebben partijen een *Letter of Appointment* ondertekend, waarin staat dat werknemer met zijn werkzaamheden begint in Nederland, maar dat hij, na het verkrijgen van een visum, tewerkgesteld zal worden in Italië. Werknemer heeft vervolgens een visum aangevraagd om in Italië te kunnen werken. Op 7 augustus 2023 is de arbeidsovereenkomst van werknemer omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op dat moment was de visumaanvraag nog niet afgerond. Rond februari 2024 heeft de zustervenootschap van ABB in Italië besloten af te zien van tewerkstelling van werknemer. Op 29 februari 2024 heeft ABB aan werknemer medegedeeld dat zijn functie zou komen te vervallen en is hij vrijgesteld van werkzaamheden. Het UWV heeft geweigerd toestemming te verlenen de arbeidsovereenkomst op te zeggen, omdat ABB niet aannemelijk heeft gemaakt dat er sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de arbeidsplaats van werknemer structureel komt te vervallen. ABB verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat zij bij aanvang van het dienstverband van werknemer de bedoeling hadden dat hij, na verkrijging van een visum, in dienst zou treden bij de Italiaanse zustervenootschap van ABB. Evenmin staat ter discussie dat de behandeling van deze visumaanvraag langer duurde dan aanvankelijk verwacht, zodat de tijdelijke aanstelling van werknemer (die liep tot 30 september 2023) verlengd moest worden. Vast staat dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. ABB heeft betoogd dat deze vaste aanstelling berust op een administratieve fout. Werknemer heeft dit gemotiveerd

weersproken. Hij heeft aangevoerd dat hij in augustus 2023 een aanbod met een vaste aanstelling heeft ontvangen vanuit Italië, maar dat hij dit op dat moment nog niet kon accepteren, omdat hij nog niet beschikte over een werkvisum voor Italië en omdat hij voor het aanvragen van een 'European Citizenship' een Nederlandse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd – en geen Italiaanse – nodig had. Gelet daarop heeft ABB hem in overleg geheel bewust een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, aldus werknemer. De kantonrechter acht het relevant voor de uitkomst van de procedure of ABB werknemer bewust een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft aangeboden, of dat hierbij sprake was van een administratieve fout. Aan ABB zal daarom bewijs worden opgedragen van haar stelling dat sprake is geweest van een vergissing. Als ABB voldoende aannemelijk maakt dat werknemer uitsluitend door een administratieve fout een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden heeft gekregen, dan acht de kantonrechter voorshands een voldragen h-grond aanwezig. Dit zou er namelijk toe leiden dat ABB momenteel een werknemer heeft met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl zij daarvoor geen functie heeft en ook nooit heeft gehad. Weliswaar heeft werknemer op zichzelf terecht aangevoerd dat de h-grond niet dient als reparatiegrond van een onvoldragen a-grond, maar die situatie doet zich hier (hoewel in zekere zin sprake is van boventalligheid) niet voor. De boventalligheid van werknemer is dan immers niet gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden, maar in de omstandigheid dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor een in Nederland niet bestaande functie. Indien ABB onvoldoende aannemelijk maakt dat er sprake is geweest van een administratieve fout, komt haar geen geslaagd beroep toe op de h-grond. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8900

Zaaknummer: 11426064 \ EJ VERZ 24-705

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: B.J. Bloemendal, mr. L.P.L. van den Hof en N. Zwijnepoel

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

RECHTSPRAAK

Werknemer die collega duw dan wel klap geeft, ten onrechte op staande voet ontslagen. Door werknemer direct te ontslaan, heeft werkgever geen rekening gehouden met aanloop tot incident. Afwijzing ontbindingsverzoek; geen voldragen e- of g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2024 in dienst bij DAR N.V. als chauffeur/belader. DAR hanteert een gedragscode en protocol 'omgaan met ongewenste omgangsvormen'. Op 27 november 2024 heeft werknemer in zijn functioneringsgesprek te horen gekregen dat het terugzetten van vuilnisbakken voor op- en afritten of verderop, zorgt voor terugkerende klachten. Werknemer is op 31 maart 2025 schriftelijk gewaarschuwd dat hij werkinstructies op moet volgen. Verder zijn er in juli 2025 drie klachten geweest van bewoners van straten waar werknemer met een vuilniswagen doorheen reed. Deze gingen over agressief verbaal gedrag van de bestuurder van de vuilniswagen en agressief rijgedrag. Op 29 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij diezelfde dag tijdens een dienst een collega zou hebben beetgepakt en hem een klap in het gezicht zou hebben gegeven. DAR heeft verwezen naar haar gedragscode en protocol, waarin volgens haar staat dat agressie en geweld binnen de organisatie niet getolereerd worden. Werknemer heeft aangegeven het niet eens te zijn met het gegeven ontslag op staande voet en zijn collega geen klap, maar een duw gegeven te hebben. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. DAR verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e- dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet niet terecht; geen dringende reden

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Van belang is namelijk dat er al van alles gebeurd was voorafgaand aan het incident op 29 augustus 2025. Werknemer is zowel op 27 november 2024 als op 31 maart 2025 aangesproken op het opvolgen van werkinstructies. Tegen deze achtergrond is het logisch dat werknemer, toen zijn collega bakken herhaaldelijk niet op de juiste plaats terugzette, hem daarop aansprak. Werknemer was op dat moment de chauffeur en daarmee ook verantwoordelijk. Vast staat dat de collega (ook) verbaal geweld en fysieke dreigementen heeft geuit richting werknemer en dat werknemer, vanwege eerdere dreigementen die een andere collega tegen hem had geuit, extra op zijn hoede was. De situatie

was dus gespannen. DAR was op de hoogte van eerder tegen werknemer geuite dreigementen. Dat werknemer zijn collega ten minste een duw heeft gegeven en mogelijk een klap, moet worden gezien in die context. Door werknemer direct te ontslaan heeft DAR geen rekening gehouden met de aanloop tot het incident. Het voorgaande betekent niet dat het gedrag van werknemer goed is te praten. Een stevige aanpak van een werkgever wanneer medewerkers elkaar agressief benaderen is nodig. Het geven van ontslag op staande voet is echter een uiterst middel, dat niet (te) snel door een werkgever mag worden ingezet. Hierbij komt nog dat DAR geen eenduidig zerotolerancebeleid hanteert wanneer sprake is van geweld. Zo staat in het protocol wel dat agressie en geweld gelden als ongewenste omgangsvormen, maar niet dat ze leiden tot onmiddellijk ontslag. Vernietiging van het ontslag volgt.

Afwijzing ontbindingsverzoek; geen redelijke grond

De kantonrechter oordeelt ten aanzien van het voorwaardelijk tegenverzoek van DAR als volgt. Van een voldragen e-grond is geen sprake. Voor werknemer moet duidelijk zijn geweest dat DAR het gebruik van geweld als ontoelaatbaar ziet, maar dat betekent niet dat de arbeidsovereenkomst zonder waarschuwing vanwege één incident ontbonden wordt. Ook van een voldragen g-grond is geen sprake. Werknemer heeft ter zitting erkend dat er een gesprek moet plaatsvinden tussen hem en DAR voor hij weer aan het werk kan en heeft ook erkend dat zijn gedrag ten tijde van het incident niet correct was. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:412

Zaaknummer: 11952321

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: C.M.C. Hendriks en E. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:66g lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Tussen werkneemster en leidinggevende bestaat verstoorde arbeidsverhouding. Van hen mag inspanning en flexibiliteit worden gevergd om weer vruchtbaar samen te werken, mede gelet op lang dienstverband werkneemster en aandeel werkgever in verstoring.

Feiten

Werkneemster is sinds 27 augustus 2012 in dienst bij Mediacollege Amsterdam (hierna: Mediacollege), een vakschool voor de media. De onderwijsinspectie heeft een opleiding van Mediacollege in 2018, 2019 en 2020 als onvoldoende beoordeeld. In oktober 2023 is de heer X als vervangend leidinggevende (hierna: de leidinggevende) aangesteld en hem is ook gevraagd zich bezig te houden met de herinrichting van de opleiding. Op initiatief van de leidinggevende vond in februari 2024 een tweedaagse heisessie plaats, om ideeën voor de herinrichting van de opleiding te bespreken. Werkneemster is daarin kritisch geweest, met een groot aantal inhoudelijke vragen. In de periode daarop bleven er discussies ontstaan tussen de leidinggevende en werkneemster over de ingezette hervorming van de opleiding. In juni 2024 is de situatie tussen beiden tot een escalatie gekomen. De leidinggevende had een aantal personele beslissingen genomen, zoals het beëindigen van de samenwerking met zzp'ers. Werkneemster was het niet eens met deze beslissingen – zij verkeerde in de veronderstelling dat de leidinggevende alleen een adviserende rol had – en heeft het vertrouwen in de leidinggevende opgezegd. Op 9 juli 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 28 augustus 2024 vastgesteld dat werkneemster op dat moment niet in staat was om te werken en heeft mediation voorgesteld. Op verzoek van werkneemster is half december 2024 een mediationtraject gestart. Op 14 januari 2025 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werkneemster op medische gronden weer in staat was om te werken, maar dat er voor de werkgerelateerde problematiek nog onvoldoende oplossingen waren gevonden. Werkneemster is gaan re-integreren op een andere locatie, omdat Mediacollege het niet wenselijk vond dat werkneemster gedurende het lopende mediationtraject contact zou hebben met studenten. Het mediationtraject is zonder resultaat afgesloten. Mediacollege verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het lijkt geen twijfel dat de arbeidsverhouding tussen partijen sinds de komst van de leidinggevende onder spanning is komen te staan en

vervolgens in juni 2024 verstoord is geraakt. Beide partijen hebben daarin een aandeel gehad. Enerzijds mocht van werkneemster worden verwacht dat zij meer ruimte zou hebben geboden aan de leidinggevende om zijn rol van opleidingscoördinator invulling te geven en de hervorming van de opleiding gestalte te geven. Anderzijds is Mediacollege tot april 2024 onduidelijk geweest over de opdracht en het mandaat van de leidinggevende. Eerst werd slechts gesproken over een ‘advies’ dat aan de leidinggevende zou worden gevraagd, terwijl hij in februari 2024 zeer ingrijpende wijzigingen met betrekking tot de opleiding heeft doorgevoerd. Eerst in april 2024 werd de volledige opdracht met werkneemster besproken. Het is voorstelbaar dat deze onduidelijkheid voor spanningen en weerstand heeft gezorgd. Op dat moment werden afspraken gemaakt over coaching en mediation, met de intentie om weer tot een vruchtbare samenwerking te komen. De verhouding is vanaf januari 2025 echter verder op scherp komen staan, maar dat is naar het oordeel van de kantonrechter voor een belangrijk deel het gevolg van de manier waarop Mediacollege is omgegaan met de re-integratieperiode. Zij heeft zonder goed uit te leggen waarom dat nodig was bij het opstarten van de re-integratie de voorwaarde gesteld dat werkneemster niet in het gebouw van de opleiding zou komen en afstand zou houden tot de studenten. Daarmee heeft zij werkneemster op afstand gezet, zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardiging was. Bovendien heeft zij werkneemster geen, althans onvoldoende, perspectief geboden op een uiteindelijke terugkeer in haar eigen functie. Werkneemster was inmiddels vervangen en zelf op de lijst met ‘inactieven’ geplaatst. Op voorstellen van haar om tot een meetbaar stappenplan te komen werd niet inhoudelijk gereageerd. Al met al komt de kantonrechter tot de conclusie dat er een verstoring bestaat in de verhouding tussen werkneemster en de leidinggevende. Het zal van hen beiden de nodige inspanning en enige flexibiliteit vergen om weer vruchtbaar samen te werken, maar die inspanning mag ook van hen worden gevergd, mede vanwege het eigen aandeel dat Mediacollege in de verstoring heeft gehad en het lange dienstverband van werkneemster. Er is geen sprake van een voldragen g-grond. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10301

Zaaknummer: 11902971

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: A.D. Klaver en A.G.J. Knipping

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

RECHTSPRAAK

Schoonmaakbedrijf bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig loon aan werkneemster.*Feiten*

De zaak is behandeld door de regelrechter op grond van het Tijdelijk besluit experiment regelrechter (het Besluit). Het dossier bestond uit het aanvraagformulier van werkneemster, dat de rechtbank op 5 september 2025 heeft ontvangen, met bijlagen. Op de zitting van 9 december 2025 is de zaak besproken. Werkneemster was daarbij aanwezig. Namens JR Cleaning Facility is niemand verschenen. Tegen JR Cleaning Facility is daarom verstek verleend (art. 14 lid 1 Besluit). Werkneemster stelt dat zij op 19 maart 2024 en 3 april 2024 werkzaamheden heeft verricht voor JR Cleaning Facility en dat de arbeidsovereenkomst daarna is geëindigd. Volgens haar staat nog € 88,68 aan loon open. Zij vordert betaling van dit bedrag, vermeerderd met wettelijke rente en de wettelijke verhoging. JR Cleaning Facility heeft geen verweer gevoerd en niet op de vordering gereageerd.

Oordeel

Omdat JR Cleaning Facility niet is verschenen en niet heeft gereageerd, wijst de rechter de vordering toe: deze komt de rechter niet onrechtmatig of ongegrond voor (art. 139 Rv). JR Cleaning Facility wordt veroordeeld om aan werkneemster € 88,68 te betalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW. Daarnaast moet JR Cleaning Facility de proceskosten dragen. Deze worden begroot op € 90 aan griffierecht (art. 15 Besluit). Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, zodat het direct ten uitvoer kan worden gelegd, ook als een partij om herbeoordeling in hoger beroep verzoekt (art. 233 Rv).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:275

Zaaknummer: 11869970 RR FORM 25-96

Rechters: B.J.R. van Tongeren

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Bevoegdheidsincident. Zaak ‘betreffende een collectieve arbeidsovereenkomst’ valt onder bevoegdheid kantonrechter. Werkgever krijgt gelegenheid conclusie van antwoord in te dienen.

Feiten

Stichting Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging (hierna: SFPB) vordert bij dagvaarding om werkgever te veroordelen tot naleving van de cao PB en de cao SFPB en tot het nabetalen van de vastgestelde cao-overtredingen. SFPB stelt in haar akte dat de zaak per abuis is aangebracht bij de afdeling kanton in plaats van de afdeling handelszaken van deze rechtbank. De vordering van SFPB is hoger dan € 25.000 en gegrond op bestuurdersaansprakelijkheid. SFPB is daarom van mening dat de zaak behandeld dient te worden door de afdeling handelszaken. Werkgever sluit zich hierbij aan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 93 sub c Rv bepaalt dat door de kantonrechter worden behandeld en beslist (onder meer) zaken betreffende een collectieve arbeidsovereenkomst en algemeen verbindend verklaarde bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst. SFPB heeft in het petitum van haar dagvaarding naleving van de daarin genoemde cao's gevorderd. Daarnaast acht de kantonrechter het niet uitgesloten dat de bepalingen, waarvan SFPB heeft gesteld dat werkgever deze heeft overtreden, zullen moeten worden uitgelegd. Een en ander brengt met zich dat deze zaak een zaak is 'betreffende een collectieve arbeidsovereenkomst' en daarmee onder de bevoegdheid van de kantonrechter valt. De kantonrechter acht zich op grond van artikel 94 lid 2 Rv eveneens bevoegd kennis te nemen van de gevorderde schadevordering, nu deze vordering voortvloeit uit de door SFPB gestelde niet-naleving van de cao en de samenhang tussen de vorderingen zich tegen afzonderlijke behandeling verzet. Gelet op het voorgaande acht de kantonrechter zich bevoegd kennis van deze zaak te nemen en hierin te beslissen, zodat van ambtshalve verwijzing naar de kamer voor andere zaken dan kantonzaken van de rechtbank wordt afgezien. Werkgever heeft nog geen conclusie van antwoord ingediend. Daartoe wordt werkgever in de gelegenheid gesteld. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:343

Zaaknummer: 11971911

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: D.P. op den Velde en S.J.B. Drijber

Wetsartikelen: 93 Rv en 94 Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. In ontslagbericht vermelde reden dat bakkerswinkel verlies leed, vormt geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster heeft recht op vergoedingen en achterstallig salaris.

Feiten

Werkneemster is op 22 april 2025 in dienst getreden van werkgever als medewerkster/verkoopster in de bakkerswinkel van werkgever. In een WhatsAppbericht van 13 juli 2025 heeft werkgever aan werkneemster gemeld dat de winkel verlies leed en dat hij zelf in zijn winkel ging staan. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet op 13 juli 2025 onregelmatig is en toekenning van achterstallig salaris, de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft op de mondelinge behandeling toegelicht dat zijn bericht op 13 juli 2025 ertoe strekte het dienstverband per direct te beëindigen. Dat is een ontslag op staande voet. De door werkgever in het bericht vermelde reden dat de winkel verlies leed, vormt geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Dit is immers geen daad, eigenschap of gedraging van werkneemster. Omdat een dringende reden ontbreekt, is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven. De gevorderde verklaring dat het ontslag onregelmatig is, wordt toegewezen. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris, te vermeerderen met wettelijke verhoging en rente. Voorts is werkgever een transitievergoeding van € 185,41 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 1542,01 bruto verschuldigd. Omdat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven, komt werkneemster tevens een billijke vergoeding toe. Werkneemster stelt dat zij stress heeft ondervonden en heeft geleden vanwege het verlies van haar baan. Zij houdt er rekening mee dat werkgever haar niet heeft aangemeld bij het UWV en de Belastingdienst en dat zij daardoor schade lijdt. Daarvoor wordt, als niet weersproken, een billijke vergoeding van € 1.500 bruto toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:51

Zaaknummer: 11827368 AZ VERZ 25-35 (E)

Rechters: mr. Kool

Advocaten: J.A. de Waard en J.J. Blaak-Looij

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond). Na twee waarschuwingen vanwege te laat komen en vertrek naar buitenland zonder medeweten werkgever, komt werknemer opnieuw te laat en verschijnt hij niet op training. Transitievergoeding niet verzocht; werknemer heeft er wel recht op.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 februari 2023 in dienst van Advanced B.V. als consultant. Werknemer wordt bij klanten van Advanced ingezet voor het uitvoeren van diensten op het gebied van IT en werkt dan op locatie van de klant. Werknemer is op 20 maart 2023 arbeidsongeschikt geraakt door persoonlijke omstandigheden. In de periode van 10 januari 2024 tot en met 15 maart 2024 is werknemer 13 van de 24 dagen dat hij re-integratiewerkzaamheden verrichtte op het kantoor van Advanced te laat gekomen, variërend van 5 minuten tot 75 minuten te laat. Werknemer heeft hiervoor een officiële waarschuwing ontvangen. Bij brief van 9 januari 2025 heeft Advanced werknemer een tweede officiële waarschuwing gegeven, omdat zij had vastgesteld dat hij vanaf 6 januari 2025 ongeveer anderhalve week niet in Nederland was maar in Marokko en hij daarvoor geen vakantie had aangevraagd noch Advanced daarover had geïnformeerd. Daarnaast had werknemer volgens Advanced overleggen waarvoor hij was uitgenodigd niet bijgewoond. Op 9 juli 2025 is werknemer een half uur te laat verschenen op een intern overleg. In de daaropvolgende week was werknemer niet bereikbaar voor zijn huiswerkgroepje waarmee hij een opdracht moest uitvoeren. Bij een training op 16 juli 2025 is werknemer zonder afmelding niet verschenen. Advanced verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste waarschuwing heeft Advanced op goede grond gegeven. Advanced is een tijdlang coulant geweest, maar op het moment dat werknemer te laat bleef komen en vaak geruime tijd, mocht Advanced hem hierop aanspreken. Ook de tweede waarschuwing heeft Advanced mogen geven. Als goed werknemer had werknemer, mede gezien de duur van de reis, op zijn minst moeten laten weten dat hij een periode niet in Nederland verbleef. Dat geldt ook als daarover in het personeelshandboek niets is geregeld. Werknemer is immers, ook wanneer hij niet bij een klant is geplaatst, in dienst van Advanced en krijgt op dat moment ook zijn salaris doorbetaald. Niet weersproken is dat werknemer tijdens zijn verblijf in Marokko telefonisch slecht en soms zelfs niet te bereiken was en het spreekt voor zich dat hij op die afstand minder snel beschikbaar en inzetbaar was voor

Advanced. Een open vliegticket maakt dat niet anders. Verder heeft werknemer niet betwist dat hij te laat is verschenen op het overleg van 9 juli 2025. Vervolgens heeft hij de training van 16 juli 2025, waarvan hij wist dat Advanced dat van hem verlangde, in het geheel niet bijgewoond. Als dat was omdat hij bezig was met de voorbereiding van een examen, zoals werknemer aanvoert, had hij dat vooraf met Advanced moeten overleggen. Advanced heeft echter voldoende duidelijk gemaakt dat het niet geloofwaardig is dat werknemer die dag daadwerkelijk bezig was met zijn opleiding. Uit overgelegde stukken volgt dat werknemer in totaal slechts 50 seconden actief is geweest binnen de online lesomgeving van de opleiding. Het voorgaande levert verwijtbaar handelen van werknemer op, zodanig dat van Advanced in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit geldt temeer nu werknemer in 2025 geen opdracht had en dus slechts een beperkte inspanning van hem werd verwacht. De beperkte instructies die hij kreeg, had hij dan ook stipt moeten en kunnen nakomen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werknemer heeft niet verzocht om de transitievergoeding en Advanced wordt daarom niet veroordeeld tot betaling daarvan, maar werknemer heeft ingevolge artikel 7:673 lid 1, a sub 2 BW wel recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10324

Zaaknummer: 11862163 EA VERZ 25-1000

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: N.M.N. Klazinga

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

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding (g-grond). Partijen zijn op mondelinge behandeling in overleg getreden en hebben vaststellingsovereenkomst gesloten die is opgenomen in proces-verbaal. Ontbinding arbeidsovereenkomst met beëindigingsvergoeding (inclusief transitievergoeding) van € 16.000 bruto.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert verweer. Partijen zijn op de mondelinge behandeling van 15 december 2025 in overleg getreden en hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten die is opgenomen in een proces-verbaal.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat er een verstoorde arbeidsverhouding is, zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, alsmede dat herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Dit levert een redelijke grond op voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is een opzegverbod, maar dit opzegverbod staat niet in de weg aan ontbinding. Het verzoek om ontbinding houdt namelijk geen verband met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter wijst daarom de ontbinding van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 februari 2026 toe. Partijen zijn in het proces-verbaal overeengekomen dat werkgeefster vanwege de beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan werknemer is verschuldigd een beëindigingsvergoeding van € 16.000 bruto, waarin de wettelijke transitievergoeding geacht wordt te zijn begrepen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van die beëindigingsvergoeding. De kantonrechter bepaalt verder dat partijen uitvoering dienen te geven aan de afspraken opgenomen in het proces-verbaal van 15 december 2025.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9082

Zaaknummer: 11877890 AZ VERZ 25-46 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: P.A. Kerkhof en V.M.C. Verhaegen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Spoorwisselbeschikking. Loonvordering moet in dagvaardingsprocedure. Voornemen tot verwijzing naar andere rechtbank.*Feiten*

Werknemer is in dienst van Covebo Productie en Logistiek B.V. (hierna: Covebo). Op 4 december 2025 heeft de rechtbank een document ontvangen van werknemer (die zelf procedeert) met de titel 'loonvordering'. Hij verzoekt de kantonrechter om Covebo te veroordelen om achterstallig loon te betalen.

Oordeel

De kantonrechter vat het document op als een verzoekschrift. Werknemer moet een procedure waarin hij loon eist echter starten met een dagvaarding, omdat niet in de wet staat dat dit met een verzoekschrift kan (art. 78 Rv). De kantonrechter bepaalt daarom dat de procedure wordt voortgezet als dagvaardingsprocedure (art. 69 Rv). De kantonrechter is voorts van plan de zaak te verwijzen naar de rechtbank Zeeland-West-Brabant, locatie Breda. Op basis van de regels voor een dagvaardingsprocedure is namelijk alleen de rechtbank bevoegd die in het gebied ligt waar Covebo is gevestigd of waar werknemer werkte (art. 99 en 100 Rv). Uit het document van werknemer volgt dat Covebo in Moerdijk is gevestigd. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer daar dus ook werkte. Dat zou betekenen dat de rechtbank Zeeland-West-Brabant bevoegd is. Werknemer krijgt eerst nog de gelegenheid om daarop te reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:126

Zaaknummer: 12000242 VZ VERZ 25-7125

Rechters: mr. M.C. van der Kolk

Wetsartikelen: 69 Rv

RECHTSPRAAK

Spoorwisselbeschikking. Werkneemster beroept zich feitelijk op nakoming arbeidsovereenkomst; dat moet in dagvaardingsprocedure.*Feiten*

Werkneemster stelt in haar verzoekschrift het volgende. Zij was op basis van een arbeidsovereenkomst met ingang van 22 januari 2025 in dienst bij Meditime B.V. Zij heeft in januari 2025 een document getekend dat als 'overeenkomst van uitdiensttreding' is aangeduid. Dit document was op een aantal essentiële punten, waaronder de einddatum van het dienstverband, nog niet ingevuld. Meditime heeft na ondertekening door werkneemster onder meer als datum van beëindiging van het dienstverband '30 april 2025' ingevuld. Volgens Meditime is op grond van dit document de arbeidsovereenkomst geëindigd per 30 april 2025. Werkneemster is het daar niet mee eens. Zij verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd. Ook verzoekt zij de kantonrechter om Meditime te veroordelen het salaris van mei en juni 2025, met wettelijke verhoging, en vakantiegeld vanaf 22 januari 2025 te betalen, met wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verzoeken van werkneemster komen erop neer dat zij eist dat Meditime de arbeidsovereenkomst nakomt (art. 3:296 BW). Uit de wet blijkt niet dat werkneemster dit met een verzoekschrift kan vragen. Daarom moet dat met een dagvaarding gebeuren (art. 78 en 261 Rv). Werkneemster heeft dus een verkeerd processtuk gebruikt. De kantonrechter geeft werkneemster de gelegenheid om Meditime alsnog met een exploit door de deurwaarder te laten oproepen (art. 45 Rv). Ook bepaalt de kantonrechter dat de procedure wordt voortgezet als dagvaardingsprocedure. Werkneemster mag haar stellingen aanpassen aan de regels die gelden voor die procedure (art. 69 Rv). Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:128

Zaaknummer: 11981629 VZ VERZ 25-6994

Rechters: A.M. van Kalmthout

Wetsartikelen: 69 Rv en 3:296 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op a-grond na UWV-weigering: functie legal and corporate officer vervalt bedrijfseconomisch en herplaatsing is voldoende onderzocht.

Feiten

Werknemer is geboren in 1990 en sinds 16 augustus 2021 in dienst bij AXA Real Estate Investment Managers Nederland B.V. (hierna: AXA) als legal and corporate officer tegen een salaris van € 5.000 bruto per maand. Werknemer heeft op 16 april 2023 via interne klokkenluiderskanalen gemeld dat hij slachtoffer is van intimidatie en racisme; in juni/juli 2024 heeft hij een tweede (uitbreidings)melding gedaan. Werknemer meldt zich op 21 juni 2023 ziek en wordt per 17 maart 2025, na opbouw en met instemming van de arbodienst, volledig hersteld gemeld. AXA dient op 24 maart 2025 een (voorlopige) ontslagaanvraag bij het UWV in wegens bedrijfseconomische omstandigheden; op 25 maart 2025 vindt een gesprek plaats waarin het verval van de functie wordt besproken en een vaststellingsovereenkomst wordt aangeboden. Op 1 mei 2025 volgt een definitieve UWV-aanvraag. Per 1 juli 2025 wordt AXA (IM-groep) overgenomen door BNP Paribas. Het UWV weigert op 7 augustus 2025 de ontslagvergunning wegens onvoldoende herplaatsingsinspanningen. Daarna nodigt AXA werknemer meerdere keren uit voor herplaatsingsgesprekken (26 augustus, 12 september en 22 september 2025); werknemer wijst die uitnodigingen af en stelt voorwaarden. AXA verricht vervolgens een herplaatsingsonderzoek, legt dit vast in een herplaatsingsrapport en deelt dit op 1 oktober 2025 met werknemer; conclusie: geen passende functies in Nederland en onduidelijk of werknemer openstaat voor functies buiten Nederland. In december 2025 meldt AXA dat er zes nieuwe juridische functies in Frankrijk zijn, maar dat die niet passend zijn. AXA verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op de a-grond (bedrijfseconomische omstandigheden) en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie, met toekenning van de transitievergoeding. Werknemer voert verweer en verzoekt voor het geval van ontbinding onder meer een billijke vergoeding, een correcte eindafrekening en uitbetaling van 89 niet-genoten vakantiedagen, en een latere ontbindingsdatum in verband met zijn kennismigrantenvisum.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep op het opzegverbod tijdens ziekte slaagt niet: werknemer is per 17 maart 2025 hersteld gemeld, heeft dat toen niet betwist en zich niet opnieuw ziekgemeld; medische stukken die vlak voor de zitting zijn ingediend en niet aan AXA zijn verstrekt blijven buiten beschouwing. Ten overvloede geldt dat, als al sprake zou zijn

van onafgebroken arbeidsongeschiktheid vanaf 21 juni 2023, de 104-weken-termijn rond 20 juni 2025 zou zijn verstreken en het verzoek van oktober 2025 dan alsnog niet door het opzegverbod wordt geblokkeerd. Ook het beroep op een opzegverbod wegens overgang van onderneming faalt: de overname per 1 juli 2025 betreft volgens AXA een aandelentransactie en werknemer onderbouwt niet dat het ontslag “wegens de overgang” wordt gevraagd. Werknemer geniet bescherming op grond van de klokkenluidersregeling, maar AXA maakt voldoende aannemelijk dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de meldingen, gelet op het tijdsverloop en omdat het verzoek primair is gebaseerd op bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter acht de bedrijfseconomische grond dragend: AXA heeft voldoende onderbouwd dat de in 2021 gecreëerde (unieke) functie van werknemer de beoogde efficiëntiewinst niet opleverde maar juist leidde tot extra afstemming, vertraging en dubbel werk; de taken zijn structureel herverdeeld (deels terug naar financial controllers met ondersteuning van leidinggevend en deels bij de officemanager), waardoor de functie is vervallen. Dat werkzaamheden blijven bestaan betekent niet dat de functie blijft bestaan. Stellingen van werknemer dat de functie niet uniek is (o.a. verwijzing naar Luxemburg) en dat AXA een trustkantoor zou zijn met een verplichte compliancefunctie slagen niet of zijn onvoldoende onderbouwd. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat AXA – ex nunc beoordeeld – aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan: na de UWV-weigering heeft AXA herhaaldelijk geprobeerd herplaatsingsmogelijkheden met werknemer te bespreken, een andere contactpersoon aangeboden en uiteindelijk een zelfstandig herplaatsingsonderzoek uitgevoerd dat voldoende zorgvuldig en inzichtelijk is; werknemer heeft niet concreet gemaakt welke passende functies er wél zouden zijn. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 maart 2026 (reguliere einddatum na vermindering met de duur van de procedure); er is geen wettelijke basis voor een latere datum wegens het kennismigrantenvisum.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:153

Zaaknummer: 11915450 \ AO VERZ 25-41

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: M.S.R. Dijkstra

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van griffiemedewerkster wegens schending van ICT-toegangsverbod en doorsturen van vertrouwelijke informatie na schorsing.

Feiten

Werkneemster is sinds 2007 in dienst bij de gemeente Hoeksche Waard (hierna: de Gemeente) en werkte op de griffie. Begin 2025 is intern onderzoek gedaan naar het handelen op de griffie; de bevindingen schetsten volgens de programmadirecteur bedrijfsvoering richting de werkgeverscommissie een zorgelijk beeld (o.a. onregelmatigheden en onwenselijke bejegening/belasting van de organisatie). Op 17 juli 2025 stuurde werkneemster met collega's e-mails aan verschillende gremia waarin zij melding maakte van een structureel onveilige werkomgeving door de waarnemend griffier. Op 18 juli 2025 is een vertrouwelijke raadsinformatiebrief (RIB) met onderzoeksbevindingen aan de raad gestuurd; daarna volgden gesprekken met griffiemedewerkers. Werkneemster werd op 6 augustus 2025 verzocht discreet te zijn en niet verder te escaleren. De RIB lekte naar de pers; onduidelijk is wie daarvoor verantwoordelijk is. Op 29 augustus 2025 mailde werkneemster met collega's de gemeenteraad en suggereerde zij onder meer dat de werkgeverscommissie de RIB had gelekt en dat geen wederhoor was toegepast. De gemeente schorste werkneemster op 2 september 2025 en ontzegde haar gedurende de schorsing toegang tot gemeentelijke locaties en systemen, met de waarschuwing dat escalerend gedrag tot ontslag op staande voet kon leiden. Na ICT-onderzoek stelde de gemeente vast dat werkneemster na haar schorsing veel handelingen in de digitale werkomgeving had verricht en vertrouwelijke (waaronder personeelsvertrouwelijke) informatie naar haar privémail en die van een collega had gestuurd. Na confrontatie hierover op 9 september 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzocht (kort gezegd) een verklaring voor recht dat de schorsing onrechtmatig was, nietigverklaring/vernietiging van schorsing en ontslag wegens onbevoegdheid, dan wel vernietiging van het ontslag op staande voet, met doorbetaling van loon. De gemeente verzocht afwijzing en stelde voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de orde als het ontslag zou worden vernietigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft geen (voldoende) belang bij een verklaring voor recht over de schorsing, zodat dat verzoek wordt afgewezen. De besluiten tot schorsing en ontslag zijn niet nietig of vernietigbaar wegens onbevoegdheid: de werkgeverscommissie heeft de besluiten genomen en mocht dat doen; de waarnemend griffier

heeft de besluiten slechts (opdrachtmatig) meegedeeld. Ook is niet gebleken van schending van goed werkgeverschap of onbehoorlijke besluitvorming door een onduidelijk mandaat. Het ontslag op staande voet blijft in stand, omdat is voldaan aan de vereisten: er is een dringende reden en er is onverwijld opgezegd en medegedeeld. Vaststaat dat werkneemster tijdens haar schorsing, terwijl haar toegang tot systemen uitdrukkelijk was ontzegd en zij was gewaarschuwd, vertrouwelijke informatie naar haar privémail en die van een collega heeft gestuurd; dit levert een dringende reden op, mede gezien de context van eerder escalerend handelen (onder meer het benaderen van de gemeenteraad met onjuiste/incompleet onderbouwde suggesties over wederhoor en het lekken van de RIB). Omdat het ontslag in stand blijft, komt de kantonrechter niet toe aan het (voorwaardelijke) ontbindingsverzoek van de gemeente. Wel kent de kantonrechter op grond van artikel 7:673 lid 8 BW de helft van de transitievergoeding toe: hoewel het handelen van werkneemster als ernstig verwijtbaar kwalificeert, is het volledig onthouden van transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, gelet op haar lange dienstverband (18 jaar), haar eerdere goede functioneren, het ontbreken van kwade bedoelingen en (tot dan toe) concrete schade, en de verwachting dat zij lastig nieuw werk zal vinden. De transitievergoeding per 9 mei 2025 bedraagt € 38.239,05 bruto; de gemeente moet daarvan de helft betalen, € 19.119,53 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:312

Zaaknummer: 11923731 HA VERZ 25-85

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: K.F.A.M. Weijling en V. Stavleu

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door re-integratie/mediation verkeerd aan te pakken en onterecht loon te stoppen.*Feiten*

Werknemer is op 20 oktober 2014 in dienst getreden bij Inkis B.V. (hierna: Inkis), laatstelijk in de functie van consultant. Hij verdient € 4.700 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en ontvangt daarnaast een structurele bonus van € 1.200 bruto per maand. Werknemer meldt zich op 18 september 2024 ziek. De bedrijfsarts duidt al in het najaar van 2024 op factoren in de arbeidsrelatie en adviseert (o.a. op 14 november 2024) om mediation vóór 2 december 2024 op te starten omdat de verstoorde arbeidsverhouding re-integratie belemmert. Inkis start mediation niet tijdig; na aandringen van werknemer begint mediation pas op 22 januari 2025. Tijdens mediation ontstaat als uitkomst dat partijen beogen uit elkaar te gaan; Inkis zal een vaststellingsovereenkomst opstellen. Inkis stuurt op 23 mei 2025 een vaststellingsovereenkomst rechtstreeks aan werknemer (niet via diens gemachtigde). Nadat het voorstel wordt afgewezen, zet Inkis ineens vol in op re-integratie en reageert niet op het tegenvoorstel. Inkis schort het loon op per 20 juni 2025 en zet het loon stop per 14 juli 2025, omdat werknemer volgens Inkis onvoldoende initiatief zou tonen voor werkhervatting. De bedrijfsarts adviseert op 21 juli 2025 dat re-integratie bij Inkis niet passend is en dat werknemer vanaf 22 juli 2025 arbeidsgeschikt is voor ander werk bij een andere werkgever (feitelijk: inzet tweede spoor). Inkis volgt dit niet. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en vordert o.a. transitievergoeding, billijke vergoeding en betaling van achterstallig loon/bonus. Inkis verzet zich tegen vergoedingen en doet (voorwaardelijk) een tegenverzoek en diverse nevenvorderingen (o.a. verklaring voor recht dat geen bonus meer verschuldigd is en vergoeding van kosten/boete).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt toegewezen: er zijn omstandigheden waardoor de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve na korte tijd moet eindigen. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 februari 2026, tenzij werknemer zijn verzoek intrekt. Als werknemer zijn verzoek intrekt en Inkis haar (voorwaardelijke) ontbindingsverzoek niet intrekt, eindigt de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2026 (ontbinding op de g-grond: duurzaam verstoorde arbeidsrelatie).

Ernstig verwijtbaar handelen Inkis en vergoedingen

Inkis heeft ernstig verwijtbaar gehandeld: zij pakt mediation te laat op, biedt daarna onvoldoende ruimte voor overleg, legt ten onrechte het initiatief volledig bij werknemer, communiceert ondanks verzoeken niet via de gemachtigde, zet werknemer met veel e-mails onder druk en volgt het advies over re-integratie buiten Inkis (tweede spoor) niet.

Daarom kent de kantonrechter een transitievergoeding toe: € 23.970,65 bruto bij einde per 1 februari 2026 (rente vanaf 1 maart 2026), of € 24.147,65 bruto bij einde per 1 maart 2026 (rente vanaf 1 april 2026). Ook kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe, maar lager dan gevraagd: € 10.000 bruto (rente vanaf de ontbindingsdatum). De rechter weegt o.a. de ernst van het handelen van Inkis, het lange dienstverband en de (gunstige) arbeidsmarktpositie van werknemer mee.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15411

Zaaknummer: 11855104 VZ VERZ 25-5807

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: E.M.T. Korff

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vooralsnog kan worden aangenomen dat de leaseauto een arbeidsvoorwaarde is die niet eenzijdig kan worden gewijzigd.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 1999 in dienst bij IBM Nederland B.V. (hierna: IBM), momenteel in de functie van security consultant. Hij heeft sinds 22 juli 1999 de beschikking over een leaseauto. Elke vijf jaar was er de mogelijkheid om een leaseauto te bestellen via een portal. Dit heeft hij ook voortdurend gedaan. Werknemer heeft altijd voor het merendeel privé gereden met de leaseauto. Toen werknemer in 2025 een nieuwe leaseauto wilde bestellen is hem te verstaan gegeven dat hij geen recht heeft op een leaseauto. Werknemer heeft zijn leaseauto ingeleverd. De vraag die in kort geding voorligt, is of het recht op een leaseauto kwalificeert als een arbeidsvoorwaarde of als een regeling.

*Oordeel**Arbeidsvoorwaarde*

De vraag of het recht op een leaseauto kwalificeert als een arbeidsvoorwaarde kan niet in zijn algemeenheid worden beantwoord. Dit zal vastgesteld moeten worden aan de hand van de vraag wat partijen overeen zijn gekomen. In onderhavige zaak is tussen IBM en werknemer het recht op een leaseauto niet expliciet overeengekomen. Het is dan nog steeds mogelijk dat uit een gedragslijn van IBM een de arbeidsovereenkomst aanvullende arbeidsvoorwaarde volgt. Deze leaseauto is zeer kort na indiensttreding ter beschikking van werknemer gesteld. Vanaf het begin mocht werknemer deze auto ongeclausuleerd ook privé gebruiken. Ook is werknemer een tankpas ter beschikking gesteld die hij ook privé mag gebruiken. De leaseperiode is voortdurend, vijf keer, verlengd en werknemer heeft dus meer dan 25 jaar voortdurend een leaseauto tot zijn beschikking gehad. Werknemer heeft een groot financieel belang bij het recht op een leaseauto, ook omdat hij gedurende lange tijd geen eigen auto hoefde aan te schaffen en te onderhouden. De aard en de duur van dit belang weegt voor de kantonrechter zwaar mee. Bij in ieder geval de eerste drie termijnen van vijf jaar is nooit met werknemer besproken of hij nog voor een leaseauto in aanmerking kwam. Het is dus begrijpelijk dat werknemer de auto als 'loon' beschouwde, die verlenging vond immers vanuit zijn perspectief automatisch plaats. Al op grond hiervan heeft hij er gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat hij in beginsel gedurende de resterende tijd van de arbeidsovereenkomst recht zouden hebben op een leaseauto. Dat werknemer onder de aandacht is gebracht dat het hier gaat om een (voorwaardelijke) regeling, zoals IBM stelt, is de kantonrechter niet gebleken. Wel is het zo dat werknemer bij het bestellen van een leaseauto een vinkje heeft moeten

zetten bij een korte tekst. Dat er in 2010 gecommuniceerd is binnen het bedrijf over een nieuwe Ambulant- en autoleaseregeling maakt evenmin dat werknemer heeft moeten begrijpen dat hij zijn leaseauto ter beschikking heeft gekregen op basis van een regeling die gekoppeld is aan de voorwaarde dat hij ambulant blijft. Uit het voorgaande volgt dat er vooralsnog van uit moet worden gegaan dat er sprake is van een arbeidsvoorwaarde. Een dergelijk recht kan ook voorwaardelijk overeen zijn gekomen. Daarvan is echter onvoldoende gebleken.

Eenzijdige wijziging

Werknemer heeft onderbouwd naar voren gebracht dat van een eenzijdige wijziging geen sprake kan zijn. Hierop heeft IBM niet, althans onvoldoende, gereageerd. In algemene zin is wel gesproken over versoering van de leaseregeling. Dit is echter onvoldoende uitgewerkt om gewicht in de schaal te leggen. Het is dan al ten overvloede dat wordt overwogen dat het belang van het privégebruik van de leaseauto zwaar weegt. In onderhavig geval worden zelfs de brandstofkosten van de privékilometers betaald. Dit zijn zwaarwegende (financiële) belangen aan de zijde van de werknemer. Hierbij geldt in casu temeer dat werknemer heeft aangevoerd dat zijn loon bescheiden is en de leaseauto een significant deel uitmaakt van zijn beloning. Het bestaan van een eenzijdig wijzigingsrecht kan dan voorshands ook niet worden aangenomen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8773

Zaaknummer: 11918672

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: M.H. Godthelp en M.P.J. Meijer

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft het geheimhoudingsbeding niet overtreden omdat hij de informatie uitsluitend deelde met een contractuele partner van zijn werkgever en dit gebeurde in het kader van een gerechtelijke procedure.

Feiten

Werknemer is van 1 maart 2022 tot en met 30 april 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam geweest voor Team DEPP. Team DEPP is een uitvoerder van 24-uurszorg voor jongeren (jeugdzorg). In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudingsbeding overeengekomen. Op 27 september 2024 heeft werknemer in een e-mail aan Zorgstaete een verklaring afgelegd inhoudend dat hij op de hoogte is van het feit dat er meldingen zijn geweest in juni 2023 tegen de bestuurder en eigenaar van Team DEPP, waar de meldingen betrekking op hadden en dat de aard van de meldingen aanleiding is geweest voor de gemeente om een onderzoek te beginnen bij Team DEPP en dat dit onderzoek ertoe heeft geleid dat het contract van Team DEPP met netwerkorganisatie Alkmaar is beëindigd per 1 oktober 2023. Op 4 november 2024 heeft werknemer in een e-mail aan Zorgstaete verklaard dat hij een aanvullende toelichting wil geven op zijn verklaring van 27 september 2024. Hij geeft aan op die dag vrij geroosterd te zijn geweest en de foto's en videobeelden persoonlijk van cliënten te hebben ontvangen. Daarnaast heeft een van de cliënten de volgende dag tijdens de lunch uitvoerig een terugkoppeling gegeven aan werknemer over het incident waarbij haar pols is gekneusd. Werknemer geeft aan dat het incident veel impact heeft gehad op de jongeren die op dat moment bij team DEPP verbleven en dat het hem was opgevallen dat het incident slechts summier is gerapporteerd. Team DEPP vordert veroordeling van werknemer tot een bedrag van ruim €10.000 vanwege het overtreden van het geheimhoudingsbeding. Werknemer voert verweer en voert aan dat er geen sprake is van overtreding van het geheimhoudingsbeding. De informatie en de beelden die werknemer heeft gedeeld, zijn niet van Team DEPP afkomstig, maar van cliënten van Team DEPP zelf. Verder is de informatie niet gedeeld met derden, maar met Zorgstaete, een contractspartij van Team DEPP.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het geheimhoudingsbeding niet is overtreden. Het is werknemer op grond van het geheimhoudingsbeding verboden om aan derden mededelingen te doen over wat hem bekend is over Team DEPP, waarvan hij weet of kan vermoeden dat daardoor de belangen van Team DEPP kunnen worden geschaad. De kantonrechter stelt op

basis van de stukken en wat is aangevoerd op de zitting vast dat werknemer twee schriftelijke verklaringen heeft opgesteld en verstuurd naar Zorgstaete en dat hij daarbij ook beeldmateriaal heeft verstrekt. Deze verklaringen en beelden bevatten bijzonderheden over de bedrijfsvoering van Team DEPP, namelijk over twee incidenten met cliënten die bij Team DEPP verbleven. Deze verklaringen zijn door Zorgstaete gebruikt in een gerechtelijke procedure tussen Team DEPP en Zorgstaete. In zoverre gaat het hier om informatie waarvan het aannemelijk is dat met het naar buiten brengen daarvan de belangen van Team DEPP kunnen worden geschaad. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer met de verklaringen die hij heeft afgelegd, niet heeft gehandeld in strijd met het geheimhoudingsbeding. Werknemer heeft de informatie namelijk niet gedeeld met bijvoorbeeld pers, gemeentelijke instanties die de Jeugdzorg regelen of andere vergelijkbare buitenstaanders, maar met Zorgstaete, een instantie die op basis van een overeenkomst van opdracht Team DEPP voorzag van advies op het gebied van financiële, bestuurlijke en personele zaken. Zorgstaete kan daarom niet gelijkgesteld worden aan een 'derde' in de zin van het geheimhoudingsbeding. Daar komt bij dat werknemer de verklaringen heeft afgelegd in het kader van een gerechtelijke procedure. Was werknemer door Zorgstaete opgeroepen om in die procedure als getuige te verschijnen dan was hij verplicht op vragen omtrent de gestelde incidenten te antwoorden. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot de conclusie dat er geen sprake is van overtreding van het geheimhoudingsbeding. De gevorderde boete zal worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:162

Zaaknummer: 11605750 \ CV EXPL 25-1163 (rvk)

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: H.R. Yücesan

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst eindigde rechtsgeldig doordat de PGB|financiering verviel, waardoor werknemer geen recht meer heeft op loon.

Feiten

De goederen van mevrouw A staan sinds 18 februari 2016 onder beschermingsbewind bij de bewindvoerder. Werknemer en mevrouw A hebben een 'zorgovereenkomst arbeidsovereenkomst' gesloten op basis waarvan werknemer per 14 februari 2022 in dienst is getreden bij mevrouw A in de functie van zorgverlener. Vanaf 1 juli 2024 is werknemer voor onbepaalde tijd in dienst bij mevrouw A. Per 5 augustus 2024 is werknemer ziek. Hij heeft tot 1 december 2024 salaris ontvangen, maar daarna niet meer. Op 4 december 2024 heeft Myrtax, de mentor van mevrouw A, een e-mail verstuurd naar werknemer waarin zij hem te kennen geeft dat het zorgkantoor de goedkeuring van de zorgovereenkomst tussen hem en mevrouw A met terugwerkende kracht tot 1 januari 2024 heeft ingetrokken. Bij brief van 23 december 2024 heeft de Sociale Verzekeringsbank van werknemer terugbetaling gevorderd van de betalingen die zij aan hem heeft verricht. Nadat werknemer hiertegen een bezwaarschrift heeft ingediend, heeft SVB de vordering ingetrokken. Op 5 juni 2025 heeft werknemer mevrouw A (en haar mentor) aangeschreven en verzocht om hem met terugwerkende kracht ziek te melden bij de SVB en ervoor te zorgen dat het salaris en de reiskosten van juli en augustus 2024 worden betaald. Werknemer verzoekt opgeroepen te worden voor een bedrijfsarts zodat zijn ziekmelding in behandeling kan worden genomen; ook verzoekt hij betaling van zijn salaris inclusief vakantiegeld. De bewindvoerder is niet verschenen, waarna de kantonrechter geoordeeld heeft dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW bestaat, zodat werknemer recht heeft op loon. De bewindvoerder komt in verzet en vordert haar te ontheffen van de veroordelen uitgesproken bij vonnis.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de tussen partijen gesloten overeenkomst moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. De overeenkomst is echter van bijzondere aard, nu die tevens een zorgovereenkomst is. Dit kleurt de arbeidsovereenkomst en kan van invloed zijn op de toewijsbaarheid van de vorderingen. Tussen partijen is in geschil of de overeenkomst is beëindigd. Voorts is voor de geldigheid van een ontbindende voorwaarde van belang in hoeverre de werkgever invloed kan uitoefenen op het intreden van de voorwaarde. Deze terughoudende benadering is ingegeven door de voor het arbeidsrecht kenmerkende bescherming van de werknemer als zwakke partij. Echter, in dit geval, waarbij sprake is van

een zorgovereenkomst, is de werkgever de zwakkere, te beschermen partij. De regeling van de zorgovereenkomst en het PGB is niet in het leven geroepen om (mantel)zorgverleners een sterkere positie te verschaffen ten opzichte van de zorgcliënt. De bewindvoerder stelt dat de overeenkomst is beëindigd doordat de ontbindende voorwaarde is vervuld. Werknemer betwist dat de ontbindende voorwaarde is vervuld en dat de overeenkomst is beëindigd. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de ontbindende voorwaarde niet in strijd is met het stelsel van het arbeidsrecht, dat deze is vervuld en dat de overeenkomst aldus per 31 december 2024 is beëindigd. De ontbindende voorwaarde past in dit geval binnen het gesloten stelsel van het ontslagrecht. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst van bijzondere aard, die onlosmakelijk is verbonden met zorgverlening die wordt gefinancierd uit PGB. De mogelijkheid tot loonbetaling is afhankelijk gesteld van het voortbestaan van die financiering. Nu betaling van het loon uit het PGB voor de zorgverlening door werknemer niet langer mogelijk is door de beëindiging van de zorgovereenkomst, is een kernvoorwaarde waaronder de arbeidsovereenkomst was aangegaan komen te vervallen. De beëindiging van de zorgovereenkomst berust op een besluit van het Zorgkantoor, dat daartoe exclusief bevoegd is. Deze beslissing ligt in beginsel buiten de invloedssfeer van mevrouw A, nu dit een publiekrechtelijke beoordeling betreft over het al dan niet mogen aanwenden van publieke middelen voor de betreffende zorgverlening. Voorshands is niet vast komen te staan dat mevrouw A een zodanige mate van invloed heeft gehad op het intreden van de ontbindende voorwaarde. De overeenkomst tussen partijen is dus beëindigd en werknemer heeft vanaf 1 januari 2025 geen recht op loon, zodat zijn vorderingen niet kunnen worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11636

Zaaknummer: 11948910 \ VV EXPL 25-76

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.R.A. Rutten en J.H. van der Wouden

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet onder meer omdat werkneemster na haar schorsing vertrouwelijke bestanden heeft doorgestuurd. Op grond van persoonlijke omstandigheden toekenning 75% van de transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 1 juli 2001 op de griffie van de gemeente Hoekse Waard (hierna: gemeente). Zij is op 9 september 2025 op staande voet ontslagen, onder meer omdat zij na haar schorsing op 2 september 2025 vertrouwelijke bestanden naar haar privémail heeft gestuurd. Werkneemster verzoekt voor zover nodig een verklaring voor recht dat de schorsing onrechtmatig was. Ook wil zij dat de schorsing en het ontslag nietig worden verklaard, omdat de besluiten volgens haar onbevoegd zijn genomen. Als de kantonrechter daar anders over denkt, wil zij dat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en dat de gemeente het salaris doorbetaalt. De gemeente vindt dat alle verzoeken moeten worden afgewezen. Als de opzegging wordt vernietigd, verzoekt de gemeente de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Werkneemster is het daar niet mee eens. Als de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, wil zij een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De besluiten om te schorsen en te ontslaan zijn niet nietig of vernietigbaar

Het primaire standpunt van werkneemster is dat de besluiten om haar te schorsen en op staande voet te ontslaan nietig zijn, omdat die besluiten genomen zijn door de waarnemend griffier en hij daartoe niet bevoegd was. De besluiten zijn volgens haar daarom in strijd met de wet genomen. De kantonrechter volgt werkneemster hierin niet, want de besluiten zijn genomen door de Werkgeverscommissie en partijen zijn het erover eens dat die commissie in ieder geval bevoegd was om zulke besluiten te nemen. Subsidiair stelt werkneemster zich op het standpunt dat de gemeente de normen van goed werkgeverschap en behoorlijke besluitvorming heeft geschonden door onduidelijkheid over en onzorgvuldig gebruik van een onbehoorlijk mandateringsproces. Deze schendingen rechtvaardigen volgens haar op zichzelf een vernietiging van het ontslag op staande voet. Ook hierin volgt de kantonrechter werkneemster niet. Het moet door de ondertekening van de brieven voor haar duidelijk zijn geweest dat de besluiten zijn genomen door, dan wel in overleg met, de Werkgeverscommissie. Van onduidelijk of onzorgvuldig gebruik van een onbehoorlijk

mandateringsproces is dus niet gebleken.

Dringende reden

Er is naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkneemster betwist de feiten die de gemeente aan de dringende redenen van het ontslag op staande voet ten grondslag legt niet, met uitzondering van het bewust verwijderen van informatie in de digitale werkomgeving en het schenden van haar ambtelijke geheimhoudingsplicht. Wat daarvan ook zij, in ieder geval staat vast dat werkneemster een veelvoud aan vertrouwelijke e-mails naar zichzelf heeft gestuurd terwijl zij geschorst was, haar nadrukkelijk de toegang tot de gemeentelijke digitale omgeving was ontzegd en zij bovendien uitdrukkelijk gewaarschuwd was niet verder escalerend te handelen. Nadat werkneemster na haar schorsing opnieuw escalerend handelde door niet naar een redelijke instructie van haar werkgever te luisteren, kon van de gemeente in redelijkheid niet langer gevergd worden het dienstverband voort te laten duren. Er is sprake van een onverwijld opzegging.

Transitievergoeding 75% wegens persoonlijke omstandigheden

De kantonrechter kent de transitievergoeding toe ter hoogte van 75%. Er is weliswaar een dringende reden voor het ontslag op staande voet en het handelen van werkneemster kwalificeert ook als ernstig verwijtbaar handelen, maar in dit geval is het niet toekennen van de transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Er is sprake van een dienstverband van ruim 23 jaar, tot 2024 van een goed functioneren, het ontbreken van kwade bedoelingen bij het doorsturen van de bestanden en ziekte ten gevolge van kanker.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:315

Zaaknummer: 11923773 HA VERZ 25-86

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: K.F.A.M. Weijling en V. Stavleu

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Taxichauffeur, werkzaam op basis van een payrollovereenkomst, vordert in kort geding achterstallig en toekomstig loon.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 11 september 2019 in dienst getreden bij Taxi Personeelsdiensten B.V. in de functie van taxichauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het salaris bedraagt € 1.912,81 bruto per maand. Werknemer wordt sinds zijn indiensttreding door Taxi Personeelsdiensten uitgeleend aan bedrijf X. Nadat bedrijf X aan werknemer liet weten dat de mogelijkheid om daar te werken zou eindigen, is werknemer eind juli 2025 op verzoek van de middellijk bestuurder van Taxi Personeelsdiensten op bezoek geweest bij Connexxion in Almelo, om te bezien of hij daaraan kon worden uitgeleend. Werknemer vernam daar dat hij dan niet alleen in personenauto's zou moeten rijden maar ook in kleine busjes (voor onder andere jongerenvervoer). Werknemer deinsde daarvoor terug. Tot concrete afspraken om daar te werken is het niet gekomen. Werknemer heeft Taxi Personeelsdiensten bij brief van 12 september 2025 erop gewezen dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Taxi Personeelsdiensten en niet met bedrijf X en verzoekt te bevestigen dat zijn loon zal worden doorbetaald. Tussen partijen ontstaat een discussie over een passende herplaatsing, waarbij Taxi Personeelsdiensten aangeeft dat de weigering van werknemer aan hem zal worden tegengeworpen en gevolgen zal hebben voor zijn rechtspositie, waaronder aanspraak op loondoorbetaling. Taxi Personeelsdiensten heeft in oktober 2025 geen loon over de maand september betaald. Taxi Personeelsdiensten is van mening dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 26 september 2025 mondeling heeft opgezegd. Werknemer betwist de opzegging en vordert achterstallig en toekomstig loon.

Oordeel

Taxi Personeelsdiensten heeft zich ten onrechte op het standpunt gesteld dat er sprake zou zijn van een mondelinge opzegging op 26 september 2025, wat betekent dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. Daarom spitst het geschil zich toe op de vraag of het feit dat werknemer (vanaf september 2025) geen werkzaamheden voor Connexxion heeft verricht, in redelijkheid voor rekening van werknemer behoort te komen, in welk geval hij geen recht heeft op loon. De kantonrechter oordeelt als volgt. Het feit dat werknemer geen werkzaamheden voor Connexxion heeft verricht, komt in redelijkheid niet voor zijn rekening. Weliswaar heeft Taxi Personeelsdiensten op 26 september 2025 aan werknemer geschreven dat de door hem gestelde weigering voor Connexxion te werken niet zonder consequenties

kan blijven, maar zij heeft het vervolgens gelaten bij de opmerking dat werknemer *het risico* loopt dat zijn loon niet zal worden betaald. Daarbij is geen laatste kans gegeven het werk aldaar alsnog te aanvaarden. Belangrijker is echter of Taxi Personeelsdiensten hier terecht wijst op een nalaten door werknemer. Dat doet zij naar het oordeel van de kantonrechter niet. Taxi Personeelsdiensten heeft namelijk niet aannemelijk gemaakt dat zij werknemer direct na diens bezoek aan Connexxion eind juli 2025 heeft gewaarschuwd dat hij geen loon zou ontvangen als hij het werk bij Connexxion niet zou aanvaarden. De kantonrechter is van oordeel dat Taxi Personeelsdiensten niet aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer verplicht was om het werk bij Connexxion te aanvaarden en dat hij op het moment van weigeren (of vlak daarna) wist dat hieraan consequenties waren verbonden. Voorts is van belang dat werknemer er al vanaf 29 juli 2025 op mocht vertrouwen dat hij alsnog bij bedrijf X kon blijven. Taxi Personeelsdiensten is gehouden om het loon aan werknemer te betalen totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:151

Zaaknummer: 11980026 \ CV EXPL 25-2081

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: M. van Leussen

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag van medewerker bij een zorginstelling. Ontslag op staande voet houdt geen stand. Wel ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 28 februari 1990 in dienst getreden bij werkgever. Sinds 1 januari 2020 vervult hij de functie van technisch medewerker. Zijn loon bedraagt € 3.471,46 bruto per maand (exclusief vakantiebijslag en overige emolumenten). Op 12 augustus 2025 heeft werknemer de blouse/zorgtuniek van een vrouwelijke collega opengetrokken, waarvan de zorgmanager getuige was. Op 18 augustus 2025 veegt hij met een veger over het lichaam van een andere collega. Beide voorvallen worden op 19 augustus 2025 met werknemer besproken. Er volgt een op non-actiestelling in afwachting van een nader door werkgever in te stellen onderzoek. Er worden drie personen door werkgever gehoord. Op 26 augustus 2025 wordt werknemer schriftelijk geïnformeerd over de bevindingen van het onderzoek, waarna hij nog diezelfde dag op staande voet wordt ontslagen. Werknemer verzoekt primair de vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair de diverse vergoedingen, omdat er geen sprake is van een onverwijld opzegging en er geen sprake is van een dringende reden. Werkgever verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

Onverwijld opzegging

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De kantonrechter is het eens met werknemer dat het te lang heeft geduurd voordat werkgever is overgegaan tot het ontslag op staande voet. De zorgmanager was immers al op 12 augustus 2025 getuige van het eerste voorval. Eerst op 18 augustus 2025, na het tweede voorval, heeft de zorgmanager alsnog melding daarvan gemaakt. Vervolgens duurde het tot 26 augustus 2025 voordat het ontslag op staande voet werd ingeroepen. Deze vertraging valt werkgever aan te rekenen. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van een onverwijld opzegging en hoeft de kantonrechter zich niet meer te buigen over de vraag of er sprake is van een dringende reden.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt wel dat er een redelijke grond is voor ontbinding omdat het gedrag

van werknemer in beide voorvallen grensoverschrijdend was en werknemer dit gedrag bagatelliseerde, geen zelfreflectie toonde en geen verantwoordelijkheid nam voor zijn gedrag. De kantonrechter hechtte onder meer waarde aan de verklaringen van de zorgmanager en de betrokken collega. Het gedrag van werknemer is verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar, omdat de lat daarvoor hoog ligt. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. Zijn verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen omdat er geen sprake is van een ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:325

Zaaknummer: 11931744 \ AZ VERZ 25-114

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: P.H.A. Jacobs en M. Stroes

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

De vordering van werkneemster tot betaling van het volledige salaris (100%) in het tweede ziektejaar wordt afgewezen, omdat de cao-bepalingen met betrekking tot salaris tijdens ziekte niet op haar van toepassing zijn.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2019 in dienst van werkgeefster, een onderneming die zich richt op het faciliteren van bancaire activiteiten. Werkneemster neemt deel aan de Cao Banken. De cao is niet rechtstreeks van toepassing op de arbeidsovereenkomst van werkneemster, omdat zij niet kwalificeert als medewerker in de zin van de cao. In artikel 10.1 van de cao is een bepaling opgenomen omtrent bovenwettelijke uitkeringen in de eerste twee ziektejaren. In artikel 13 van de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat, hoewel werkneemster buiten het toepassingsbereik valt, de cao wordt toegepast met uitzondering van elke bepaling omtrent salaris, salarisbetaling of salarisverhoging. Werkneemster heeft in 2020 geen salarisverhoging gehad. In 2021 is het salaris van werkneemster verhoogd met 3,33%, in 2022 met 6% en in 2023 ook met 6%. Werkneemster heeft over het jaar 2019 een bonus van € 39.884,25 bruto ontvangen. Over 2020 bedroeg de bonus € 40.745 bruto, over 2021 € 41.000 bruto en over 2022 € 20.000 bruto. Over 2023 heeft werkneemster geen bonus ontvangen. In het najaar van 2020 en het voorjaar van 2021 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Vanaf 22 juni 2021 is werkneemster langdurig uitgevallen. Op 6 februari 2023 is werkneemster voor de tweede keer langdurig uitgevallen wegens ziekte. Sindsdien heeft zij niet meer gewerkt in haar eigen functie. Sinds 6 februari 2024 ontvangt werkneemster 70% van haar salaris ad € 12.475,50 bruto per maand. In eerste aanleg heeft werkneemster gevorderd dat de kantonrechter voor recht verklaart dat werkgeefster gehouden is haar salaris gedurende het tweede ziektejaar aan te vullen tot 100% en om aan haar alle voorzieningen en hiermee verband houdende salarisbetalingen bij ziekte te verstrekken die staan opgenomen in de cao. Ook heeft werkneemster gevorderd werkgeefster te veroordelen tot verhoging van haar maandsalaris vanaf 1 februari 2024 en betaling van aanvullende bonussen over 2022 en 2023, vermeerderd met de wettelijke rente, wettelijke verhoging, de achterstallige vakantietoelage en de buitengerechtelijke incassokosten. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werkneemster is daarom in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In hoger beroep gaat het om de betekenis van het bepaalde in artikel 13 van de arbeidsovereenkomst. Het hof stelt daarbij voorop dat de uitleg van de

arbeidsovereenkomst aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf dient te geschieden. Omdat de cao niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werkneemster, staat het partijen vrij om te kiezen of en zo ja welke onderdelen van de cao zij in de arbeidsovereenkomst willen incorporeren. Partijen hebben daarbij gekozen voor de uitsluiting van de cao-bepalingen met betrekking tot salaris, salarisbetaling of salarisverhoging. Deze uitsluiting is rechtsgeldig. Werkneemster meent dat deze uitsluiting geen betrekking heeft op de in artikel 10.1 van de cao geregelde aanvullende loonbetalingsverplichting tijdens het tweede ziektejaar, maar dit argument gaat niet op. Het bepaalde in artikel 10.1 van de cao is namelijk een bepaling met betrekking tot salaris en al helemaal met betrekking tot salarisbetaling. Werkgeefster hanteert voor medewerkers met een salaris boven schaal 15, onder wie dus werkneemster, een interne arbeidsvoorwaardenregeling waarbij voor deze 'boven-cao medewerkers' bij ziekte gedurende het eerste ziektejaar 100% en gedurende het tweede ziektejaar 70% van het salaris wordt doorbetaald. Deze regeling heeft werkgeefster toegepast. Het hof volgt werkneemster niet in haar betoog dat werkgeefster op grond van goed werkgeverschap gehouden zou zijn van deze regeling af te wijken en werkneemster in het tweede ziektejaar 100% van het salaris door te betalen. De enkele omstandigheid dat in de cao voor andere (lager betaalde) werknemers mogelijk gunstiger bepalingen gelden, brengt niet mee dat het hanteren van de interne regeling onredelijk of in strijd met goed werkgeverschap is. Ook maakt het feit dat werkgeefster dit voor een kortere periode bij een eerdere ziekteperiode wel heeft gedaan, niet dat sprake is van een verplichting om in een volgende (naar verwachting langdurige) periode van ziekte gedurende het gehele tweede ziektejaar 100% salaris door te betalen. De vordering van werkneemster tot doorbetaling van het volledige salaris (100%) in het tweede ziektejaar wordt daarom afgewezen. Ook de vordering tot betaling van de bonussen over de jaren 2022, 2023 en 2024 wordt afgewezen, nu werkneemster niet aannemelijk heeft gemaakt dat werkgeefster met betrekking tot de bonus niet als goed werkgeefster heeft gehandeld. De bonus is immers afhankelijk van individuele presentaties en heeft geen structureel karakter. Dat werkneemster in de voorgaande jaren tijdens ziekte wel recht had op een (gedeeltelijke) bonus, maakt dit niet anders. Zij had in die jaren namelijk ook voor de helft van het jaar gewerkt. De gevorderde jaarlijkse salarisverhogingen dienen wel toegewezen te worden. Het hof is van oordeel dat deze verhogingen wel een structureel karakter kennen en werkneemster deze verhogingen derhalve ook zou hebben ontvangen indien zij niet ziek was geweest. Aangezien de salarisverhogingen niet op tijd door werkgeefster zijn betaald, is zij daarnaast de wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:156

Zaaknummer: 200.353.493 en 7:625 BW

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en F.J. Bloem-Timmermans

Advocaten: Th.H.P. van den Kieboom en J.J.M. Reijnen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. Op het geschil moet niet het Deense recht (gekozen recht) worden toegepast, maar het Nederlandse recht (objectief toepasselijke dwingende recht), omdat het Nederlandse ontslagrecht de werknemer meer bescherming biedt.

Feiten

Werkneemster, woonachtig in Nederland, is sinds 14 augustus 2023 in dienst bij Mermaid Medical B.V (Nederland). Het hoofdkantoor is gevestigd in Denemarken. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de ‘Danish Salaried Employees Act’ van toepassing is. Op 25 juni heeft Mermaid Medical laten weten de arbeidsovereenkomst met werkneemster te willen beëindigen. In een e-mail van dezelfde dag schrijft Mermaid Medical onder meer: “(...) *I am writing to formally confirm the termination of your employment with Mermaid Medical A/S/(Denmark), in accordance with the terms outlined in your employment contract. As per your contract, your notice period is one month. However, in recognition of your contributions and to ensure a smooth and structured transition, we are prepared to offer you three months’ paid notice, conditional upon your cooperation in a formal outplacement process.* (...)” Op 2 juli 2025 heeft Mermaid Medical per e-mail aan werkneemster geschreven dat zij voor 3 juli 17:00 moet laten weten of zij met het voorstel van Mermaid Medical instemt en als zij dat niet doet, een opzegtermijn van één maand zal worden gehanteerd. In de periode van 9 juli tot 25 juli 2025 wordt door partijen onderhandeld over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 26 juli 2025 (tot 6 augustus 2025) is werkneemster naar haar vader in Frankrijk gegaan, in verband met zorgen over zijn gezondheid. Op 2 augustus 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 12 augustus 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Volgens Mermaid Medical kwalificeert het heimelijk vertrek en verblijf naar c.q. in het buitenland zowel afzonderlijk als tezamen met het in strijd met de waarheid doen voorkomen van deelname aan afspraken en het in strijd met de waarheid inboeken van fysieke afspraken als een dringende reden voor een ontslag op staande voet.

Oordeel

Toepasselijk recht

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben een rechtskeuze gedaan als bedoeld in artikel 3 Rome I. Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat werkneemster de bescherming verliest die zij geniet op grond van dwingende bepalingen van het recht dat zonder een rechtskeuze op de arbeidsovereenkomst van toepassing zou zijn (artikel 8 Rome I). Omdat

werkneemster haar werkzaamheden gewoonlijk in Nederland verrichtte, zou op grond van het bepaalde in artikel 8 lid 2 Rome I zonder rechtskeuze Nederlands recht van toepassing zijn. Toepassing van het bepaalde in artikel 8 lid 1 Rome I brengt mee dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen het gekozen recht en het objectief toepasselijke dwingende recht. De ‘Danish Salaried Employees Act’ biedt de werknemer naar het oordeel van de kantonrechter niet de bescherming die het Nederlandse ontslagrecht wel biedt. De ‘Danish Salaried Employees Act’ bevat weliswaar regels over ontslag, maar deze regels bevatten een meer open norm in die zin dat ‘het ontslag objectief gerechtvaardigd moet zijn’. In het Nederlandse recht is specifiek vastgelegd wanneer er sprake is van een dringende reden op grond waarvan de werkgever de arbeidsovereenkomst met de werknemer met onmiddellijke ingang mag opzeggen. Hierdoor biedt het Nederlandse recht de werknemer meer bescherming. Dat de opzegtermijn onder de ‘Danish Salaries Employees Act’ ruimer is dan onder het Nederlandse recht, leidt er naar het oordeel van de kantonrechter niet toe dat alleen voor wat betreft de opzegtermijn de ‘Danish Salaried Employees Act’ moet worden toegepast. Dat zou namelijk kunnen leiden tot een aantasting van de samenhang tussen de toe te passen regels van het ontslagrecht of tot ongewenste ‘cherry picking’. De conclusie is dan ook dat de kantonrechter op het hele geschil Nederlands recht zal toepassen.

Ontslag op staande voet

Werkneemster berust in het ontslag op staande voet. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werkneemster een billijke vergoeding moet worden toegekend. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Naar het oordeel van de kantonrechter verwijt Mermaid Medical werkneemster ten onrechte dat zij heimelijk naar het buitenland is vertrokken. Ten aanzien van de overige gedragingen heeft Mermaid Medical naar het oordeel van de kantonrechter niet onverwijld gehandeld. Mermaid Medical heeft aangevoerd dat zij tijdens de onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden heeft ontdekt dat werkneemster ten onrechte heeft doen voorkomen dat zij afspraken heeft gehad met klanten en in strijd met de waarheid bezoeken aan klanten heeft geregistreerd. Mermaid Medical heeft werkneemster evenwel op dat moment niet op staande voet ontslagen. Mermaid Medical wordt door de kantonrechter veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 60.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:321

Zaaknummer: 11910132

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: mr. D. Toet, Z.E. Guddas en S.J. de Graaf

Wetsartikelen: 3 Rome I, 8 Rome I en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door zieke werkneemster geen parkeervergunning te verstrekken in de periode dat re-integratie niet mogelijk was.*Feiten*

Werkneemster was in dienst bij de gemeente Amsterdam. Op enig moment heeft de gemeente de arbeidsovereenkomst met werkneemster wegens langdurige arbeidsongeschiktheid opgezegd met toestemming van het UWV. In onderhavige procedure verzoekt werkneemster op grond van artikel 7:682 lid 1 onder c BW om toekenning van een billijke vergoeding. Volgens werkneemster heeft de gemeente ernstig verwijtbaar gehandeld doordat zij haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Hierbij stelt werkneemster dat de gemeente, ondanks het uitdrukkelijke advies van de bedrijfsarts, geen parkeervergunning heeft verstrekt noch een andere vervoersvoorziening heeft aangeboden zodat werkneemster haar werk kon blijven doen.

Oordeel

De kantonrechter doet in onderhavige zaak mondeling uitspraak en oordeelt als volgt. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Uit de overgelegde adviezen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige blijkt dat de re-integratiemogelijkheden van werkneemster gedurende haar arbeidsongeschiktheid beperkt waren. Hoewel de bedrijfsarts in de probleemanalyse van 28 januari 2021 heeft aangegeven dat er een medische indicatie bestond voor een permanente parkeervergunning, kan het de gemeente niet worden verweten dat zij op dat moment geen parkeervergunning aan werkneemster heeft verstrekt. Ten eerste kon werkneemster met een medische indicatie zelf een parkeervergunning aanvragen. Daarnaast volgt uit latere adviezen van de bedrijfsarts dat er sprake was van meerdere medische aandoeningen, niet werkgerelateerd en niet onderling gerelateerd, waardoor re-integratie toen niet mogelijk was. In april 2024, het moment dat de re-integratie in spoor 1b startte, beschikte werkneemster wel weer over een met behulp van de gemeente verkregen parkeervergunning en kon zij enkele uren in de week werkzaamheden verrichten. Op de momenten waarop re-integratie mogelijk was, was de parkeervergunning dus aanwezig. De kantonrechter is op grond van het bovenstaande dan ook van oordeel dat niet is komen vast te staan dat de gemeente haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd of dat anderszins sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:682 BW.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9695

Zaaknummer: 11821033 \ EA VERZ 25-882

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: S.L. Haasdijk

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft in strijd met artikel 3.1 lid 2 Cao PO gehandeld door nog een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden. Het rechtsgevolg hiervan is dat van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2021 voor twaalf maanden in algemene dienst getreden bij Stichting De Haagsche Scholen (hierna: werkgeefster) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (bij wijze van proef artikel 3.1 lid 2 Cao PO) in de functie van onderwijsassistente op de openbare basisschool. Op 1 augustus 2022 is de arbeidsovereenkomst met twaalf maanden verlengd. In beide arbeidsovereenkomsten is nagenoeg gelijkluidend bepaald dat het bij functioneren naar wederzijdse tevredenheid de intentie van werkgeefster is deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de cao-versies 2021, 2022 en 2022-2023 is bepaald dat bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst niet zijnde voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, het uitgangspunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Medio juni 2023 bericht werkgeefster dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en op 31 juli 2023 van rechtswege eindigt. Op 25 april 2024 beroept werkneemster zich op het bestaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wordt werkgeefster gesommeerd tot wedertewerkstelling, betaling van het achterstallige loon, vakantietoeslag en de wettelijke verhoging. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat per 1 augustus 2022 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd alsmede veroordeling van werkgeefster tot wedertewerkstelling in haar functie, met nevenverzoeken. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Hoewel werkgeefster volgens de kantonrechter op grond van goed werkgeverschap per 1 augustus 2022 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had moeten aanbieden, vloeit nergens uit voort dat een schending van artikel 3.1 lid 2 cao van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd doet ontstaan (zie AR 2025-0072). Werkneemster is vervolgens in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat tussen hen geen arbeidsovereenkomst is gesloten voor vervanging of werkzaamheden van kennelijk tijdelijke aard, zodat op grond van artikel 3.1 lid 2 cao bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst het uitgangspunt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Alleen “in zeer bijzondere

gevallen” kan na een eerste tijdelijke arbeidsovereenkomst nog eenmaal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan gedurende een periode van maximaal twaalf maanden. Volgens werkgeefster was dit “zeer bijzondere geval” de twijfel die bestond over het functioneren van werkneemster. Met toepassing van de cao-norm en tegen de achtergrond dat werkneemster voorafgaand aan haar indiensttreding ook al stage heeft gelopen bij werkgeefster, komt het hof tot de conclusie dat een discussie tussen partijen over het functioneren van werkneemster en twijfel daarover bij werkgeefster redelijkerwijs buiten de reikwijdte vallen van “in zeer bijzondere gevallen”. Het hof neemt dus als vaststaand aan dat werkgeefster heeft gehandeld in strijd met artikel 3.1 lid 2 cao door nogmaals een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te gaan met werkneemster. Het gevolg van deze schending is volgens het hof, anders dan de kantonrechter heeft geoordeeld, dat de laatste tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Artikel 3.1 lid 2 cao beoogt immers de positie van de werknemer te beschermen. Aan de doeltreffende handhaving van deze bescherming wordt afbreuk gedaan als, met de kantonrechter, zou worden aangenomen dat goed werkgeverschap enkel meebrengt dat de werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had dienen aan te bieden. Het is aannemelijk dat een sanctie zoals voorzien in artikel 7:668a lid 1 BW (de ketenregeling) effectiever is. Deze uitleg van artikel 3.1 lid 2 cao past in het systeem van deze wettelijke regeling. Dit betekent dat tussen werkneemster en werkgeefster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bestaat. De aanzegging in juni 2023 van werkgeefster is volgens het hof niet uit te leggen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst, zodat deze overeenkomst nog altijd doorloopt. Dit heeft ook tot gevolg dat werkgeefster het achterstallige loon vanaf 31 juli 2023 is verschuldigd aan werkneemster, vermeerderd met een wettelijke – gematigde – verhoging van 15%. Het hof ziet onvoldoende grond tot matiging van de loonvordering zelf, zoals verzocht door werkgeefster.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:10

Zaaknummer: 200.353.010/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.J. van Cleef-Metsaars en L.G. Verburg

Advocaten: J.M. Eerkes en H.J. Brouwer

Wetsartikelen: 7:668a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond nadat werknemer beëindigingsovereenkomst ontbindt.*Feiten*

Werknemer is per 23 januari 2023 in dienst getreden bij PF Security B.V. (hierna: PF) in de functie van general manager. Partijen hebben een beëindigingsovereenkomst gesloten. Werknemer heeft die echter ontbonden op 8 september 2025. PF verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat in deze zaak sprake is van de g-grond. Vast staat dat op meerdere momenten tijdens het dienstverband sprake is geweest van discussies tussen partijen c.q. conflicten. Gaandeweg zijn partijen over en weer ontevreden geraakt over zowel elkaar als hun samenwerking. Zij hebben dit ook richting elkaar geuit. In de kern komt deze ontevredenheid erop neer dat beide partijen vinden dat zij zich meer dan gemiddeld hebben ingezet voor de ander en dat de ander dat onvoldoende waardeert. Zo erkent PF dat werknemer veel tijd en energie stak in zijn werk, maar zij kan zich niet vinden in de manier waarop hij een en ander invulde. In het bijzonder heeft zij veel moeite met de manier waarop werknemer zich zowel intern als extern profileerde. In de beleving van werknemer had zijn werkgeefster onvoldoende waardering voor het feit dat hij zich met ziel en zaligheid voor haar inzette en voelde hij geen steun voor de voorstellen en ideeën die hij inbracht. Ook heeft PF in haar visie de moeilijke privéomstandigheden van werknemer ter harte genomen en hem op meerdere momenten geholpen, maar zij heeft niet ervaren dat werknemer dit waardeerde. En in de beleving van werknemer heeft PF nu juist misbruik gemaakt van zijn privésituatie. Verder heeft PF de periode waarin werknemer arbeidsongeschikt was als moeizaam ervaren, waar werknemer van mening is dat hij zijn uiterste best heeft gedaan om ondanks zijn arbeidsongeschiktheid op de werkvloer alle zaken zo goed mogelijk te laten lopen. De verhouding van partijen is dus gaandeweg verslechterd. Dit kan echter niet in *ernstige* mate aan één van hen worden verweten. Dat PF niet (meer) wilde inzetten op mediation is niet onbegrijpelijk. De bedrijfsarts adviseerde mediation immers pas in de periode nadat de vaststellingsovereenkomst al was gesloten. Dat werknemer gebruik heeft gemaakt van zijn recht om die overeenkomst te ontbinden kan hem niet worden verweten, maar evenmin kan PF worden verweten dat zij in deze fase voor een gerechtelijke procedure koos. Voor zover werknemer stelt dat PF misbruik heeft gemaakt van zijn kwetsbare financiële positie, miskent hij dat hij tijdens de onderhandelingen over een einde

van de arbeidsovereenkomst werd bijgestaan door een professionele gemachtigde. Verder is niet concreet gebleken dat van een dergelijk misbruik sprake was. Gelet op dit alles is ook duidelijk dat een terugkeer voor werknemer binnen de organisatie van PF niet meer tot de mogelijkheden behoort. Het verzoek van PF om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt daarom toegewezen. De transitievergoeding wordt toegekend. Voor een billijke vergoeding is geen ruimte. PF vordert terugbetaling van een bedrag van € 3.000. Zij stelt dat zij dit bedrag in juni 2023 als lening aan werknemer heeft verstrekt. Werknemer erkent deze geldlening. Hij voert als verweer aan dat hij inmiddels een bedrag van € 500 heeft terugbetaald. PF heeft echter betwist dat werknemer bedragen heeft afgelost en werknemer heeft dit verweer niet nader feitelijk onderbouwd. Gelet daarop wordt deze vordering als onvoldoende weersproken toegewezen. De vordering van PF met betrekking tot gevorderde schade aan de leaseauto wordt afgewezen. Gelet op de artikel 7:661 BW en het ontbreken van andersluidende afspraken tussen partijen, is onvoldoende aannemelijk dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De vordering van werknemer tot betaling van overuren wordt afgewezen. Partijen zijn dus voor overwerk geen beloning in geld overeengekomen, maar een compensatie in tijd. Niet gebleken is dat werknemer door toedoen van PF de gestelde overuren niet heeft kunnen compenseren. Als hij al uren niet heeft kunnen compenseren – PF betwist dat immers gemotiveerd – bestaat geen juridische grondslag voor het alsnog uitbetalen van deze uren. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15305

Zaaknummer: 11893539 HA VERZ 25-77

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: H.H. Kelderhuis en mr. A. Atic

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst. Achterstallig loon wordt gematigd.*Feiten*

Werknemer heeft vanaf 7 augustus 2023 werkzaamheden verricht in opdracht van werkgeefster. Op 10 november 2024 is er een incident geweest. Een supervisor zag werknemer op zijn telefoon kijken en verweet hem dat hij aldoor op zijn telefoon keek. Werknemer ontkende dat, maar de supervisor geloofde hem niet. Deze heeft het incident gemeld. Vanaf dat moment is werknemer niet meer ingezet. Op 20 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat de samenwerking werd beëindigd. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter bestond tussen partijen een gezagsverhouding. Werknemer kreeg voor de uitvoering van de overeenkomst instructies van werkgeefster. Hij kreeg te horen hoe hij de werkzaamheden moest verrichten. Werknemer beschikte niet over een diploma in de beveiliging en had nooit eerder als toezichthouder gewerkt. Enkel dat feit maakt het al moeilijk voorstelbaar dat werknemer zijn werkzaamheden naar eigen inzicht kon uitvoeren. Het was dan ook niet zo dat werkgeefster werknemer opdroeg om op een locatie toezicht te gaan houden en dat hij dan ter plaatse zelf invulde hoe hij dit zou gaan doen. Werknemer opereerde als een van de medewerkers van werkgeefster en kreeg zijn instructies van werkgeefster. De manier waarop werknemer is gaan werken voor werkgeefster wijst niet op ondernemerschap maar veel meer op sollicitatie naar een baan. Werknemer heeft zijn gegevens ingevuld op een website en er heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden. Er is bijvoorbeeld geen offerte met voorwaarden en prijzen door werknemer uitgebracht. Er is niet onderhandeld over de voorwaarden. Werkgeefster zocht een arbeidskracht en werknemer heeft geaccepteerd wat werkgeefster aanbood. Daarvoor heeft hij geen investering hoeven te doen. De vergoeding die hij per uur ontving, € 19,80, ligt zo dicht bij de vergoeding die toezichthouders in loondienst ontvingen, € 17,01 inclusief vakantietoeslag en vakantiedagen, dat van een reële vergoeding voor ondernemersrisico's geen sprake was. De feiten die wijzen op het bestaan van een overeenkomst van opdracht, zoals bijvoorbeeld het factureren van werknemer aan werkgeefster, het niet hoeven accepteren van een dienst en het niet betaald krijgen als er geen werk was, leggen wat de kantonrechter betreft minder gewicht in de schaal. De

arbeidsovereenkomst die partijen hebben gesloten heeft het karakter van een uitzendovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Dat wil zeggen dat er ook sprake is van een arbeidsovereenkomst als er geen arbeid wordt verricht. Om de arbeidsovereenkomst te doen eindigen is een opzegging vereist. Die heeft plaatsgevonden op 20 november 2024. Dat betekent dat de vervalltermijn nog niet verstreken is en werknemer ontvankelijk is in zijn verzoek. De kantonrechter maakt een inschatting van de loonvordering. Werknemer kan niet toepassing van alle regels met betrekking tot de arbeidsovereenkomst verlangen maar anderzijds wel blijven vasthouden aan een commercieel uurloon. Dat is van twee walletjes eten. De kantonrechter valt terug op een billijk loon. In de omstandigheden van het geval ziet de kantonrechter in ieder geval aanleiding om de uitkomst te matigen als het eindresultaat hem als onaanvaardbaar voorkomt. Daarbij speelt naar zijn mening een grote rol dat beide partijen samen “op pad zijn gegaan” in de veronderstelling een overeenkomst van opdracht te hebben gesloten, met de voordelen die daaraan ook voor werknemer kleven, zoals een hogere vergoeding en meer vrijheid. Uit niets blijkt dat werknemer in die positie is gedwongen of dat het voor hem onmogelijk zou zijn geweest een arbeidsovereenkomst te krijgen als hij dat zo graag had gewild, eventueel bij een andere werkgever in een andere functie. Omdat werknemer gedurende de looptijd van de overeenkomst nooit heeft gesteld dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst, ziet de kantonrechter geen aanleiding om de wettelijke verhoging toe te kennen. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 maart 2026 ontbonden. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:288

Zaaknummer: 11498705 \ AZ VERZ 25-9

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: G.P. Oberman en mr. R.S. Bosch

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:671 BW en 7:686a lid 4 sub a BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering afgewezen. Werkneemster heeft de door werkgever aangeboden diensten op een andere afdeling ten onrechte geweigerd, zodat het niet werken in redelijkheid voor haar eigen rekening komt.

Feiten

Vanaf 1 februari 2020 werkt werkneemster bij Erasmus Universiteit Medisch Centrum Rotterdam (hierna: 'Erasmus MC') als verpleegkundige op oproepbasis. Werkneemster is door Erasmus MC steeds opgeroepen om te werken op de Kliniek Interne Oncologie. In de arbeidsovereenkomst is voor zover van belang opgenomen: *"De werkzaamheden kunnen worden verricht op alle locaties van werkgever. De standplaats kan indien het belang van werkgever dit vraagt, wijzigen."* Tijdens de avonddienst van 4 juni heeft een incident plaatsgevonden. Werkneemster heeft daarna niet meer gewerkt. Over de maanden juni, juli en augustus 2024 heeft werkneemster de uren waarvoor zij was ingeroosterd wel betaald gekregen. Erasmus MC heeft per brief van 7 oktober 2024 aan werkneemster bericht dat ze haar niet meer zal inzetten op de Kliniek Interne Oncologie, maar dat ze haar graag als oproepkracht wil behouden en wil inzetten op de afdeling Ambulante zorg. Erasmus MC heeft daarom aan werkneemster verzocht om haar beschikbaarheid tot en met 1 januari 2025 door te geven. Ondanks verschillende herinneringen heeft werkneemster niet gereageerd. Pas per e-mail van 8 februari 2025 heeft werkneemster aan Erasmus MC voor zover van belang bericht: *"Ondertussen hou ik mij te allen tijde beschikbaar voor de werkzaamheden zoals contractueel is vastgelegd"*. Erasmus MC heeft werkneemster vervolgens opgeroepen voor 4 dagdiensten in februari 2025 op de afdeling Ambulante Zorg. Omdat werkneemster niet reageerde, heeft Erasmus MC werkneemster gebeld. In dat telefoongesprek heeft werkneemster laten weten de diensten niet te willen uitvoeren. Werkneemster heeft zich op 14 april 2025 ziek gemeld. Vanaf dat moment heeft Erasmus MC de loonbetaling, zoals deze op grond van de cao tijdens ziekte geldt, hervat. Tussen partijen gaat het in dit kort geding om de vraag of werkneemster recht heeft op betaling van achterstallig loon vanaf september 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die in deze zaak moet worden beantwoord is of het niet verrichten van de overeengekomen arbeid na het incident in juni 2025 al dan niet in redelijkheid voor rekening van werkneemster behoort te komen (artikel 7:628 lid 1 BW). De arbeidsovereenkomst geeft Erasmus MC de mogelijkheid om werkneemster op verschillende locaties in te zetten. Voor een wijziging van de 'standplaats' is opgenomen dat Erasmus MC daar 'belang' bij heeft. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat Erasmus MC in

verband met het incident op 4 juni 2024 voldoende belang had om werknemster op een andere afdeling in te zetten. Erasmus MC heeft kunnen besluiten werknemster diensten aan te bieden op de afdeling Ambulante Zorg. Werknemster heeft daarom ten onrechte geweigerd de diensten te aanvaarden. Het niet werken komt daarom in redelijkheid voor rekening van werknemster. Dit heeft tot gevolg dat werknemster over de periode september 2024 tot 14 april 2025 geen recht heeft op loonbetaling.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15307

Zaaknummer: 11913916 VV EXPL 25-597

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: V.G.G. Bergwerf en M.Y. van Oel

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op basis van de h-grond voor een ‘bankzitter’ afgewezen omdat er van werkgever meer verwacht had mogen worden om werknemer te herplaatsen.

Feiten

Werknemer is sinds 4 juni 2018 in dienst bij HCL Technologies B.V. (hierna: ‘HCL’). HCL houdt zich bezig met het leveren van IT-diensten en -oplossingen aan opdrachtgevers in Nederland. Daartoe werken werknemers van HCL op opdrachten bij opdrachtgevers. Vanaf juni 2018 tot en met oktober 2024 is werknemer werkzaam geweest op een Pega-project bij ING Bank. Werknemer heeft sinds 9 oktober 2024 geen opdrachten meer en zit “op de bank”. In september 2024 heeft werknemer de mogelijkheid om een opdracht te verrichten voor een opdrachtgever van HCL in Polen van de hand gewezen omdat hij in aanmerking wilde komen voor een staatsburgerschap en hij daarvoor op de payroll in Nederland moest staan. In deze procedure verzoekt HCL de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege andere omstandigheden (h-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is vanaf oktober 2024 op de spreekwoordelijke bank terecht gekomen. In het midden kan blijven of dit is gebeurd omdat de opdracht wegens reorganisatie eindigde of omdat werknemer zelf zijn vinger heeft opgestoken omdat hij een andere ambitie had. Niet betwist is dat in het bedrijfsreglement van HCL staat dat na 1,5 jaar een recht ontstaat om een andere opdracht te vragen. Verder is onbetwist gesteld dat de opdracht in mei 2025 sowieso zou eindigen. Alhoewel HCL stelt dat zij werknemer na 9 oktober 2024 niet meer heeft kunnen plaatsen bij opdrachtgevers en zij werknemer heeft geholpen bij het vinden van een opdracht, is niet gebleken dat HCL op enigerlei wijze heeft geholpen bij het vinden van een nieuwe opdracht. Ook heeft zij er niet voor gezorgd dat werknemer in aanmerking kwam voor een functie. Met de wijze waarop HCL te werk gaat, bepaalt zij zelf welke werknemers worden voorgedragen aan haar opdrachtgevers. Zij heeft er daarmee direct invloed op of een werknemer überhaupt een kans maakt op een opdracht. Werknemer is nooit op de shortlist geplaatst. Omdat hij nooit is voorgedragen, kan hij ook niet zijn afgewezen. Niet gebleken is dat HCL, hoewel zij meent dat werknemer niet op de shortlist kan worden geplaatst, hem op enigerlei wijze heeft begeleid om ervoor te zorgen dat hij wel in aanmerking komt voor een functie c.q. over de juiste vaardigheden beschikt. De kantonrechter is van oordeel dat HCL zich onvoldoende heeft ingespannen voor herplaatsing. De oorzaak van het niet-plaatsbaar zijn ligt daarmee binnen

de risicosfeer van HCL. De conclusie van het vorenstaande is dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7210

Zaaknummer: 11884799 \ ME VERZ 25-133 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: mr. M.A.C. Keijzer en mr. J. Zoutberg

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

RECHTSPRAAK

Het meenemen van een tas met waardevolle inhoud van de werkplek en het vervolgens niet naleven van de geldende regels vormde een dringende reden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 april 2025 in dienst getreden bij GOM in de functie van medewerker algemeen schoonmaakonderhoud. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een bepaling opgenomen inhoudend dat er niet zonder toestemming gebruik mag worden gemaakt van eigendommen van de klant of het verplaatsen hiervan. In de Bedrijfscode Facilicom Group staat opgenomen dat er geen strafbare feiten mogen worden begaan. In de procedure fraude- en diefstalmeldingen staat de definitie van diefstal opgenomen. In de voor werknemer toepasselijke Schipholregels is een bepaling opgenomen over gevonden voorwerpen. Op 23 juni 2025 heeft werknemer een van de werkplek afkomstige tas met inhoud mee naar huis genomen. In deze tas zaten een iPhone, AirPods en een horloge. Op 6 augustus 2025 is werknemer op zijn woonadres aangehouden en vervolgens op locatie verhoord door de Koninklijke Marechaussee, wegens verdenking van diefstal van een tas met inhoud van een Schipholpassagier op 23 juni 2025. Werknemer is op deze dag en de daarop volgende dag, 7 augustus 2025, niet op het werk verschenen. Bij brief van 8 augustus 2025 heeft GOM werknemer direct geschorst zonder behoud van loon. Op 11 augustus 2025 heeft een (hoor- en wederhoor) gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn leidinggevende en Business Partner bij GOM. Aan het eind van het gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. In de brief aan werknemer van 12 augustus 2025 is het mondeling aangezegde ontslag aan werknemer bevestigd. Werknemer verzoekt om een billijke vergoeding van € 20.000, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

Ter beantwoording ligt allereerst de vraag voor of het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven is. Voor de beoordeling van de vraag of het door GOM aan werknemer gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de aan werknemer opgegeven redenen zoals vermeld in de brief maatgevend en wordt het geschil afgebakend door de daarin genoemde verwijten. Het gaat in dit geschil slechts om de vraag of er sprake is van een dringende reden, omdat werknemer niet betwist dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het meenemen van de tas door werknemer in de gegeven omstandigheden een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Hiervoor is het volgende van belang. Werknemer was ervan op de hoogte, dan wel had ervan op de hoogte

moeten zijn, dat het vanaf de werkplek meenemen van de tas niet was toegestaan. In de arbeidsovereenkomst van werknemer staat namelijk uitdrukkelijk opgenomen dat '*eigendommen van de klant*' niet verplaatst mogen worden naar een andere plek binnen of buiten de klantlocatie. De stelling van werknemer dat hij ervan uitging dat het afval betrof, kan in dit verband niet als steekhoudend worden aangemerkt. Werknemer heeft ter zitting immers aangegeven dat hij de tas heeft meegenomen om de specifieke reden dat het om een 'mooie' tas ging. Het had werknemer dus duidelijk moeten zijn dat het niet om afval, maar om (een) eigendom(men) van een klant ging. Uit de Schipholregels, die onbetwist onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst van werknemer, valt op te maken dat werknemer, als 'vinder van een zaak' gehouden was om – kort gezegd – de tas (met inhoud) binnen 24 uur af te geven bij de afdeling gevonden voorwerpen van Schiphol. Werknemer heeft hier niet aan voldaan. Dit handelen is naar het oordeel van de kantonrechter (in ieder geval) te kwalificeren als diefstal in de zin van de procedure fraude- en diefstalmeldingen van Facilicom, die onbetwist ook onderdeel is van de arbeidsovereenkomst van werknemer. Ook los van de hiervoor besproken regelgeving kan er naar het oordeel van de kantonrechter geen misverstand over bestaan dat je als werknemer geen zaken als de onderhavige mee mag nemen van de werkplek. Of werknemer op het moment dat hij besloot de tas mee naar huis te nemen al meteen in de tas heeft gekeken, hetgeen hij zelf ontkent, is in dat verband niet zo belangrijk. Op grond van artikel 7:678 lid 2 sub d BW vormt diefstal door een werknemer voor de werkgever een dringende reden om tot ontslag op staande voet over te gaan. Daar komt bij dat werknemer zowel op 6 als 7 augustus 2025 ongeoorloofd niet op het werk is verschenen, zonder GOM daarover in te lichten. Ook dit valt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in hoge mate te verwijten. De conclusie luidt dan ook dat GOM werknemer rechtsgeldig op staande voet heeft ontslagen. Werknemer heeft geen persoonlijke omstandigheden aangevoerd die van dien aard zijn dat GOM van het ontslag op staande voet had moeten afzien. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:130

Zaaknummer: 11924616 \ AO VERZ 25-137

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: L. Biemond en R.L. van Heusden

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

RECHTSPRAAK

In kort geding is de vraag aan de orde of er sprake is van overgang van onderneming.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van sales & marketing. Zijn laatstgenoten salaris bedraagt € 4.926,21 bruto exclusief emolumenten. Werkgeefster was actief in de bloemenhandel en werkte nauw samen met The Flower Board The Financial Company Ltd (hierna: Flower Board). Flower Board is gespecialiseerd in export en verzending van onder meer bloemen, waarvan de inkoop bij kwekers in Israël plaatsvond. Werknemer is sinds 20 maart 2025 volledig arbeidsongeschikt (vanwege een arbeidsconflict). Hij ontving sindsdien 90% van zijn salaris. Op 8 juli 2025 is werkgeefster op eigen verzoek failliet verklaard. Bij brief van 14 juli 2025 heeft de curator de arbeidsovereenkomst van werknemer en de twee andere werknemers opgezegd. Na 1 mei 2025 heeft werknemer geen loon tijdens ziekte meer ontvangen. Ook de betaling van onkostendeclaraties is gestopt. Tussen werkgeefster en werknemer is een kortgedingprocedure aanhangig geweest bij deze rechtbank, waarbij werkgeefster is veroordeeld tot betaling onder meer onkostendeclaraties, vakantietoeslag en salaris. Werknemer heeft een printscreen van de website van Flower Board in het geding gebracht. Daarop is te zien dat op 12 augustus 2025 op de website van Flower Board bij de contactgegevens de namen van werknemer en zijn collega's worden vermeld. Bij e-mail van 12 augustus 2025 heeft de gemachtigde van werknemer aan Flower Board bericht dat er sprake is van een overgang van onderneming en dat werknemer als gevolg daarvan van rechtswege in dienst is gekomen van Flower Board. Werknemer vordert daarom onder meer doorbetaling van (achterstallig) salaris en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voorshands aannemelijk is dat er sprake is van overgang van onderneming. Uit het uittreksel van het Handelsregister van de Kamer van Koophandel volgt dat Flower Board zich onder meer bezighoudt met de im- en export van bloemen. Dat leidt tot het voorlopig oordeel dat de aard van de onderneming in beginsel identiek is. Niet gebleken is dat materiële vaste of vlottende activa zijn overgedragen, maar deze omstandigheid legt weinig gewicht in de schaal. In het faillissementsverslag staat namelijk dat werkgeefster vrijwel geen bedrijfsmiddelen in eigendom had. Op de balans staat alleen een computer met een restwaarde van vrijwel nihil. Verder volgt uit het faillissementsverslag dat werkgeefster geen voorraden hield. Dat werkgeefster enige immateriële waarde had ten tijde van de

overdracht is niet gebleken. Ten tijde van het faillissement was de bestuurder van werkgeefster tevens bestuurder van Flower Board. Niet betwist is de stelling van werknemer dat nadat de curator de arbeidsovereenkomsten van zijn twee collega's bij werkgeefster had opgezegd, zij hun werkzaamheden gewoon voor Flower Board hebben voortgezet. Het begrip 'overdracht ten gevolge van overeenkomst' moet ruim worden uitgelegd. Een rechtstreekse contractuele betrekking tussen de vervreemder en verkrijger is niet vereist. Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie EU volgt dat voor het antwoord op de vraag of sprake is van een overgang, beslissend is of de identiteit van de onderneming (economische eenheid) behouden blijft. Gelet op de vorderingen van werknemer bepaalt de kantonrechter 1 juli 2025 als datum van overgang. Het feit dat werknemer in het verleden heeft gesolliciteerd bij andere werkgevers en thans nog arbeidsongeschikt is, staat aan toewijzing van zijn vordering tot wedertewerkstelling niet in de weg. Het is aan Flower Board om een bedrijfsarts in te schakelen, die zal moeten beoordelen in hoeverre werknemer in staat is werkzaamheden te verrichten. De in het eerste kortgedingvonnis toegewezen buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten vloeien niet voort uit de arbeidsovereenkomst, maar uit het vonnis. Dit deel van de vordering van werknemer zal daarom worden afgewezen. Werknemer kan deze bedragen desgewenst inbrengen in het faillissement van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9893

Zaaknummer: 11896581 \ KK EXPL 25-653

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J.M. Geerdes en J.A. de Bruijn

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

De Staat komt in hoger beroep op tegen toekenning transitievergoeding aan penitentiair inrichtingswerker.*Feiten*

De Staat der Nederlanden heeft bij de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer verzocht. Werknemer was in dienst als medior penitentiair inrichtingswerker bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI/PI Rotterdam). De Staat legde aan dat verzoek ten grondslag dat werknemer in privétijd betrokken is geweest bij een geweldsincident, waarvoor hij door de strafrechter ook is veroordeeld. Werknemer verweerde zich tegen het verzoek, omdat hij tegen de strafrechtelijke veroordeling hoger beroep heeft aangetekend en het hof nog niet heeft beslist op dat hoger beroep. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en aan werknemer de transitievergoeding toegekend. Tegen de toekenning van de transitievergoeding komt de Staat op in hoger beroep met de volgende grieven: (1) een verklaring voor recht dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van de zogeheten e-grond door in de nacht van 9 op 10 juli 2021 geweld te gebruiken jegens zijn ex-zwager, (2) een verklaring voor recht dat geen transitievergoeding verschuldigd is wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, en (3) veroordeling tot terugbetaling van de transitievergoeding van € 7.763,91 (bruto) met wettelijke rente, met beslissing over de proceskosten.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat de Staat onvoldoende belang heeft bij bespreking van de grieven 1 tot en met 3. Het hof komt tot de conclusie dat de beslissing van de kantonrechter tot toewijzing van de transitievergoeding juist is. Een eventueel andersluidend oordeel in hoger beroep over de e-grond als primaire grondslag van het ontbindingsverzoek zou daarin geen verandering brengen. De Staat heeft in het petitum van het beroepschrift een verklaring voor recht verzocht dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van de e-grond. De Staat heeft echter niet uit de doeken gedaan welk zelfstandig belang hij daarbij heeft. Bij de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft de Staat bovendien gezegd dat er geen speciale reden is waarom is gekozen voor (onder meer) deze verklaring voor recht. In dit hoger beroep staat dus uitsluitend ter beoordeling of aan werknemer de transitievergoeding van € 7.763,91 bruto toekomt. Uit de parlementaire geschiedenis van de Wet werk en zekerheid blijkt dat de rechter terughoudend moet zijn met het aannemen van ernstige verwijtbaarheid van werknemer en dat daarvan slechts sprake is in duidelijke en uitzonderlijke gevallen van onrechtmatige gedragingen die te kwalificeren zijn als duidelijk strijdig met goed

werknemerschap. Duidelijk is dat al geruime tijd een conflictsituatie tussen de zus van werknemer en haar ex-partner bestond. Er zijn aanwijzingen dat werknemer, rijdend op zijn fiets, van achteren werd aangereden door de auto die werd bestuurd door de ex-zwager. Aannemelijk is dat hij als gevolg daarvan letsel heeft opgelopen. Dat een en ander tot een heftige emotionele reactie van werknemer heeft geleid, acht het hof invoelbaar. Onder deze omstandigheden merkt ook het hof de gedraging van werknemer niet aan als ernstig verwijtbaar handelen. De grieven van de Staat falen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:9

Zaaknummer: 200.356.818/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, H.J. van Harten en F.J. Verbeek

Advocaten: A.J. Verhagen en G. Akaröz

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:673 BW