

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 41, 2026

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:836](#) 08-10-2026

Niet erkennen van wachttijd als arbeidstijd zonder dat maximale arbeidstijd wordt overschreden leidt niet tot staatsaansprakelijkheid. Immateriële schadevergoeding moet zien op daadwerkelijke schade en niet enkel op niet-omzetting van de richtlijn.

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:832](#) 08-10-2026

Werknemer heeft (pro rata) recht op additioneel vakantieloon en maaltijdvergoeding bij cumulerende dienstverbanden van bepaalde met onbepaalde tijd.

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:PHR:2026:984](#) 09-10-2026

Werknemer bouwt tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen op tegen loonwaarde. Artikel 7:634 lid 1 BW dient wegens strijdigheid met artikel 31 lid 2 Handvest buiten toepassing te worden gelaten.

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:6347](#) 05-10-2026

Hoger beroep van bewindvoester wordt verworpen. De bewindvoester wenst een andere motivering van dezelfde beslissing, maar heeft daarmee geen rechtens te respecteren belang.

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:2970](#) 29-09-2026

Werkgeversaansprakelijkheid. Het hof oordeelt met toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel dat werkgever aansprakelijk is voor de schade die werknemer heeft geleden en nog zal lijden door zijn nek/schouder- en rugklachten.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:6178](#) 28-09-2026

Ontbindingsverzoek wegens het niet kunnen vinden van een nieuwe opdrachtgever voor dan wel het niet kunnen herplaatsen van werknemer is terecht afgewezen. In redelijkheid kon van werkgeefster worden verlangd om op de ontwikkelingen in de

snel veranderende ICT-wereld te anticiperen, onder meer door (tijdige) scholing van werknemer.

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:6179](#) 28-09-2026

Werkgever is niet geslaagd in bewijs opzegging door werknemer, zodat de arbeidsovereenkomst nog bestaat. Werknemer heeft evenwel niet over de gehele periode recht op loondoorbetaling, nu werknemer met zijn weigering om nog voor werkgever te werken bij voorbaat de deur dicht heeft gegooid voor inspanningen die erop gericht konden zijn om het conflict op te lossen.

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:3264](#) 13-11-2025

Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens langdurige ongeschiktheid. Werkgeefster heeft het rechtsvermoeden van een hogere arbeidsomvang kunnen weerleggen.

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:13353](#) 06-10-2026

Opzegging na afloop van de proeftijd ongeldig. Lestijd BBL-werkneemster moet als werktijd worden betaald.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:13397](#) 06-10-2026

Ontbindende voorwaarde. Niet rechtsgeldig opgezegd. Werkgever heeft beslissende invloed op de ontbindende voorwaarde gehad.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:13338](#) 02-10-2026

Tussenbeschikking. Relatieve bevoegdheid. Mogelijkheid verstrekken nadere informatie.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:13303](#) 01-10-2026

Werkgever verzoekt om gefixeerde schadevergoeding en vergoeding van overige schade wegens ontslag op staande voet. Werknemer heeft het ontslag niet aangevochten, maar betwist de beschuldigingen en stelt dat deze onvoldoende zijn onderbouwd.

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9829](#) 29-09-2026

Werkgeefster mag het door haar verschuldigde bedrag aan werknemer verrekenen met haar vordering op werknemer. Na onduidelijke afrekeningen corrigeert de kantonrechter in kort geding de berekening van de verschuldigde bedragen.

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:27648](#) 25-09-2026

De langdurige detentie van werknemer is een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Toewijzing ontbindingsverzoek op de h-grond. Het gaat om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, dus de ontbinding geldt vanaf

de datum waarop zij is uitgesproken.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6798](#) 24-09-2026

Vorderingen tot nakoming van verplichtingen uit arbeidsovereenkomst en leaseovereenkomst na arbeidsongeschiktheid in kort geding toegewezen.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6788](#) 23-09-2026

Geen zwangerschapsdiscriminatie. Het aanbieden van een tweede jaarcontract wijkt niet af van het gebruikelijke beleid. Intrekken van het aanbod is bovendien niet ernstig verwijtbaar, nu werkneemster bleef aandringen op een vast contract.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6799](#) 23-09-2026

Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten, nadat zijn gemachtigde de zaak onnodig heeft laten escaleren. Als doekje voor het bloeden ontvangt werknemer € 4,24 aan wettelijke rente wegens te late transitievergoeding. Geen misbruik van procesrecht.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5885](#) 22-09-2026

Moeder en zoon twisten over de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De zoon beroept zich op een retentierecht totdat de schuld is betaald.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5884](#) 22-09-2026

Na invoering van een nieuw functiehuis ontstaat tussen partijen een conflict over de functie-indeling. Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst op de g- en i-grond.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:5890](#) 22-09-2026

Werkgever betaalt loon maanden te laat. Maximale wettelijke verhoging en transitievergoeding toegewezen

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:9828](#) 22-09-2026

Detacheringsovereenkomst gaat over in arbeidsovereenkomst. Jarenlange voortzetting van werkzaamheden onder gezag vennootschap rechtvaardigt toepassing van het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:12290](#) 17-09-2026

Onduidelijkheid over de einddatum van een arbeidsovereenkomst komt voor rekening en risico van de werkgever.

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:6611](#) 16-09-2026

Dynamisch incorporatiebeding behoudt zijn werking na overgang van onderneming. Werknemer behoudt aanspraak op het sociaal plan van de oorspronkelijke werkgever.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9472](#) 16-09-2026

Werknemer krijgt bewijsopdracht voor gestelde afspraak over terugbetaling van loon aan de inlener.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9467](#) 15-09-2026

Veelvuldig ziekteverzuim en fricties met leidinggevende leiden tot een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Billijke vergoeding op nihil vastgesteld.

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:12246](#) 15-09-2026

Zwangere BBL-beveiligster op Schiphol nam geen ontslag - werkgever moet loon nabetalen op basis van het rechtsvermoeden van gemiddeld 49,33 uur per periode en betaalt ook de aanzeg- en transitievergoeding.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:6044](#) 08-09-2026

Verzoek tot aanvulling afgewezen: reeds beoordeelde loon- en verlofkwesties kunnen niet in eerste aanleg worden heropend.

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:13069](#) 01-09-2026

Voormalig werkgever vordert nakoming van het postcontractuele beding en boetes wegens indiensttreding bij concurrent. Ook vordert voormalig werkgever beëindiging van de nieuwe arbeidsovereenkomst omdat de nieuwe werkgever misbruik maakt van werknemers wanprestatie.

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:7379](#) 25-08-2026

Werkgever mag na jarenlang verlies kostbare functies van twee broers laten vervallen – bedrijfseconomisch ontslag strandt echter op herplaatsingsverplichting; werknemer berust in subsidiair aangevoerde g-grond ter beëindiging van zijn dienstverband.

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:9379](#) 24-07-2026

Werkneemster maakt in kort geding onvoldoende aannemelijk dat werkgeefster haar een vast contract heeft toegezegd na afloop van haar arbeidsovereenkomst, of dat zij daar gerechtvaardigd op mocht vertrouwen. Afwijzing van de vorderingen tot toelating tot werk en loondoorbetaling.

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:6050](#) 16-07-2026

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Geen herplaatsing mogelijk en geen sprake van een opzegverbod.

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:7384](#) 28-05-2026

Werkgeefster kan de verschuldigde transitievergoeding niet wegstrepen tegen gedane loonbetalingen (tijdens ziekte), omdat dat loon niet onverschuldigd is betaald.

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:7385](#) 13-05-2026

Eindafrekening na einde dienstverband. Discussie over inschaling, te weinig

ontvangen loon en niet betaalde overuren. Klachtplicht.

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:7386](#) 13-05-2026

Werknemer schendt concurrentiebeding door eigen concurrerende onderneming te starten, maar de fors opgelopen boete wordt gematigd.

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:7387](#) 13-04-2026

Concurrentiebeding wordt gedeeltelijk geschorst tot één jaar. Werkgever heeft voldoende belang bij bescherming van bedrijfsdebiet vanwege concurrentiegevoelige informatie waarover werknemer beschikt.

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft (pro rata) recht op additioneel vakantieloon en maaltijdvergoeding bij cumulerende dienstverbanden van bepaalde met onbepaalde tijd.

Feiten

Tussen 2019 en 2022 hebben de betrokken werknemers met de werkgever deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op uurbasis gesloten voor de periode van september tot en met juni van elk schooljaar. Die overeenkomsten cumuleerden zij met voltijdse arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die zij als onderwijzend of ondersteunend onderwijzend personeel met diezelfde onderwijsinstelling of – voor een van hen – met een andere onderwijsinstelling hadden gesloten. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de betrokken werknemers in die periode 27 tot 62 vakantiedagen hadden. De financiële rechten voor de perioden van jaarlijkse vakantie en de maaltijdvergoeding werden uitsluitend berekend op basis van de voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zonder dat rekening werd gehouden met de werkzaamheden die in het kader van de deeltijdse arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werden verricht.

In deze context betwijfelt de verwijzende rechter in de eerste plaats of die nationale regeling verenigbaar is met artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en het in clause 4 van beide raamovereenkomsten neergelegde non-discriminatiebeginsel uit het oogpunt van de wijze waarop de vergoeding wordt berekend die uit hoofde van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan de betrokken werknemers verschuldigd is. De verwijzende rechter is voorts van oordeel dat de betrokken werknemers minder gunstig worden behandeld en dat dit verschil in behandeling niet kan worden gerechtvaardigd door de motivering die wordt gegeven in artikel 18 Kaderwet nr. 153/2017, waarin het recht op de maaltijdvergoeding is neergelegd en een maximumbedrag is vastgesteld dat reeds wordt bereikt op basis van de voltijdse arbeidstijd, zoals die in de basisarbeidsovereenkomst is bepaald.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Niet-meetellen van cumulerende deeltijdarbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn

In casu verduidelijkt de verwijzende rechter dat voor de betrokken werknemers, die een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een deeltijdse arbeidsovereenkomst

voor bepaalde tijd cumuleren, de vergoeding die verschuldigd is uit hoofde van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon waarin artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG voorziet, uitsluitend wordt berekend op basis van de inkomsten die zij uit de voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontvangen. Bijgevolg worden de inkomsten voor de perioden van daadwerkelijke arbeid die in het kader van de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn vervuld, niet meegeteld bij die berekening.

Derhalve moet worden vastgesteld dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG, althans wat de duur van de in die bepaling vastgelegde minimale jaarlijkse vakantie betreft, zich verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat bij de berekening van de vergoeding uit hoofde van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon geen rekening wordt gehouden met de inkomsten voor de tijd die de betrokken werknemers daadwerkelijk hebben gewerkt op grond van hun deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het bedrag van de vergoeding die aan de werknemers uit hoofde van de in artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG bepaalde minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt betaald, mag namelijk niet lager zijn dan het gemiddelde normale loon dat zij tijdens de perioden van daadwerkelijke arbeid ontvangen.

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG, gelezen in het licht van artikel 31 lid 2 Handvest en clause 4 van beide raamovereenkomsten aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling die bepaalt dat wanneer een werknemer een voltijdse overeenkomst voor onbepaalde tijd cumuleert met een deeltijdse overeenkomst voor bepaalde tijd op uurbasis, bij de berekening van de vergoeding die uit hoofde van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon aan die werknemer verschuldigd is noch rekening wordt gehouden met de tijd die hij ter uitvoering van die tweede overeenkomst heeft gewerkt, noch met de inkomsten die hij op grond daarvan heeft ontvangen.

Maaltijdvergoeding dient pro rata over deeltijdfactor en vakantieloon berekend

Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en clause 4 punt 1 van beide raamovereenkomsten aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling en praktijk volgens welke in het geval dat een werknemer een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd cumuleert met een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op uurbasis, ten eerste aan die werknemer een maaltijdvergoeding wordt toegekend die enkel wordt berekend op basis van de tijd die hij daadwerkelijk ter uitvoering van de voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gewerkt en ten tweede het bedrag van die vergoeding niet wordt meegeteld bij de berekening van de vergoeding die verschuldigd is uit hoofde van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Om te beginnen moet worden opgemerkt dat de verwijzende rechter heeft verduidelijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde maaltijdvergoeding wordt geregeld door Kaderwet nr. 153/2017 en een bestanddeel van de beloning vormt. Om die vergoeding te krijgen hoeft de werknemer niet aan te tonen dat hij het toegekende bedrag daadwerkelijk gebruikt om zijn

maaltijden te bekostigen. Verder maakt deze vergoeding deel uit van de maandelijkse inkomsten uit arbeid en is zij onderworpen aan dezelfde belastingen en lasten als die inkomsten. Hieruit volgt dat de toekenning van de maaltijdvergoeding uit hoofde van het door artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG gewaarborgde recht van de werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon deel uitmaakt van het recht om tijdens zijn vakantieperiode economische voorwaarden te genieten die vergelijkbaar zijn met die welke gelden wanneer hij zijn werk verricht, en dat het, zoals in punt 51 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, gaat om een onderdeel van de rechten uit hoofde van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon die in beginsel moet worden berekend op basis van de perioden van daadwerkelijke arbeid. In die context is de verwijzende rechter van oordeel dat de betrokken werknemers op het gebied van beloning minder gunstig zijn behandeld wat de maaltijdvergoeding betreft, die enkel wordt toegekend voor de tijd die zij daadwerkelijk hebben gewerkt op grond van een voltijdse overeenkomst voor onbepaalde tijd, en niet voor de tijd die zij hebben gewerkt in het kader van een deeltijdse overeenkomst voor bepaalde tijd.

In casu hebben de betrokken werknemers geen recht op de maaltijdvergoeding als onderdeel van de beloning voor de arbeid die zij daadwerkelijk hebben verricht op grond van de deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, aangezien, zoals in punt 99 van het onderhavige arrest is uiteengezet, de bovengrens voor de maaltijdvergoeding normaal gesproken al in het kader van de uitvoering van een “basisovereenkomst” wordt bereikt. In die omstandigheden ziet het er, onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter, naar uit dat het in clause 4 punt 2 van beide raamovereenkomsten neergelegde pro-rata-temporisbeginsel niet correct wordt toegepast. Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en clause 4 punt 1 van beide raamovereenkomsten aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling en praktijk volgens welke in het geval dat een werknemer een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd cumuleert met een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op uurbasis, ten eerste aan die werknemer een maaltijdvergoeding wordt toegekend die enkel wordt berekend op basis van de tijd die hij daadwerkelijk ter uitvoering van de voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gewerkt en ten tweede het bedrag van die vergoeding niet wordt meegeteld bij de berekening van de vergoeding die verschuldigd is uit hoofde van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-10-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:832

Zaaknummer: C-706/23

Rechters: F. Biltgen, S. Gervasoni, A. Kumin, I. Ziemele en M. Bošnjak

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG, Raamovereenkomst van de UNICE, het CEEP en het EVV inzake deeltijdarbeid en Raamovereenkomst van het EVV, de UNICE en het CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

RECHTSPRAAK

Niet erkennen van wachttijd als arbeidstijd zonder dat maximale arbeidstijd wordt overschreden leidt niet tot staatsaansprakelijkheid. Immateriële schadevergoeding moet zien op daadwerkelijke schade en niet enkel op niet-omzetting van de richtlijn.

Feiten

M. R., die lid is van het korps van brandweerlieden en reddingswerkers van de gemeente Lučenec (Slowakije), is van mening dat zijn wachtdiensten op de werkplek in strijd met artikel 2 punt 1, en artikel 6 onder b Richtlijn 2003/88/EG niet worden gelijkgesteld met arbeidstijd. Bijgevolg heeft hij zijns inziens immateriële schade geleden omdat artikel 2, punt 1, onjuist is omgezet in de Slowaakse rechtsorde, waardoor de in artikel 6 onder b bedoelde maximale wekelijkse arbeidstijd in zijn geval is overschreden. De overschrijding van de arbeidstijd heeft met name inbreuk gemaakt op zijn recht op eerbiediging van zijn privéleven en zijn familie- en gezinsleven. De verwijzende rechter wenst te vernemen of het Unierecht reeds aanspraak geeft op schadevergoeding indien het nationale recht 'wachttijd' niet als 'arbeidstijd' erkent, zonder dat ook sprake is van overschrijding van de maximale arbeidstijd per week.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Schending van artikel 2 richtlijn kan (nog) niet leiden tot aansprakelijkheid van de staat

Uit de bewoordingen van artikel 2 punt 1, van deze richtlijn kan niet worden afgeleid dat deze bepaling op zichzelf ertoe strekt aan particulieren rechten toe te kennen, zodat particulieren op grond van het Unierecht schadevergoeding van een lidstaat kunnen vorderen wanneer die lidstaat die bepaling schendt. Artikel 2 van die richtlijn beperkt zich er immers, zoals de titel ervan aangeeft, toe om in punt 1 het begrip “arbeidstijd” voor de toepassing van de richtlijn te definiëren als “de tijd waarin de werknemer werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en/of gebruiken”, zonder dat daarmee aan particulieren rechten worden toegekend of aan particulieren, lidstaten of instellingen van de Unie positieve of negatieve verplichtingen worden opgelegd in de zin van de vaste rechtspraak van het Hof, die met name blijkt uit het arrest van 5 maart 2024, *Kočner/Europol* (C-755/21 P, ECLI:EU:C:2024:202, punt 119 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Wanneer alleen artikel 2 punt 1 Richtlijn 2003/88/EG wordt geschonden, is dus niet voldaan aan de voorwaarde voor aansprakelijkheid van de lidstaat.

Schade kan niet louter zijn gebaseerd op “niet-omzetting”, maar moet gebaseerd zijn op daadwerkelijke schade als gevolg van die niet-omzetting

Op de derde vraag moet worden geantwoord dat artikel 6 onder b Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat de omvang van de vergoeding die lidstaten moeten betalen voor de immateriële schade die zij door de schending van deze bepaling hebben toegebracht aan particulieren, overeenkomstig het nationale recht niet mag worden vastgesteld op basis van de duur van de schending van het Unierecht die voortvloeit uit het feit dat in de betrokken nationale regeling wachtdiensten niet worden meegeteld als “arbeidstijd” in de zin van artikel 2 punt 1 van deze richtlijn, maar moet worden vastgesteld op basis van de schade die de betrokken particulieren daadwerkelijk en concreet hebben geleden en die in een rechtstreeks causaal verband staat met de schending van artikel 6 onder b van die richtlijn, waarbij het gelijkwaardigheids- en het doeltreffendheidsbeginsel in acht moeten worden genomen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-10-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:836

Zaaknummer: C-808/24

Rechters: F. Biltgen, S. Gervasoni, A. Kumin, I. Ziemele en M. Bošnjak

Wetsartikelen: 2 Richtlijn 2003/88/EG en 6 Richtlijn 2003/88/EG

RECHTSPRAAK

Werknemer bouwt tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen op tegen loonwaarde. Artikel 7:634 lid 1 BW dient wegens strijdigheid met artikel 31 lid 2 Handvest buiten toepassing te worden gelaten.

Feiten

Werkneemster (geboren 1960) is sinds 30 juli 2023 arbeidsongeschikt. De loondoorbetalingsverplichting van werkgever eindigde per 27 juli 2025, na 104 weken ziekte. Werkneemster heeft sinds die datum recht op een WIA-uitkering. Werkgever heeft per 21 augustus 2025 de arbeidsovereenkomst beëindigd. Tussen partijen is in verband met de transitievergoeding in geschil of werkneemster reeds per 1976 in dienst was van (de rechtsvoorganger van) werkgever of pas per 2006. Daarnaast vordert werkneemster uitbetaling van vakantiedagen over de slaapperiode (27 juli 2025-21 augustus 2025). De kantonrechter stelt over deze laatste vordering prejudiciële vragen aan de Hoge Raad.

*Conclusie A-G De Bock**Geen voorwaarden aan verwerving van vakantieverlof (tijdens ziekte)*

Artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn bepaalt dat de lidstaten maatregelen moeten treffen zodat aan alle werknemers het recht op vakantie wordt toegekend, ‘overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie’. Uit de rechtspraak van het HvJ EU blijkt dat deze bepaling niet betekent dat aan het ontstaan van het recht op vakantie naar nationaal recht voorwaarden mogen worden verbonden. Het ontstaan van het recht op vakantie mag namelijk niet van een voorwaarde afhankelijk worden gesteld.

Het is eveneens vaste rechtspraak van het HvJ EU dat, voor wat betreft het recht op vakantie, ziekteverlof met arbeidstijd gelijk wordt gesteld. In geval van ziekte maakt het HvJ EU namelijk een uitzondering op de regel dat het recht op vakantie wordt bepaald op de daadwerkelijk gewerkte arbeidstijd. De reden daarvoor is dat het intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte onvoorzienbaar is en buiten de wil van de werknemer plaatsvindt.

In het arrest *QH* heeft het HvJ EU overwogen dat het ‘uitgesloten’ is dat het door het Unierecht gewaarborgde recht van een werknemer op de minimale jaarlijkse vakantie met behoud van loon wordt verminderd in een situatie waarin de werknemer zijn verplichting tot het verrichten van arbeid niet kon nakomen wegens ziekte gedurende de referentieperiode.

Wel grenzen aan het cumuleren/stellen van voorwaarden bij opname

Uit de rechtspraak van het HvJ EU volgt verder nog dat een lidstaat grenzen mag stellen aan het recht op vakantie van arbeidsongeschikte werknemers, in die zin dat het recht op vakantie van deze werknemers niet eindeloos hoeft te cumuleren. Dit volgt in het bijzonder uit het arrest *KHS* uit 2011. Uit rechtspraak van het HvJ EU komt naar voren dat een regeling in het nationale recht op grond waarvan vakantiedagen die tijdens arbeidsongeschiktheid zijn opgebouwd, kunnen vervallen indien zij niet binnen een bepaalde periode kunnen worden opgenomen, door het HvJ EU verenigbaar wordt geacht met het Unierecht op vakantie. Wel geldt dat die periode (de overdrachtsperiode) de duur van de referentieperiode (de periode waarin de dagen zijn opgebouwd) wezenlijk moet overschrijden. Bovendien mogen vakantiedagen die zijn opgebouwd vóórdat de (volledige) arbeidsongeschiktheid is ingetreden, niet vervallen.

Conclusie

Volgens de A-G moet de prejudiciële vraag bevestigend worden beantwoord: een werknemer bouwt tijdens een slapend dienstverband vakantiedagen op tegen loonwaarde. Dit volgt uit het recht. Artikel 7:634 lid 1 BW dient in zoverre, wegens strijdigheid met artikel 31 lid 2 Handvest, buiten toepassing te worden gelaten.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 09-10-2026

ECLI: ECLI:NL:PHR:2026:984

Zaaknummer: 26/00991

Rechters: R.H. de Bock

Advocaten: S.F. Sagel

Wetsartikelen: 7:634 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mag na jarenlang verlies kostbare functies van twee broers laten vervallen – bedrijfseconomisch ontslag strandt echter op herplaatsingsverplichting; werknemer berust in subsidiair aangevoerde g-grond ter beëindiging van zijn dienstverband.

Feiten

Polymount Sleeves produceert en verkoopt drukcilinders voor met name voedsel- en drankverpakkingen. De onderneming telt ongeveer negentien werknemers en maakt deel uit van een groep met onder meer Polymount International B.V. en Polymount B.V. Werknemer werkte eerder bij Polymount International, ging in 2018 mee over naar bedrijf X na verkoop van de sleeves-activiteiten en trad per 1 januari 2020 in dienst bij Polymount B.V. Toen Polymount Sleeves in 2021 opnieuw met de productie van sleeves begon, trad werknemer per 1 april 2021 bij haar in dienst, net als zijn broer, in de functie die later werd aangeduid als Technical Quality. Beiden hadden hoge arbeidsvoorwaarden, waaronder een brutosalaris van € 9.375,96 per maand, een EBIT-bonusregeling, een verkoopbonusregeling, vakantiegeld en een leaseauto. In 2025 besloot Polymount Sleeves tot reorganisatie wegens tegenvallende financiële resultaten, kostenbesparingen en werkvermindering. De functies van werknemer en zijn broer zouden vervallen en hun taken zouden over andere werknemers worden verdeeld. Ook werd het verkoopkantoor in Duitsland gesloten en waren drie werknemers door natuurlijk verloop vertrokken. Op 9 september 2025 deelde de advocaat van Polymount Sleeves aan werknemer mee dat zijn functie verviel en dat de dag ervoor een ontslagaanvraag bij het UWV was ingediend. Werknemer moest direct bedrijfseigendommen inleveren, werd vrijgesteld van werk en kreeg geen toegang meer tot het bedrijf. Hij meldde zich op 10 september 2025 ziek. Het UWV wees de ontslagaanvraag op 19 januari 2026 af, omdat de bedrijfseconomische noodzaak en werkvermindering onvoldoende aannemelijk waren en omdat twijfel bestond of het ontslag daadwerkelijk door bedrijfseconomische redenen was ingegeven. Polymount Sleeves verzocht vervolgens de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de a-grond wegens bedrijfseconomische omstandigheden en subsidiair op de g-grond wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer betwistte de a-grond, onder meer wegens het ontbreken van bedrijfseconomische noodzaak en onvoldoende herplaatsingsinspanningen, maar berustte uiteindelijk in ontbinding wegens een door Polymount Sleeves veroorzaakte verstoring van de arbeidsrelatie. Hij verzocht daarnaast om onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat Polymount Sleeves, anders dan het UWV, voldoende had aangetoond dat zij bedrijfseconomisch in redelijkheid tot kostenbesparing en reorganisatie mocht besluiten. Uit de jaarstukken bleek dat de onderneming sinds de herstart verliezen leed en afhankelijk was geweest van aanzienlijke financiële steun van aandeelhouders en groepsvennootschappen. De doorbelasting van beheerskosten door Polymount International werd niet als kunstmatig of onjuist aangemerkt. Ook mocht Polymount Sleeves, gelet op de omvang van de personeelskosten en de hoge beloning van werknemer en zijn broer, besluiten hun functies te laten vervallen en werkzaamheden te herverdelen. Het afspiegelingsbeginsel was niet geschonden, omdat onvoldoende was onderbouwd dat de functie Technical Quality uitwisselbaar was met andere functies. Toch was de a-grond niet voldragen, omdat Polymount Sleeves niet aan haar herplaatsingsplicht had voldaan. Uit het transcript van het gesprek van 9 september 2025 bleek onvoldoende dat herplaatsing daadwerkelijk met werknemer was besproken, terwijl Polymount Sleeves haar stelling daarover niet nader had onderbouwd. Daarom wordt ontbinding op bedrijfseconomische grond afgewezen.

De arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden op de g-grond. Beide partijen achtten de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord en herplaatsing lag, mede door de kleine organisatie en de verhouding met de bestuurder, niet in de rede. Het opzegverbod tijdens ziekte stond daaraan niet in de weg, omdat de verstoring geen verband hield met de ziekte. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 oktober 2026. Een billijke vergoeding werd afgewezen: de wijze waarop het ontslag was aangezegd verdient geen schoonheidsprijs, maar leverde geen ernstig verwijtbaar handelen van Polymount Sleeves op. Polymount Sleeves moet wel een transitievergoeding van € 23.074,18 bruto betalen, berekend vanaf 1 januari 2020, omdat er geen sprake was van opvolgend werkgeverschap.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-08-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7379

Zaaknummer: 12161431 \ HA VERZ 26-64

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: M.R. Jansen-Schuurman en H. Senyuva

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

RECHTSPRAAK

Ontbindende voorwaarde. Niet rechtsgeldig opgezegd. Werkgever heeft beslissende invloed op de ontbindende voorwaarde gehad.*Feiten*

Werknemer is sinds 21 augustus 2023 in dienst bij werkgever op basis van een leerarbeidsovereenkomst. Werkgever houdt zich bezig met het plaatsen van leerlingen bij leerbedrijven. De arbeidsovereenkomst is verlengd tot 31 augustus 2026 en bevat een ontbindende voorwaarde, inhoudende dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wanneer het leerbedrijf de samenwerking met werknemer beëindigt. Nadat een eerdere plaatsing was beëindigd, heeft werkgever werknemer herplaatst bij een andere opdrachtgever. Op 27 januari 2026 beëindigde ook deze opdrachtgever de samenwerking wegens onder meer onvoldoende werktempo en ontwikkeling van werknemer. Werkgever heeft werknemer vervolgens geschorst zonder loondoorbetaling en besloten hem niet opnieuw te herplaatsen, omdat onvoldoende passende leerwerkplekken beschikbaar zouden zijn. Werkgever heeft zich beroepen op de ontbindende voorwaarde en de arbeidsovereenkomst per 12 maart 2026 beëindigd. Werknemer verzoekt om vernietiging van de opzegging en doorbetaling van zijn loon. Daarnaast verzoekt hij onder meer om een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontbindende voorwaarde kan rechtsgeldig zijn, mits deze (i) niet in strijd is met het wettelijke ontslagrecht, (ii) objectief bepaalbaar is, (iii) de werkgever geen beslissende invloed heeft op het intreden daarvan en (iv) de arbeidsovereenkomst daardoor inhoudsloos wordt. Hoewel de ontbindende voorwaarde op zichzelf niet ongeldig is, kon werkgever zich hierop niet beroepen. Werkgever heeft namelijk zelf besloten werknemer niet opnieuw te herplaatsen, terwijl hij onvoldoende heeft onderbouwd waarom herplaatsing onmogelijk of zinloos was. Ook is niet gebleken dat werkgever daadwerkelijk naar een andere leerwerkplek heeft gezocht. Daarnaast zijn de gestelde tekortkomingen in het functioneren van werknemer onvoldoende onderbouwd. Volgens de kantonrechter was daarmee niet de beslissing van het leerbedrijf, maar de beslissing van werkgever om niet te herplaatsen doorslaggevend voor de beëindiging. Werkgever heeft dus beslissende invloed gehad op het intreden van de ontbindende voorwaarde. De kantonrechter vernietigt daarom de opzegging van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is pas op 31 augustus 2026 geëindigd. Werknemer heeft immers op 14 augustus 2026 zijn diploma gehaald, wat ertoe leidt dat de arbeidsovereenkomst van

rechtswege eindigt. Werkgever wordt veroordeeld tot doorbetaling van het loon van € 2.551 bruto per vier weken, vermeerderd met een variabele toeslag van 3,08%, 8% vakantietoeslag, wettelijke verhoging en rente. De loonvordering wordt echter gematigd tot 12 juli 2026, omdat werknemer sinds eind juni 2026 een andere baan heeft gevonden. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:13397

Zaaknummer: 12200682

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: S. Loef en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:667 lid 1 BW, 7:681 lid 1 sub a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Relatieve bevoegdheid. Mogelijkheid verstrekken nadere informatie.*Feiten*

Uitzendkracht had een uitzendovereenkomst met Randstad Nederland B.V. die door Randstad beëindigd is. Uitzendkracht vraagt om het ontslag te vernietigen en vordert een billijke vergoeding en de transitievergoeding. Randstad is nog niet opgeroepen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eerst moet worden geoordeeld of de kantonrechter in Rotterdam bevoegd is om deze zaak te behandelen. Daarvoor is nu onvoldoende informatie beschikbaar. De kantonrechter van de vestigingsplaats van Randstad is in ieder geval bevoegd (artikel 7:686a lid 9 BW en 99 Rv). Dat is de kantonrechter in Amsterdam, omdat Randstad daar is gevestigd. De kantonrechter van de plaats waar werknemer normaal gesproken vooral werkte is ook bevoegd (artikel 7:686a lid 9 BW en artikel 100 Rv). Waar dat is, is voor de kantonrechter nu niet duidelijk. Uit het verzoekschrift begrijpt hij dat de uitzendkracht werkte of heeft gewerkt op twee verschillende plaatsen bij twee verschillende bedrijven. Waar hij normaal gesproken vooral werkte, is niet duidelijk. Uitzendkracht krijgt de gelegenheid dit toe te lichten. Zijn schriftelijke reactie moet uiterlijk op 16 oktober 2026 zijn ontvangen door de rechtbank. Als uitzendkracht niet reageert, is de kantonrechter van plan om de zaak te verwijzen naar rechtbank Amsterdam. Die rechtbank is namelijk in ieder geval bevoegd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:13338

Zaaknummer: 12398484

Rechters: G.A. Vriezen

Wetsartikelen: 270 Rv, 7:686a lid 9 BW, 99 Rv en 100 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Geen herplaatsing mogelijk en geen sprake van een opzegverbod.*Feiten*

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de standpunten van partijen bestaat er volgens de kantonrechter een redelijke grond voor ontbinding, namelijk een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van partijen in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij is er geen mogelijkheid tot herplaatsing van werknemer. Er is daarnaast ook geen opzegverbod dat in de weg staat aan ontbinding. De arbeidsovereenkomst zal daarom worden ontbonden met ingang van 1 september 2026. Daarbij is rekening gehouden met de opzegtermijn en de duur van deze procedure. Partijen worden veroordeeld in de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:6050

Zaaknummer: 12258867

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: S.M. Profijt, P.F.M. Langenhof en M. Timmer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster maakt in kort geding onvoldoende aannemelijk dat werkgeefster haar een vast contract heeft toegezegd na afloop van haar arbeidsovereenkomst, of dat zij daar gerechtvaardigd op mocht vertrouwen. Afwijzing van de vorderingen tot toelating tot werk en loondoorbetaling.

Feiten

Werkneemster is per 1 november 2024 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van ADL-assistente. De arbeidsovereenkomst gold voor de duur van een jaar, en is nadien met een half jaar verlengd zodat deze tot en met 30 april 2026 zou voortduren. De recentste arbeidsovereenkomst bevat een bepaling waarin werkgeefster de intentie uitspreekt na afloop van deze arbeidsovereenkomst een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden indien werkneemster haar opleiding succesvol heeft afgerond en een positieve beoordeling van de manager ADL-assistentie heeft gekregen. Werkneemster heeft op 8 december 2025 telefonisch contact opgenomen met haar manager om haar te informeren over de succesvolle afronding van de opleiding. Op 20 februari 2026 heeft deze manager aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dus op 30 april 2026 eindigt, omdat werkneemster onvoldoende functioneert. Deze aanzegging is schriftelijk bevestigd op 23 februari 2026. Werkneemster vordert in kort geding primair toelating tot haar werk op straffe van een dwangsom en de doorbetaling van loon vanaf 1 mei 2026 tot het rechtsgeldig eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft voldoende spoedeisend belang bij haar vorderingen tot wedertewerkstelling en loonbetaling. Voor toewijzing in kort geding moet voldoende aannemelijk zijn dat de vordering in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Werkneemster stelt dat werkgeefster op 8 december 2025 daadwerkelijk een concreet aanbod voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft gedaan dat zij heeft aanvaard, maar dit is onvoldoende aannemelijk geworden. De manager heeft schriftelijk verklaard nooit een dergelijke toezegging te hebben gedaan. De verklaring van de partner van werkneemster staat daartegenover, terwijl de mentor van werkneemster niet bij het gesprek aanwezig was en slechts achteraf van haar heeft gehoord wat zou zijn gezegd. Een schriftelijke bevestiging van het gestelde aanbod ontbreekt en voor nadere bewijslevering is in kort geding geen plaats. Evenmin mocht werkneemster gerechtvaardigd vertrouwen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hoewel zij haar opleiding succesvol heeft

afgerond, is niet gebleken dat zij ook aan de tweede voorwaarde, een positieve beoordeling, voldeed. Het ontbreken van een schriftelijke beoordeling betekent niet dat de beoordeling positief was. Werkneemster heeft bovendien erkend dat eerder aandachtspunten over haar functioneren waren besproken. Werkgeefster heeft voorafgaand aan het einde van het dienstverband feedback ingewonnen bij collega's, cliënten en de manager en die feedback was niet positief. De door werkneemster overgelegde positieve feedbackformulieren dateren uit maart 2025 en maken dit niet anders. Op basis daarvan kon werkneemster er niet gerechtvaardigd op vertrouwen dat haar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou worden aangeboden, want de tweede voorwaarde uit de intentiebepaling in de arbeidsovereenkomst was niet zonder meer vervuld. De vorderingen worden daarom afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9379

Zaaknummer: 12257969

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: V.M.C. Verhaegen, L.J.P. Duijs en I.I.J. Slangen

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

De langdurige detentie van werknemer is een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Toewijzing ontbindingsverzoek op de h-grond. Het gaat om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, dus de ontbinding geldt vanaf de datum waarop zij is uitgesproken.

Feiten

Werknemer is per 2022 in dienst getreden bij Growers United Maasdijk B.V. (hierna: Growers United), laatstelijk in de functie van storings- en onderhoudsmonteur. Sinds 9 september 2024 is werknemer niet meer op het werk verschenen, en per die datum is Growers United gestopt met het betalen van zijn salaris. Werknemer zit op dit moment gedetineerd in het buitenland en is dan ook niet verschenen bij de mondelinge behandeling. Werknemer heeft geen verweer gevoerd. Growers United verzoekt de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de h-grond, en het bepalen van het einde van de arbeidsovereenkomst tegen een eerder tijdstip dan deze bij opzegging zou zijn geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De h-grond dient als vangnetbepaling voor omstandigheden die niet onder de andere ontslaggronden vallen, maar toch van dien aard zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. In de parlementaire geschiedenis is detentie genoemd als voorbeeld van zo'n omstandigheid. Growers United heeft onweersproken gesteld dat werknemer sinds 9 september 2024 geen werkzaamheden voor haar heeft verricht en al langere tijd in het buitenland gedetineerd zit. Onder deze omstandigheden kan niet van Growers United worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Niet gebleken is dat er sprake is van een opzegverbod. Ook heeft Growers United onweersproken gesteld dat werknemer niet kan worden herplaatst. Omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werknemer honoreert de kantonrechter het verzoek om het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen op een eerder tijdstip dan deze bij opzegging zou zijn geëindigd en ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van de datum waarop deze beschikking is uitgesproken. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:27648

Zaaknummer: 12250981

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: D.J. Bosboom

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub h BW en 7:671b lid 9 sub b BW

RECHTSPRAAK

Voormalig werkgever vordert nakoming van het postcontractuele beding en boetes wegens indiensttreding bij concurrent. Ook vordert voormalig werkgever beëindiging van de nieuwe arbeidsovereenkomst omdat de nieuwe werkgever misbruik maakt van werknemers wanprestatie.

Feiten

Werknemer is ongeveer 35 jaar in dienst geweest bij Zwapex en aan haar verbonden vennootschappen. In de arbeidsovereenkomst was een postcontractueel beding opgenomen dat werknemer gedurende één jaar na beëindiging van het dienstverband verbod om binnen een straal van 200 kilometer rond Rotterdam een gelijksoortige of aanverwante zaak te vestigen of te drijven, dan wel daarbij een financieel belang te hebben. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 30 april 2026 en is op 1 mei 2026 in dienst getreden bij HKB. HKB verricht dezelfde activiteiten als Zwapex en is opgericht door de zoon van een voormalig grootaandeelhouder van Zwapex. Zwapex heeft werknemer gesommeerd het beding na te leven en het dienstverband met HKB te beëindigen. Ook HKB is aangemaand het dienstverband te beëindigen. Werknemer en HKB hebben hieraan geen gevolg gegeven. Zwapex vordert nakoming van het postcontractuele beding, betaling van de verbeurde contractuele boetes en buitengerechtelijke incassokosten. Daarnaast vordert zij dat HKB wordt bevolen de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen, omdat HKB volgens Zwapex misbruik maakt van de wanprestatie van werknemer. Werknemer en HKB verweren zich en hebben een voorwaardelijke tegeneis ingesteld.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van Zwapex af. Volgens de kantonrechter verbiedt het beding werknemer niet om bij een concurrent in dienst te treden. Het verbod om een gelijksoortige zaak te vestigen of te drijven, dan wel daarbij een financieel belang te hebben, is iets anders dan een verbod op indiensttreding bij een concurrent. Werknemer hoefde het beding redelijkerwijs niet zo op te vatten. Daarbij weegt mee dat Zwapex eerder zou hebben aangegeven dat het beding werknemer niet zou worden tegengeworpen als hij bij andere concurrenten in dienst zou treden. Omdat er geen sprake is van wanprestatie door werknemer, maakt HKB daarvan evenmin misbruik. Ook is niet gebleken dat HKB anderszins onrechtmatig handelt. De voorwaardelijke tegeneis hoeft daarom niet te worden beoordeeld. Zwapex wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:13069

Zaaknummer: 12305311 VV EXPL 26-412

Rechters: J.W. Langelier

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en M. van Gastel

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt om gefixeerde schadevergoeding en vergoeding van overige schade wegens ontslag op staande voet. Werknemer heeft het ontslag niet aangevochten, maar betwist de beschuldigingen en stelt dat deze onvoldoende zijn onderbouwd.

Feiten

Werknemer is op 10 februari 2025 in dienst getreden bij Stella Heerhugowaard als verkoper. Stella Heerhugowaard heeft werknemer bericht dat de politie haar had geïnformeerd over zijn aanhouding en de ontdekking van meer dan honderd foto's van Stella-accu's op zijn telefoon, die zouden zijn verkocht en verhandeld aan derden. De accu's op de foto's zouden ontbreken in de voorraad van Stella Heerhugowaard. Werknemer is hangende het onderzoek geschorst en opgeroepen voor een gesprek om zijn kant van het verhaal te vertellen. Werknemer heeft vervolgens laten weten dat hij zich op zijn zwijgrecht beroept en begreep dat hij niet langer welkom was. Stella Heerhugowaard heeft werknemer daarna op staande voet ontslagen wegens het onrechtmatig onttrekken van accu's. Werknemer heeft berust in het ontslag op staande voet. Stella Heerhugowaard stelt dat werknemer door het onrechtmatig onttrekken van accu's een dringende reden heeft gegeven voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang. Daarnaast stelt zij dat werknemer schadeplichtig is, omdat uit haar administratie blijkt dat accu's ontbreken en zij het onttrekken van een deel daarvan door werknemer kan onderbouwen. Werknemer betwist dat hij accu's onrechtmatig heeft onttrokken en voert aan dat Stella Heerhugowaard haar beschuldigingen niet heeft onderbouwd. Hij stelt dat hij geen schuld heeft erkend en voert subsidiair aan dat de vordering teniet is gegaan doordat Stella Heerhugowaard het aan hem toekomende loon heeft verrekend. Stella Heerhugowaard verzoekt om betaling van een gefixeerde schadevergoeding en een overige schadevergoeding, nader op te maken bij staat. Werknemer voert ook verweer tegen de gevorderde overige schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer niet tegen het ontslag op staande voet is opgekomen, kan hij zich nog verweren tegen de stelling dat sprake was van een dringende reden. Daarom beoordeelt de kantonrechter alsnog of daarvan sprake was. Indien zou komen vast te staan dat werknemer de accu's onrechtmatig heeft onttrokken, vormt dit een dringende reden voor ontslag op staande voet. Stella Heerhugowaard heeft haar stellingen tegenover de betwisting van werknemer echter in het geheel niet onderbouwd. Zij had dit bijvoorbeeld kunnen doen door de van de politie ontvangen foto's of een overzicht uit haar administratie

over te leggen waaruit blijkt dat de accu's ontbreken. Ook volgt uit het beroep op het zwijgrecht van werknemer geen erkenning van de beschuldigingen. Omdat niet is komen vast te staan dat werknemer door opzet of schuld een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag op staande voet, wordt de verzochte gefixeerde schadevergoeding afgewezen. De kantonrechter overweegt daarnaast dat het subsidiaire verweer van werknemer doel treft, omdat Stella Heerhugowaard de eindafrekening, inclusief het loon, heeft verrekend met haar vordering. De vordering is daarmee ook tenietgegaan. Ook de gevorderde overige schadevergoeding wordt afgewezen, omdat niet is komen vast te staan dat werknemer de accu's onrechtmatig heeft onttrokken en Stella Heerhugowaard haar stellingen niet met stukken heeft onderbouwd. De proceskosten komen voor rekening van Stella Heerhugowaard, omdat zij in het ongelijk wordt gesteld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:13303

Zaaknummer: K/4101/12294084

Rechters: H. de Jong

Advocaten: M. Schildwacht en M. Westerveld

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mag het door haar verschuldigde bedrag aan werknemer verrekenen met haar vordering op werknemer. Na onduidelijke afrekeningen corrigeert de kantonrechter in kort geding de berekening van de verschuldigde bedragen.

Feiten

Werknemer was in dienst bij OOG/OHM Onderwijsondersteuning B.V. (hierna: OOG/OHM). OOG/OHM heeft werknemer op 13 maart 2025 op staande voet ontslagen. Daaroever heeft werknemer een gerechtelijke procedure tegen OOG/OHM aangespannen, die resulteerde in de beschikking van 13 oktober 2025 van de kantonrechter. In die beschikking is OOG/OHM veroordeeld tot de betaling van een bedrag aan vakantie-uren en vakantiegeld aan werknemer, en is werknemer veroordeeld tot de betaling van een bedrag aan gefixeerde schadevergoeding en onderzoekskosten aan OOG/OHM en de proceskosten. Namens OOG/OHM heeft de gerechtsdeurwaarder de beschikking op 6 januari 2026 betekend aan werknemer. Op 10 februari 2026 heeft de gerechtsdeurwaarder aan de gemachtigde van werknemer bericht dat werknemer op grond van de beschikking het na verrekening resterende bedrag aan OOG/OHM moet voldoen. Werknemer is het niet eens met de hoogte van het bedrag dat hij volgens het proces-verbaal van de deurwaarder aan OOG/OHM verschuldigd is. De deurwaarder verzoekt de kantonrechter in kort geding te beslissen of het aan werknemer verschuldigde bedrag mag worden verrekend met het aan OOG/OHM verschuldigde bedrag en of de specificatie overigens correct is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer hier later van is teruggekomen, heeft hij in rechte erkend dat verrekening van de gefixeerde schadevergoeding met het aan hem verschuldigde bedrag mogelijk is. De bedragen mogen dus worden verrekend. Werknemer is van mening dat uit de door hem overgelegde salarisspecificaties blijkt dat OOG/OHM nog een bedrag aan salaris verschuldigd zou zijn dat niet is meegenomen in de specificatie van de deurwaarder. Dat is niet het geval. Ter zitting heeft werknemer erkend dat het bedrag uit een deel van de salarisspecificaties is voldaan door OOG/OHM. Het volgens de overige specificaties aan werknemer verschuldigde bedrag is meegenomen in de totale verrekening van OOG/OHM die in het geding is ingebracht. In die zin betreffen de specificaties een soort eindafrekening. Tijdens de mondelinge behandeling is aan de orde gekomen dat dit onoverzichtelijk is, en OOG/OHM heeft ter vervanging hiervan een aangepaste salarisstreek ingebracht. Die eindafrekening laat zien dat OOG/OHM een bedrag aan werknemer

verschuldigd is conform de beschikking van 13 oktober 2025. Het hierin vermelde bedrag aan rente blijkt na toelichting door OOG/OHM het bedrag aan wettelijke verhoging te zijn dat zij volgens de beschikking verschuldigd is. Dit is de rente over het bedrag aan vakantiedagen, vakantiegeld en resterend salaris verminderd met de door werknemer verschuldigde gefixeerde schadevergoeding. Op basis van het voorgaande blijkt dat de berekening van de deurwaarder niet meer actueel is. De kantonrechter corrigeert de berekening en stelt vast dat de bedragen mogen worden verrekend. Het had op de weg van OOG/OHM gelegen om een duidelijke eindafrekening aan werknemer te presenteren na ontvangst van de beschikking van 13 oktober 2025, en indien dit was gebeurd had mogelijk de huidige procedure achterwege kunnen blijven. Daarom ziet de kantonrechter aanleiding de proceskosten te compenseren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9829

Zaaknummer: 12258881

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: S. Springer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer schendt concurrentiebeding door eigen concurrerende onderneming te starten, maar de fors opgelopen boete wordt gematigd.*Feiten*

Werknemer treedt in oktober 2022 als leerling-monteur in dienst bij werkgeefster, die laadpalen verkoopt en installeert. Werkgeefster bekostigt zijn opleidingen tot laadpaalmonteur en leidinggevende. Zijn arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding dat hem gedurende één jaar na uitdiensttreding verbiedt binnen een straal van 100 kilometer concurrerende werkzaamheden te verrichten of belangen in een concurrerende onderneming te hebben, op straffe van een boete. Tijdens zijn dienstverband richt werknemer een eigen onderneming op die eveneens laadpalen installeert. Vervolgens zegt hij zijn arbeidsovereenkomst op, waarna werkgeefster hem uitdrukkelijk op het concurrentiebeding wijst. Desondanks verricht hij na zijn vertrek werkzaamheden voor zijn onderneming, zoals blijkt uit rechercheonderzoek. Werkgeefster stelt dat werknemer toegang had tot vertrouwelijke informatie over onder meer prijzen, klanten en interne werkprocessen. Zij vordert een verklaring voor recht dat het concurrentiebeding is geschonden, betaling van de verbeurde boetes en schadevergoeding. Ook spreekt zij de onderneming aan wegens het onrechtmatig profiteren van de overtreding. Werknemer betwist het te beschermen belang van werkgeefster en vordert in reconventie vernietiging van het concurrentiebeding wegens onbillijke benadeling. Werkgeefster start pas na enige tijd een procedure, waardoor de gevorderde boete aanzienlijk is opgelopen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een concurrentiebeding dient ter bescherming van het bedrijfsdebet, niet om werknemers te binden of te verhinderen opgedane kennis en ervaring elders te benutten. Werknemer had echter toegang tot vertrouwelijke informatie over prijzen, klanten, leveranciers en interne processen, waarmee hij een concurrentievoordeel kon behalen. Dat hij stelt hiervan geen kennis te hebben genomen, doet daaraan niet af. Daarbij weegt mee dat hij, na door werkgeefster te zijn opgeleid, een eigen concurrerende onderneming heeft opgericht in plaats van bij een bestaande concurrent in dienst te treden. Zijn belang bij vrije arbeidskeuze weegt daarom niet zwaarder dan het beschermingsbelang van werkgeefster. Ondanks uitdrukkelijke waarschuwingen heeft werknemer ervoor gekozen concurrerende werkzaamheden te verrichten, terwijl hij zich tijdelijk op andere activiteiten had kunnen richten. Daarmee heeft hij het concurrentiebeding overtreden. De gevorderde boete wordt aanzienlijk gematigd, omdat werkgeefster geruime tijd heeft gewacht met

procederen, waardoor deze boete onredelijk hoog is opgelopen. De vordering tot intrekking van de melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens wordt afgewezen, omdat de rechtmatigheid daarvan nog niet is beoordeeld en nadeel onvoldoende is onderbouwd. Ook de schadevordering wordt afgewezen. De vorderingen tegen de onderneming worden eveneens afgewezen, omdat voor onrechtmatig profiteren van wanprestatie naast wetenschap van de overtreding bijkomende omstandigheden vereist zijn, waarvan onvoldoende is gebleken. De vordering tot vernietiging van het concurrentiebeding wordt afgewezen. Werknemer draagt de proceskosten van de tegen hem ingestelde vorderingen en in reconventie. Werkgeefster draagt de proceskosten van de procedure tegen de onderneming.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7386

Zaaknummer: 11850380 \ CV EXPL 25-6678

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M. van Eldik, R. Simons en mr. A. Dagistan

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 sub b BW, 6:94 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot aanvulling afgewezen: reeds beoordeelde loon- en verlofkwesties kunnen niet in eerste aanleg worden heropend.

Feiten

Het dictum van de beschikking van 2 juni 2026 luidt – voor zover van belang – als volgt:

De kantonrechter:

veroordeelt Europa Sign tot het opstellen van een correct berekende en inzichtelijke eindafrekening en deze aan werknemer te verstrekken;
veroordeelt Europa Sign tot betaling van de uit de eindafrekening onder 5.1 volgende bedragen aan werknemer, binnen 14 dagen na deze beschikking, waarbij wordt uitgegaan van de uitgangspunten zoals hiervoor overwogen (ten aanzien van de transitievergoeding, onbetaald verlof en vakantieuren, en restbedrag lening van € 60,-), te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 10% over de toegewezen bedragen, vanaf 1 maart 2026 tot aan de dag van de gehele betaling en de wettelijke rente over deze bedragen vanaf 1 februari 2026 tot aan de dag van de gehele betaling ...;
veroordeelt Europa Sign om aan werknemer te verstrekken een schriftelijke en deugdelijke netto-brutospecificatie ...

Op 17 juni 2026 heeft werknemer verzocht om vast te stellen dat in de beschikking niet is beslist op het verzoek tot betaling van achterstallig loon over september 2025, vast te stellen dat niet op alle betwiste vakantie-uren is beslist, de beschikking aan te vullen en alsnog te beslissen op voormelde onderdelen. Europa Sign is in de gelegenheid gesteld om op dit verzoek te reageren maar heeft daar geen gebruik van gemaakt.

Oordeel

De kantonrechter heeft de diverse onderdelen van het oorspronkelijke verzoek van werknemer in de beschikking in een andere volgorde besproken en beoordeeld dan werknemer heeft verzocht. Het verzoek tot uitbetaling van gesteld achterstallig loon over september 2025 (onderdeel d) is beoordeeld tezamen met de onderdelen c (eindafrekening) en e (vakantiedagen) onder 4.8 tot en met 4.14. Gezamenlijke beoordeling was naar het oordeel van de kantonrechter nodig vanwege het dooreenlopen van bruto- en nettobedragen in het verzoek van werknemer. Over de vakantie-uren is geoordeeld onder 4.9 tot en met 4.12 van de beschikking. Daarbij is het totaal aantal vakantie-uren waarop werknemer recht had

afgezet tegen de opgenomen uren. Voor zover werknemer meent dat daarbij is uitgegaan van een onjuist saldo, staat hem de weg van het hoger beroep open. Van een kennelijke fout als bedoeld in artikel 31 lid 1 Rv is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:6044

Zaaknummer: 12093988 \ EJ VERZ 26-61

Rechters: J.B. de Groot

Advocaten: S.I. Schinkel

Wetsartikelen: 31 lid 1 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer krijgt bewijsopdracht voor gestelde afspraak over terugbetaling van loon aan de inlener.*Feiten*

Werknemer komt vanuit Iran naar Nederland om als kennismigrant te werken bij een onderneming. Omdat deze geen erkend referent is, treedt hij formeel in dienst bij payrollbedrijven en verricht hij vanaf augustus 2022 werkzaamheden voor de onderneming. Volgens werknemer heeft hij met de onderneming en haar directeur-groootaandeelhouder afgesproken dat hij een deel van zijn nettoloon aan hen moest terugbetalen. Hij stelt dit ook te hebben gedaan en vordert de betaalde bedragen terug, omdat de afspraak volgens hem nietig is dan wel er sprake is van onverschuldigde betaling. Hij onderbouwt zijn vordering met bankafschriften, een WhatsAppbericht en een gesprekstrascriptie. De onderneming en haar directeur betwisten zowel de afspraak als de terugbetalingen en stellen dat de betalingen verband hielden met onder meer materialen en leningen. Daarnaast vordert werknemer dat de directeur een procedure in Iran over een door zijn broer verstrekte cheque staakt. Volgens de directeur is die procedure echter door de broer van werknemer zelf gestart.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. De onderneming en haar directeur hebben de gestelde terugbetalingsafspraken en de uitvoering daarvan gemotiveerd betwist. De overgelegde stukken bieden vooralsnog onvoldoende bewijs. Zonder geluidsopname kan niet worden vastgesteld wat de aard van het gesprek was en of de directeur daaraan deelnam. Ook de bankafschriften en het WhatsAppbericht onderbouwen de gestelde terugbetalingen onvoldoende. Op grond van artikel 150 Rv moet werknemer daarom bewijzen dat de afspraak is gemaakt en uitgevoerd. De vordering tot staking van de procedure in Iran wordt afgewezen, omdat deze niet door de directeur, maar door de broer van werknemer is gestart. De directeur kan die procedure dus niet staken. Bovendien is een procedeeverbod vanwege het in artikel 6 EVRM gewaarborgde recht op toegang tot de rechter slechts in uitzonderlijke gevallen mogelijk, bijvoorbeeld bij misbruik van bevoegdheid. De rechtbank kan niet vaststellen dat de directeur evident ongegrond verweer voert of de cheque onterecht gebruikt. Die discussie moet in Iran worden gevoerd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden in afwachting van de bewijslevering.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9472

Zaaknummer: C/02/442691 / HA ZA 25-658

Rechters: Sterk

Advocaten: A. Hashem Jawaheri en P. Salim

Wetsartikelen: 150 Rv, 7:631 lid 2 BW en 6 EVRM

RECHTSPRAAK

***Detacheringsovereenkomst gaat over in arbeidsovereenkomst.
Jarenlange voortzetting van werkzaamheden onder gezag
vennootschap rechtvaardigt toepassing van het rechtsvermoeden van
artikel 7:610a BW.***

Feiten

Werknemer is sinds 2001 in dienst bij een Indiase vennootschap en wordt in 2015 gedetacheerd bij haar Nederlandse dochtervennootschap. De detacheringsovereenkomst wordt meermaals verlengd, voor het laatst tot 24 mei 2020. Daarna blijft werknemer zonder schriftelijke verlenging werkzaamheden verrichten voor de Nederlandse vennootschap, van wie hij opdrachten, instructies en salaris ontvangt en aan wie hij rapporteert. Werknemer verkrijgt de Nederlandse nationaliteit. In maart 2025 krijgt hij te horen dat zijn opdracht eindigt en dat hij naar India moet terugkeren. Hij weigert een nieuwe detacheringsovereenkomst te ondertekenen. Na zijn ziekmelding in juli 2025 wordt zijn salaris per 6 augustus 2025 stopgezet. Werknemer stelt dat hij sinds mei 2020 in dienst is bij de Nederlandse vennootschap en vordert onder meer een verklaring voor recht, wedertewerkstelling en achterstallig loon. De vennootschappen betwisten dit en stellen dat de detachering stilzwijgend is voortgezet, de Indiase vennootschap werkgever is en Indiaas recht en een arbitragebeding gelden. De Nederlandse vennootschap vordert voorwaardelijk terugbetaling van zorgverzekeringsvergoedingen die zij op basis van de expatregeling ook na mei 2020 heeft doorbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen werknemer en de Nederlandse vennootschap bestaat sinds 24 mei 2020 een arbeidsovereenkomst. De detacheringsovereenkomst is toen geëindigd en niet stilzwijgend verlengd, wat mede blijkt uit het latere verzoek om een nieuwe overeenkomst te ondertekenen. Werknemer is daarna voor de Nederlandse vennootschap blijven werken en door haar betaald, zodat het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW geldt. Dit vermoeden is niet weerlegd. De Nederlandse vennootschap oefende het werkgeversgezag uit, zoals blijkt uit de feitelijke aansturing, functioneringsgesprekken en de inleenovereenkomst. Dat werknemer voor haar klanten werkte en mogelijk nog een arbeidsovereenkomst had met de Indiase vennootschap, doet daaraan niet af. De aanvankelijk tijdelijke detachering is bovendien feitelijk permanent geworden. Ook intra-concerndetachering valt onder artikel 7:690 BW en de Uitzendrichtlijn. Zonder objectieve rechtvaardiging kon van werknemer na ruim tien jaar niet worden verlangd plotseling naar

India terug te keren. Met het einde van de detacheringsovereenkomst zijn ook de rechts- en forumkeuze voor India vervallen. Nederlands recht is van toepassing en de Nederlandse rechter is bevoegd. Werknemer heeft recht op wedertewerkstelling en achterstallig loon. Omdat geen loonafspraken zijn gemaakt, geldt op grond van artikel 7:618 BW het gebruikelijke loon. De loonvordering wordt toegewezen, vermeerderd met 25% wettelijke verhoging en wettelijke rente. De op de expatregeling gebaseerde zorgverzekeringsvergoedingen zijn na mei 2020 onverschuldigd betaald en geen arbeidsvoorwaarde geworden. Volledige terugbetaling is echter in strijd met goed werkgeverschap, omdat de Nederlandse vennootschap de gewijzigde rechtsverhouding niet heeft erkend en werknemer niet op een aanzienlijke terugvordering hoefde te rekenen. Omdat werknemer ook de nadelige gevolgen van de door hem ingeroepen arbeidsovereenkomst moet dragen, wordt de terugbetalingsverplichting beperkt tot ongeveer de helft. De vennootschappen worden veroordeeld in de proceskosten in conventie. In reconventie draagt iedere partij haar eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:9828

Zaaknummer: 12089085 CV EXPL 26-1551

Rechters: T.C. van Andel

Advocaten: B. Schouten, D.J.A. Vesters, Y. el Harchaoui en S.R. Sewnath

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster kan de verschuldigde transitievergoeding niet wegstrepen tegen gedane loonbetalingen (tijdens ziekte), omdat dat loon niet onverschuldigd is betaald.

Feiten

Werkneemster is per 1 juni 2023 in dienst getreden bij Stichting thuiszorg Samen Gezond (hierna: Samen Gezond) in de functie van begeleidster groep. Zij werd per 27 oktober 2024 arbeidsongeschikt. Op 18 maart 2025 schreef haar toenmalige gemachtigde aan Samen Gezond dat werkneemster ervan uitging dat haar jaarcontract van rechtswege was verlengd tot 31 december 2025. Samen Gezond betaalde in 2025 het loon door. Op 13 november 2025 berichtte Samen Gezond dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en van rechtswege eindigde. In deze procedure verzoekt werkneemster betaling van de transitievergoeding. Zij legt aan haar verzoek ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 1 januari 2026. Ondanks verzoeken daartoe is Samen Gezond in gebreke gebleven met betaling van de wettelijke transitievergoeding. Aanvullend verzoekt werkneemster betaling van compensatie-uren, vakantie-uren en buitengerechtelijke incassokosten, met wettelijke rente en een deugdelijke bruto-nettospecificatie. Samen Gezond voert aan dat een manager de arbeidsovereenkomst ten onrechte had verlengd voor onbepaalde tijd. Ook zou zij het loon tijdens ziekte ten onrechte hebben betaald, omdat werkneemster niet werkte. Volgens Samen Gezond was zij daarom niets meer verschuldigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 3 BW is de werkgever aan de werknemer de transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd en op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet. Daarvan is in deze zaak sprake. Samen Gezond heeft immers aan werkneemster bericht dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en de arbeidsovereenkomst daarom van rechtswege eindigt. Dat Samen Gezond onder druk is gezet, is niet onderbouwd. Zij heeft de arbeidsovereenkomst bovendien uitgevoerd door heel 2025 het loon te betalen en aan de aanzegplicht te voldoen. Samen Gezond was daarnaast verplicht het loon tijdens ziekte door te betalen. Van onverschuldigde betaling is dus geen sprake. Verder is van belang dat Samen Gezond op grond van artikel 7:629 BW gehouden was het loon tijdens ziekte aan werkneemster te voldoen. Dit betekent dat van een onverschuldigde betaling van het loon tijdens ziekte geen sprake is. Werkneemster heeft dan ook recht op de wettelijke transitievergoeding. De compensatie- en vakantie-uren alsmede de wettelijke rente worden

daarnaast toegewezen, omdat Samen Gezond deze vordering niet inhoudelijk heeft weersproken. Van de nog te betalen bedragen dient Samen Gezond een bruto-nettospecificatie te verstrekken. Samen Gezond wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7384

Zaaknummer: 12160961 \ HA VERZ 26-59

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Wetsartikelen: 6:96 BW, 7:629 BW en 7:673 lid 1 sub a onder 3 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten, nadat zijn gemachtigde de zaak onnodig heeft laten escaleren. Als doekje voor het bloeden ontvangt werknemer € 4,24 aan wettelijke rente wegens te late transitievergoeding. Geen misbruik van procesrecht.

Feiten

Werknemer is per 27 januari 2025 in dienst getreden bij Optisport Soest B.V. (hierna: Optisport). De arbeidsovereenkomst eindigde van rechtswege op 31 oktober 2025 en werd niet verlengd. Optisport stelde een onvolledige eindafrekening op en betaalde deze uit. Bij dagvaarding vorderde werknemer aanvankelijk betaling van de aanzegvergoeding en de transitievergoeding. Die vergoedingen waren op dat moment al betaald en werknemer heeft de vorderingen daarom ingetrokken. Werknemer heeft de procedure desondanks voortgezet. Na wijziging van eis vorderde hij een eindafrekening met specificaties, wettelijke rente over de transitievergoeding, buitengerechtelijke kosten, een aanvullende schadevergoeding en de proceskosten. Optisport verzocht om veroordeling van werknemer in haar volledige proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor een nieuwe eindafrekening is geen aanleiding, omdat werknemer niet heeft gesteld dat de eindafrekening onjuist is. Optisport is wel € 4,24 aan wettelijke rente verschuldigd over de te laat betaalde transitievergoeding. De buitengerechtelijke kosten worden afgewezen, want een enkele sommatie rechtvaardigt geen vergoeding. Werknemer koos er bovendien voor om direct een gemachtigde in te schakelen. Na twee sommaties was duidelijk dat Optisport zou betalen. De gemachtigde heeft de zaak daarna onnodig laten escaleren door ten onrechte aanspraak te maken op diverse vergoedingen. Zij heeft hierdoor onnodig kosten gemaakt. Die kosten kunnen in ieder geval niet worden verhaald op Optisport. Ook de aanvullende schadevergoeding wordt afgewezen. Het niet tijdig aanzeggen van het einde van een arbeidsovereenkomst is niet automatisch reden voor schadevergoeding. Het is vaste rechtspraak dat van volledige vergoeding van proceskosten alleen sprake kan zijn in buitengewone omstandigheden, zoals misbruik van procesrecht en het onrechtmatig instellen van een procedure. Deze omstandigheden doen zich hier niet voor. Dat de vorderingen van werknemer grotendeels worden afgewezen, betekent niet zonder meer dat de vorderingen op voorhand evident kansloos waren. De kantonrechter verwijt Optisport daarnaast dat zij het nog verschuldigde, zeer geringe, bedrag aan wettelijke rente ook tijdens deze procedure niet heeft betaald. Optisport krijgt daarom geen volledige

proceskostenvergoeding. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6799

Zaaknummer: 12133475 \ AC EXPL 26-570

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: D.B. Muller

Wetsartikelen: 6:96 BW, 6:119 BW en 237 lid 1 Rv

RECHTSPRAAK

Geen zwangerschapsdiscriminatie. Het aanbieden van een tweede jaarcontract wijkt niet af van het gebruikelijke beleid. Intrekken van het aanbod is bovendien niet ernstig verwijtbaar, nu werkneemster bleef aandringen op een vast contract.

Feiten

Werkneemster is per 10 april 2025 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Babilou Family Netherlands B.V. (hierna: Babilou). Tijdens de sollicitatie had zij gemeld in verwachting te zijn. Zij heeft slechts 4,5 maand feitelijk werkzaamheden verricht, omdat zij daarna zwangerschaps- en ouderschapsverlof en vakantie opnam. Na haar terugkeer bood Babilou haar een tweede jaarcontract aan. Babilou lichtte toe dat zij nog niet alle competenties had kunnen beoordelen. Werkneemster weigerde en stelde dat bij goed functioneren een vast contract was toegezegd. Zij sprak van zwangerschapsdiscriminatie, omdat vier andere nieuwe werknemers wel een vast contract kregen. Na meerdere gesprekken trok Babilou haar aanbod in. De arbeidsovereenkomst eindigde daardoor van rechtswege. Werkneemster verzoekt in deze procedure een verklaring voor recht dat Babilou verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. Ook verzoekt zij een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen. Babilou betwist dat er sprake was van verboden onderscheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat een werkgever in beginsel vrij om meerdere contracten voor bepaalde tijd aan te gaan. Dat kan anders zijn als een werkneemster vanwege haar zwangerschap anders wordt behandeld. Werkneemster moet daarom feiten stellen waaruit een vermoeden van verboden onderscheid volgt. Daarin slaagt zij niet. In de eerste plaats is de gestelde harde toezegging dat na een jaar een contract van onbepaalde tijd zou volgen niet komen vast te staan. Zo is tijdens het sollicitatiegesprek weliswaar de intentie uitgesproken om een langetermijnssamenwerking aan te gaan, maar tegelijkertijd is nadrukkelijk geen toezegging gedaan omtrent het moment waarop een vast contract zou worden aangeboden. Verder overweegt de kantonrechter dat het de werkgever in algemene zin vrijstaat om een tweede contract voor bepaalde tijd te sluiten. In het verlengde daarvan is de kantonrechter van oordeel dat ook niet is komen vast te staan dat het aanbieden van een tweede contract voor bepaalde tijd een zodanige afwijking vormt van wat gebruikelijk is bij Babilou, dat daaruit een vermoeden kan worden afgeleid van ongeoorloofd onderscheid. Het personeelshandboek van Babilou voorziet bovendien in meerdere contracten voor bepaalde tijd. Dat vier andere nieuwe werknemers wel een vast contract kregen, is onvoldoende. Die

groep en dat tijdsbestek zijn niet zodanig representatief, dat een dergelijk vermoeden gerechtvaardigd is. Het intrekken van het aanbod is evenmin ernstig verwijtbaar. Werkneemster heeft dit aan zichzelf te wijten, doordat zij bleef volharden in haar stelling dat de uitkomst niet anders kon zijn dan dat een vast contract tot stand zou komen. Om die reden kan Babilou niet worden verweten dat zij haar aanbod heeft ingetrokken. De verzoeken worden afgewezen. De proceskosten worden gecompenseerd, omdat de aard van de zaak daartoe aanleiding geeft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6788

Zaaknummer: 12263967 \ UE VERZ 26-256

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: H.J.G. Bunschoek en S. Le Noble

Wetsartikelen: 7:646 lid 1 jo. lid 5 sub b BW , 7:646 lid 12 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens langdurige ongeschiktheid. Werkgeefster heeft het rechtsvermoeden van een hogere arbeidsomvang kunnen weerleggen.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2004 in dienst getreden bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van teamleider ZorgThuis. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Verpleeg-, Verzorgingstehuizen en Thuiszorg (hierna: de cao) van toepassing. In de periode van november 2017 tot en met maart 2020 heeft zij structureel meer uren gewerkt dan de overeengekomen arbeidsomvang van 36 uur per week. Werkgeefster heeft deze meeruren uitbetaald. Op 9 maart 2020 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgeefster heeft haar tijdens ziekte het loon betaald dat hoort bij een arbeidsomvang van 36 uur per week. Werkneemster is per 31 juli 2020 weer beter gemeld. Zij heeft vervolgens tot 9 april 2021 weer 36 uur per week gewerkt. Op die datum heeft zij zich ziekgemeld als gevolg van een ernstige ziekte. In de periode na haar ziekmelding heeft werkneemster verschillende intensieve medische behandelingen ondergaan. Uit een arbeidsdeskundig onderzoek volgt dat rekening houdend met de actuele belastbaarheid, er geen andere functies voorhanden zijn waarin werkneemster structureel herplaatst kan worden. De arbeidsdeskundige adviseert partijen om regelmatig de voortgang van de re-integratie in aangepast werk te evalueren en via de bedrijfsarts zicht te houden op de actuele belastbaarheid van werkneemster. Er wordt een tweedespoortraject gestart. Wegens een medische vervolgbehandeling worden de re-integratieactiviteiten medio september 2022 stopgezet. Op 3 januari 2023 heeft een herbeoordeling plaatsgevonden van het arbeidsdeskundig onderzoek. De arbeidsdeskundige concludeert daarbij dat er geen andere functies voorhanden zijn waarin werkneemster structureel kan re-integreren. In het kader van de aanvraag van een WIA-uitkering heeft het UWV geoordeeld dat het re-integratietraject naar behoren is afgerond. In juli 2023 oordeelt het UWV dat er op grond van de beschikbare medische informatie geen evident duidelijke relatie kan worden gelegd tussen de oorzaak van de eerste en tweede uitval. Dit leidt tot de conclusie dat er geen aanleiding is om werkneemster als zogenoemde ‘medische afzakker’ te beschouwen. Na verkregen ontslagvergunning is de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2023 opgezegd en heeft werkgeefster een transitievergoeding betaald alsook een nabetaling. Werkneemster verzoekt onder meer (a) nabetaling achterstallig loon, vakantiegeld en eindejaarsuitkering, (b) een aanvullende transitievergoeding, (c) een billijke vergoeding en (d) vergoeding van pensioenschade. Zij heeft hier onder meer aan ten grondslag gelegd dat werkgeefster in ernstige mate is tekortgeschoten in de nakoming van haar re-

integratieverplichtingen en zij op grond van de meer-uren recht heeft op hogere bedragen voor het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft alle verzoeken van werkneemster afgewezen. Hier komt werkneemster in hoger beroep tegen op.

Oordeel

Meeruren

In haar eerste grief betoogt werkneemster dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat niet is voldaan aan het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW en dat de kantonrechter ten onrechte haar verzoeken heeft afgewezen. Van 1 mei 2024 tot november 2017 is niet gebleken dat sprake is geweest van overwerk. In de periode van november 2017 tot en met maart 2020 heeft werkneemster wel overgewerkt. Werkneemster is daarvoor betaald en zij heeft daarvan melding gemaakt in het jaargesprek met de interim-manager in november 2018. Werkneemster is vervolgens op 9 maart 2020 uitgevallen wegens ziekte. Na haar terugkeer is zij weer de bedongen 36 uur gaan werken. Niet is derhalve komen vast te staan dat werkneemster, zoals zij aanvoert, in de periode vanaf 1 augustus 2020 minder is gaan werken op medische gronden. Werkgeefster heeft voorts terecht aangevoerd dat werkneemster de drie maanden waarin zij vergeleken met de maanden daarvoor en daarna (verreweg) de meeste uren heeft gewerkt als referentieperiode heeft genomen. Naar het oordeel van het hof onderbouwen voornoemde feiten en omstandigheden het standpunt van werkgeefster dat de door werkneemster aangewezen periode niet zonder meer representatief is. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking overwogen dat duurzame inzetbaarheid van haar werknemers volgens werkgeefster een belangrijk onderdeel uitmaakt van haar beleid. Structureel meer uren werken dan overeengekomen past niet in dat beleid. Werkneemster heeft daar in hoger beroep tegen aangevoerd dat bij werkgeefster wel degelijk structureel meer wordt gewerkt dan de overeengekomen arbeidsduur. Werkneemster heeft deze stelling onderbouwd door vijf verklaringen van (oud-)collega's in het geding te brengen. Ter zitting is echter het gebleken dat de overgelegde verklaringen niet zijn opgesteld door de desbetreffende medewerkers. Werkneemster heeft bij de mondelinge behandeling verklaard dat de "verklaringen" een samenvatting betreffen van de hand van werkneemster zelf van hetgeen werkneemster stelt met de vijf werknemers te hebben besproken. Het hof stelt vast dat werkneemster het hof en de wederpartij daarmee op het verkeerde been heeft gezet. Zij heeft de waarheidsplicht van artikel 21 Rv ernstig geschonden. Het hof slaat dan ook geen acht op deze verklaringen, die overigens ook inhoudelijk door werkgeefster zijn weersproken aan de hand van urenstaten uit haar administratie. Tot slot betreft het hof het volgende bij zijn oordeel. Werkgeefster is een organisatie in de zorg en zij hanteert, zoals zij ter zitting, mede aan de hand van de door haar overgelegde urenstaten heeft toegelicht, een "jaarurensystematiek". De conclusie luidt derhalve dat werkgeefster, gezien alle feiten en omstandigheden, is geslaagd in het weerleggen van het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst met een omvang van 40 uur per week. Het hof stelt voorop dat, zoals voortvloeit uit het voorgaande, de kantonrechter de verzoeken die voortbouwen op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW (de loongerelateerde verzoeken) terecht heeft

afgewezen.

Billijke vergoeding

In dit geval spitst het geschil zich toe op de vraag of werkgeefster haar re-integratie verplichtingen bij ziekte ernstig heeft veronachtzaamd. Daarvan is naar het oordeel van het hof geen sprake. De billijke vergoeding is terecht afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 13-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3264

Zaaknummer: 200.350.682_01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, M. van der Schoor en B. Kloppert

Advocaten: P.H. Pijpelink en S. Lammers

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Zwangere BBL-beveiligster op Schiphol nam geen ontslag - werkgever moet loon nabetalen op basis van het rechtsvermoeden van gemiddeld 49,33 uur per periode en betaalt ook de aanzeg- en transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster trad op 7 april 2025 in dienst bij BUB op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden, zonder vaste urenomvang en tegen een bruto-uurloon van € 16,63 exclusief emolumenten. Zij volgde via BUB een BBL-traject voor de opleiding mbo beveiliging niveau 2 en verrichtte tijdens het dienstverband beveiligingswerkzaamheden op Schiphol ten behoeve van I-SEC. De planning en inroostering werden in opdracht van BUB verzorgd door AFS. In maart 2026 meldde werkneemster dat zij wegens haar zwangerschap en daarmee samenhangende klachten niet meer kon werken. Uit WhatsAppberichten met I-SEC en later met BUB bleek dat zij zich ziek had gemeld en dat zij ervan uitging dat haar ziekmeldingen bij de betrokken partijen bekend waren. Op 3 april 2026 bevestigde BUB schriftelijk dat de arbeidsovereenkomst per 5 april 2026 eindigde. Werkneemster stelt dat zij gedurende het dienstverband steeds minder was ingeroosterd, terwijl haar beschikbaarheid gelijk was gebleven. Zij vordert daarom achterstallig loon op basis van het rechtsvermoeden van arbeidsomvang van artikel 7:610b BW, berekend aan de hand van de gemiddeld gewerkte uren in de eerste drie maanden. Daarnaast vordert zij onder meer de aanzegvergoeding en de transitievergoeding. BUB voert aan dat zij geen aanzeg- of transitievergoeding verschuldigd is, omdat werkneemster zelf heeft opgezegd. Ook betwist BUB dat achterstallig loon verschuldigd is: volgens haar is het rechtsvermoeden niet van toepassing en fluctueren de uren vanwege het oproepkarakter van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat BUB achterstallig loon, de aanzegvergoeding en de transitievergoeding aan werkneemster moet betalen. Het beroep van werkneemster op artikel 7:610b BW slaagt. De arbeidsovereenkomst kende geen vaste urenomvang en uit de urenoverzichten bleek dat werkneemster structureel meer had gewerkt dan de overeengekomen nul uur. De door BUB aangevoerde cao-bepaling, die volgens BUB bepaalde loonperiodes buiten beschouwing liet, kan niet afdoen aan het dwingendrechtelijke karakter van artikel 7:610b BW.

Wel vindt de kantonrechter de door werkneemster gekozen referteperiode van de eerste drie

maanden niet representatief, omdat daarin ook opleidings-, trainings- en inwerkuren vielen en de drukke zomervakantieperiode meespeelde. Ook de laatste zes maanden waren niet representatief, omdat werkneemster toen aanzienlijk minder was ingeroosterd en BUB onvoldoende heeft onderbouwd dat dit kwam door een verminderde beschikbaarheid van werkneemster. De rechter kiest daarom voor het gemiddelde aantal uren over het gehele dienstverband: 49,33 uur per loonperiode. Voor de loonperiodes waarin werkneemster minder dan dit aantal uren heeft gewerkt en betaald gekregen, moet BUB het verschil nabetalen.

Verder verwerpt de kantonrechter het standpunt van BUB dat werkneemster zelf ontslag heeft genomen. Van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst is geen sprake. Uit de stukken blijkt juist dat werkneemster ziek was en niet wilde werken vanwege haar zwangerschap, maar niet dat zij haar arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Omdat BUB niet tijdig schriftelijk heeft aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet, is zij een aanzegvergoeding verschuldigd. Ook moet BUB de transitievergoeding betalen, omdat de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege niet op initiatief van BUB is voortgezet.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:12246

Zaaknummer: 12265831 \ AO VERZ 26-73

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: mr. P.M.F.A. Peutz en D. Leroy

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:628 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

***Concurrentiebeding wordt gedeeltelijk geschorst tot één jaar.
Werkgever heeft voldoende belang bij bescherming van bedrijfsdebiet
vanwege concurrentiegevoelige informatie waarover werknemer
beschikt.***

Feiten

Werknemer is sinds 17 oktober 2022 in dienst bij Kracht, een onderneming die zich bezighoudt met arbeidsbemiddeling. In zijn arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat hem gedurende twee jaar na het einde van het dienstverband verbiedt om bij een concurrerende onderneming werkzaam te zijn. Werknemer wil overstappen naar concurrent YER, maar werkgever weigert hiervoor toestemming te verlenen vanwege werknemers kennis van concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie. Werknemer vordert in kort geding volledige dan wel gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding, een vergoeding wegens de beperking van zijn arbeidskeuze en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer beschikt over concurrentiegevoelige informatie, waaronder tarieven, marges, klantgegevens en interne AI- en voorspelmodellen, waarmee YER haar voordeel kan doen. Het belang van werkgever bij bescherming van zijn bedrijfsdebiet weegt daarom zwaarder dan het belang van werknemer bij vrije arbeidskeuze. Volledige schorsing van het concurrentiebeding wordt afgewezen. De duur van twee jaar wordt echter te verstrekkend geacht, zodat het beding gedeeltelijk wordt geschorst voor zover het langer dan één jaar na het einde van het dienstverband geldt. Ook de gevorderde vergoeding en wedertewerkstelling worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7387

Zaaknummer: K/5001/12104172

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: mr. C.T.B. Kroese en A. Lettenga

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Dynamisch incorporatiebeding behoudt zijn werking na overgang van onderneming. Werknemer behoudt aanspraak op het sociaal plan van de oorspronkelijke werkgever.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 1984 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) ING. Per 1 maart 2018 worden de facilitaire diensten van ING uitbesteed aan CBRE, waarbij werknemer in dienst treedt van CBRE. In de arbeidsovereenkomst is een dynamisch incorporatiebeding opgenomen dat de ING-cao van toepassing verklaart. Na sluiting van een ING-kantoorpand eindigt zijn arbeidsovereenkomst op 8 februari 2026. Werknemer verzoekt om een aanvullende ontslagvergoeding op grond van het ING Sociaal Plan. CBRE betwist dat dit sociaal plan op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een overgang van onderneming, waarbij het dynamisch incorporatiebeding zijn werking heeft behouden. Het Arbeidsvoorwaardenprotocol tussen ING en CBRE doet hieraan niet af, nu CBRE het beding na de overgang niet heeft gewijzigd. Hoewel het ING Sociaal Plan niet in de personeelsgids is opgenomen, volgt uit de ING-cao dat het sociaal plan daarvan onderdeel uitmaakt. Werknemer kan daarom aanspraak maken op het ING Sociaal Plan 2025-2027. Bij de berekening van de ontslagvergoeding moet zowel de gefixeerde vergoeding over de dienstjaren tot en met 2017 als de aanvullende vergoeding over de periode vanaf 2018 worden meegenomen. CBRE wordt veroordeeld tot betaling van € 42.857,39 bruto aan aanvullende ontslagvergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6611

Zaaknummer: 12168648 \ UE VERZ 26-140

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: F.M. Luijkx en M.C.T. Burgers

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Onduidelijkheid over de einddatum van een arbeidsovereenkomst komt voor rekening en risico van de werkgever.*Feiten*

Werkneemster is per 1 april 2025 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst staat dat deze voor twaalf maanden is aangegaan, met als einddatum 30 april 2026. Werkgever heeft deze einddatum meermaals schriftelijk bevestigd, maar stelt later dat er sprake is van een administratieve fout en dat de arbeidsovereenkomst al op 31 maart 2026 is geëindigd. Werkneemster verzoekt onder meer betaling van het achterstallige loon over april 2026, de resterende transitievergoeding en niet-genoten vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de tegenstrijdigheid in de arbeidsovereenkomst voor rekening en risico van werkgever komt. Op grond van de *Haviltex*-maatstaf en de herhaaldelijke bevestiging van de einddatum mocht werkneemster er gerechtvaardigd op vertrouwen dat de arbeidsovereenkomst op 30 april 2026 eindigde. Werkgever wordt daarom veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon over april 2026, de resterende transitievergoeding en niet-genoten vakantiedagen. De acht vooraf vastgestelde vakantiedagen tijdens ziekte mochten bovendien niet worden afgeschreven, omdat werkneemster daarmee niet had ingestemd en een schriftelijke grondslag ontbrak (artikel 7:638 lid 8 BW).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:12290

Zaaknummer: K/4102/12299228

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: N. Baouch

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Eindafrekening na einde dienstverband. Discussie over inschaling, te weinig ontvangen loon en niet betaalde overuren. Klachtplicht.

Feiten

Werknemer is van 1 februari 2022 tot medio november 2022 in dienst geweest bij de voormalige werkgever in de functie van vrachtwagenchauffeur. Werknemer werd door (voormalig) werkgever tewerkgesteld bij een transportbedrijf. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de Verhuur van Mobiele Kranen van toepassing, waarin bepalingen zijn opgenomen over onder meer inschaling bij indiensttreding, loonberekening en vergoeding overuren. Na het einde van het dienstverband ontstaat discussie over de eindafrekening. Werknemer stelt dat hij te laag is ingedeeld, te weinig loon heeft ontvangen en niet alle overuren zijn uitbetaald. Hij vordert onder meer loon wegens verkeerde inschaling, niet volledig betaald nettoloon, niet betaalde overuren en een bedrag aan vakantietoeslag. Werkgever beroept zich ten aanzien van de vorderingen van werknemer op de klachtplicht, hetgeen volgens werkgever moet leiden tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Klachtplicht

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever geen beroep op de klachtplicht toekomt. Hoewel toegegeven moet worden dat (de gemachtigde van) werknemer zich eerst bijna een jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst heeft gewend tot werkgever, kan dit niet aan hem worden verweten. Zo heeft werknemer toegelicht dat hij als internationaal vrachtwagenchauffeur veel onderweg is en daarom weinig mogelijkheden heeft om een advocaat te zoeken. Bovendien is hij de Nederlandse taal niet machtig en heeft hij toegelicht dat hij de cao niet kende. Ook heeft hij onbetwist gesteld dat hij zijn loonstroken pas na uitdiensttreding heeft ontvangen, zodat hij toen pas kon uitzoeken hoe hij bij werkgever was ingeschaald.

Welk uurloon is van toepassing?

Naar het oordeel van de kantonrechter is het de verantwoordelijkheid van de werkgever om de werknemer bij indiensttreding in te schalen in de voor de betreffende werknemer toepasselijke salarisschaal. Uit de door werknemer gegeven toelichting over de voorgeschiedenis tussen partijen, leidt de kantonrechter af dat werkgever op de hoogte moet

zijn geweest van in ieder geval enig relevant arbeidsverleden van werknemer. Het lag daarom op de weg van werkgever om bij aanvang van het dienstverband werknemer hierop actief te bevragen. Dat werknemer uiteindelijk heeft ingestemd met het voorstel van werknemer kan hem, gelet op het ontbreken van kennis over de Nederlandse wet- en regelgeving en in het bijzonder de geldende cao en het niet machtig zijn van de Nederlandse taal, niet worden verweten. Het was de verantwoordelijkheid van werkgever als werkgever om werknemer juist in te schalen. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van (extra) loon wegens verkeerde inschaling, niet uitbetaalde gewerkte uren, overwerktoeslag, aanvullende vakantietoeslag en verschillen tussen het loon op de loonstroken en daadwerkelijk uitgekeerde bedragen. Ook moet werkgever op straffe van een dwangsom een gecorrigeerde bruto-nettospecificatie verstrekken en de pensioenpremies alsnog correct afdragen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 13-05-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7385

Zaaknummer: 11331114 \ CV EXPL 24-7834

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H. Aydemir en G.J. Gerrits

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Veelvuldig ziekteverzuim en fricties met leidinggevende leiden tot een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Billijke vergoeding op nihil vastgesteld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2016 in dienst bij werkgever in de functie van timmerman. Op 21 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens nekklachten. In februari 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen HR en werknemer over het vele verzuim in relatie tot de onderling verslechterende werkverhoudingen. In vervolggesprekken hebben partijen gesproken over het sluiten van een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst die van kracht zou worden als werknemer volledig hersteld is. In de daarop volgende periode heeft werknemer een nieuwe fysieke klacht gekregen, waardoor het herstel stagneerde. Er volgt een eerstejaarsevaluatie, een arbeidsdeskundig onderzoek en een advies om een tweedespoorre-integratie in te zetten. Werkgever heeft werknemer lichte timmergerelateerde werkzaamheden laten verrichten bij een ander bedrijf. Vervolgens wilde werknemer voor 8 uur per dag aan de slag in een aangepaste functie van timmerman of voorman-timmerman waarbij hij ontheven wordt van bepaalde taken. Partijen bereiken hierover geen overeenstemming. In april/mei 2025 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld, waarna mediation volgt. Werknemer heeft een second opinion aangevraagd omdat hij als timmerman aan de slag wil en werkgever hem ten onrechte niet toe zou laten tot het werk. Een second opinion-arts oordeelt dat werknemer weer in staat wordt geacht tot opbouw van arbeidsgeschiktheid in eigen arbeid, maar dat gelet op het arbeidsconflict de mediation voorliggend is. Partijen zetten de mediation voort. Op 12 september 2025 heeft werknemer zich hersteld gemeld. Werkgever heeft die betermelding niet geaccepteerd. In februari 2026 heeft het UWV een beslissing op de WIA-aanvraag van werknemer (van 27 juni 2025) genomen en geoordeeld dat hij met ingang van 17 september 2025 in staat is zijn eigen werk te doen bij zijn eigen werkgever, dan wel bij een andere werkgever. Werknemer start een spoedkortgeding en heeft zich in die procedure erop beroepen dat werkgever hem stelselmatig niet toelaat tot zijn eigen werk. De vorderingen van werknemer - waaronder een wedertewerkstelling - zijn toegewezen. Werkgever heeft werknemer niet wedertewerkgesteld, maar heeft de dwangsom bruto betaald en is in hoger beroep gegaan van het vonnis van de kantonrechter. Werkgever verzoekt ontbinding op de g-grond. Werknemer verzoekt afwijzing en subsidiair de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 312.142 bruto.

Oordeel

Opzegverbod en ontbinding op de g-grond en herplaatsingsverplichting

Vast staat dat werknemer niet arbeidsongeschikt was ten tijde van indiening van het ontbindingsverzoek. Hierdoor is het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing. De kantonrechter concludeert dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Dit blijkt onder meer uit eerdere verklaringen van werknemer zelf, een langdurig maar mislukt mediationtraject en meerdere juridische procedures tussen partijen. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2027.

Verwijtbaar handelen werkgever

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer vanaf 17 september 2025 niet toe te laten tot het werk terwijl hij arbeidsgeschikt werd geacht, het loon niet volledig heeft doorbetaald en het kortgedingvonnis niet heeft nageleefd.

Loonvordering en vergoedingen

Werkgever moet het volledige loon betalen vanaf 17 september 2025 tot het rechtsgeldige einde van het dienstverband, verminderd met bedragen die hij al heeft betaald. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding. De gevraagde billijke vergoeding wordt weliswaar inhoudelijk beoordeeld, maar uiteindelijk vastgesteld op nihil (€ 0). De kantonrechter verwacht dat werknemer relatief snel ander werk kan vinden en acht aanvullende compensatie niet nodig.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:9467

Zaaknummer: 12181382 \ AZ VERZ 26-42

Rechters: Zander

Advocaten: M.C.J. Reijrink en I.D.C.J. van Driel

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet geslaagd in bewijs opzegging door werknemer, zodat de arbeidsovereenkomst nog bestaat. Werknemer heeft evenwel niet over de gehele periode recht op loondoorbetaling, nu werknemer met zijn weigering om nog voor werkgever te werken bij voorbaat de deur dicht heeft gegooid voor inspanningen die erop gericht konden zijn om het conflict op te lossen.

Feiten

Werknemer is op 25 september 2019 bij werkgever gaan werken. Op 11 september 2024 heeft werknemer met werkgever gesproken over een andere baan bij Karwei. Op 23 september 2024 vond tussen werkgever en werknemer een woordenwisseling plaats, waarna werknemer is weggegaan. Sindsdien heeft hij niet meer voor werkgever gewerkt. Werknemer heeft een paar dagen na die woordenwisseling aan werkgever verzocht hem schriftelijk te bevestigen dat hij op 23 september 2024 op staande voet is ontslagen. Werkgever heeft daarop betwist dat hij werknemer heeft ontslagen en gesteld dat werknemer op 11 september 2024 zijn ontslag heeft ingediend omdat hij bij een andere werkgever ging werken. In november 2024 heeft werknemer een verzoekschrift ingediend bij de kantonrechter waarin hij vraagt voor recht te verklaren dat het door werkgever gegeven ontslag, waarin hij berust, niet rechtsgeldig is. De kantonrechter heeft bij beschikking van 5 maart 2025 dit verzoek afgewezen en geoordeeld dat niet is komen vast te staan dat werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen of de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. In die beschikking heeft de kantonrechter ook overwogen dat werkgever ter zitting heeft aangegeven dat werknemer welkom was om weer bij hem aan de slag te gaan, maar dat werknemer aangaf dat niet te willen. Tegen deze uitspraak is geen hoger beroep ingesteld. Werkgever liet op 11 maart 2025 in een brief aan werknemer weten dat de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd maar dat hij de loonbetaling niet hervat, gelet op de weigering van werknemer om het werk te hervatten. Werknemer meldde zich vervolgens op 13 maart 2025 met terugwerkende kracht per 23 september ziek. In mei 2025 heeft werknemer de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgever duidelijk gemaakt dat zijn verzoek voorwaardelijk was bedoeld, namelijk voor het geval de arbeidsovereenkomst nog bestaat na de opzegging door werknemer op 11 september 2024. De kantonrechter besliste dat werkgever moest bewijzen dat werknemer op 11 september mondeling ontslag had genomen. Na bewijzlevering (het horen van vier getuigen) oordeelde de kantonrechter dat werkgever daarin was geslaagd, zodat de arbeidsovereenkomst per 11 oktober 2024 was geëindigd.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Niet is bewezen dat sprake is van een rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer. In rechte staat al vast dat ook werkgever niet eenzijdig heeft beëindigd. De arbeidsovereenkomst bestaat dus nog. Anders dan de kantonrechter oordeelde, had wel op het ontbindingsverzoek van werkgever moeten worden beslist. Nu tussen partijen vaststaat dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is (waarmee de g-grond van toepassing is), herplaatsing niet in de rede ligt en bovendien is gebleken dat werknemer sinds maart/april 2026 elders werkt, zal het hof de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt bepalen op heden, de dag van deze uitspraak. Werkgever heeft na 11 oktober 2024 geen loon meer betaald omdat hij in de nu onjuist gebleken veronderstelling verkeerde dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd doordat werknemer niet had opgezegd. Die onjuiste veronderstelling komt voor rekening van werkgever zelf want niet valt in te zien dat de redelijkheid meebrengt dat het niet nakomen van zijn onderzoeksplicht voor rekening van werknemer zou moeten komen. Dat betekent niet automatisch dat werkgever loon moet doorbetalen tot heden, de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Het niet werken als gevolg van het bestaan van een arbeidsconflict ligt op grond van artikel 7:628 BW in beginsel in de risicosfeer van de werkgever. Van de werkgever wordt op grond van artikel 7:611 BW initiatief verwacht om het arbeidsconflict op te lossen en van de werknemer mag medewerking worden verlangd. Indien en voor zover de werknemer geen medewerking aan door de werkgever geïnitieerde oplossingen verleent, kan het loonrisico ingevolge artikel 7:628 BW kantelen naar de werknemer. Dat initiatief is in dit geval, waarin werkgever na 23 september 2024 geen contact met werknemer heeft gezocht in het kader van werkhervatting, uitgebleven tot 6 februari 2025. Op die dag heeft werkgever tijdens de zitting in de eerste procedure bij de kantonrechter te kennen gegeven dat hij openstond voor werkhervatting door werknemer, maar werknemer heeft aangegeven dat niet te willen. Het hof wijst daarom de loonaanspraak van werknemer af voor de periode vanaf 6 februari 2025 tot het einde van de arbeidsovereenkomst per heden, omdat het niet verrichten van werk in deze periode in redelijkheid voor rekening van werknemer komt. Werknemer heeft vanaf 1 augustus 2020 tot 6 februari 2025 gedurende de periodes waarin de cao algemeen verbindend was, recht op het cao-loon van schaal B en voor de andere periodes op het overeengekomen loon, met vakantietoeslag. Werkgever zal een herberekening moeten maken waaruit blijkt wat werknemer nog toekomt, met 5% wettelijke verhoging over wat verschuldigd is over de periode van 11 oktober 2024 tot 6 februari 2025.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:6179

Zaaknummer: 200.370.089

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.E. Wichers en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: D.C. Coppens, S.F. ten Cate en B.G.T. Fromm

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW, 7:628 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever betaalt loon maanden te laat. Maximale wettelijke verhoging en transitievergoeding toegewezen*Feiten*

Werknemer was sinds 1 maart 2023 in dienst bij werkgever als medewerker keuken. Bij brief van 27 januari 2026 heeft werkgever werknemer aangezegd dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zal worden verlengd en de arbeidsrelatie op 28 februari 2026 zal eindigen. Bij brief van 12 mei 2026 heeft de gemachtigde van werknemer werkgever (onder meer) gesommeerd uiterlijk 15 mei 2026 het achterstallige salaris en de transitievergoeding aan werknemer te betalen en de loonstroken aan werknemer te verstrekken. Nadat werkgever niet aan deze sommatie had voldaan, heeft werknemer een verzoekschrift ingediend waarin hij de kantonrechter verzoekt om werkgever te veroordelen tot het betalen van de transitievergoeding, achterstallig loon, wettelijke rente en verhoging, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat werknemer het salaris niet tijdig heeft ontvangen. Een werknemer heeft recht op tijdige betaling van het salaris. Tussen partijen staat vast dat werknemer het salaris niet tijdig heeft ontvangen. Op grond van artikel 7:625 BW heeft een werknemer bij een te late betaling recht op een verhoging van het (bruto)salaris. Deze verhoging betreft voor de vierde tot en met achtste werkdag 5% per dag en voor elke volgende werkdag 1%. 33 werkdagen na de dag waarop het salaris verschuldigd werd, is de maximale verhoging van 50% bereikt. In dit geval zijn er 33 werkdagen verstreken. Het achterstallig salaris betrof namelijk het salaris over november 2025 tot en met februari 2026 en het salaris is pas in augustus 2026 betaald. Werknemer heeft dus recht op de maximale verhoging van 50% over het achterstallige bruto salaris. De kantonrechter ziet geen reden voor matiging van de wettelijke verhoging, omdat werkgever geen (geldige) reden heeft gegeven voor het te laat betalen van het salaris. Aangezien het salaris te laat is betaald, heeft werknemer ook recht op de wettelijke rente over dit te laat betaalde bedrag. De wettelijke rente wordt berekend vanaf de opeisbaarheid van het betreffende salaris tot het moment dat het salaris alsnog door werkgever is betaald (in augustus 2026). Op grond van artikel 7:673 BW heeft een werknemer recht op een transitievergoeding van 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Aangezien werknemer drie jaar bij werkgever heeft gewerkt, heeft hij dus recht op één brutomaandsalaris. De (vergoeding voor) vakantie-uren mag echter niet worden meegenomen in de berekening van de transitievergoeding. De kantonrechter brengt daarom het bedrag dat is toegekend aan de

vakantie-uren in mindering op het genoemde bedrag en wijst een bedrag van € 1.670,76 bruto aan transitievergoeding toe. Werknemer vordert vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten. De vordering moet worden beoordeeld op grond van artikel 6:96 BW en het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten (hierna: het Besluit). Werknemer heeft voldoende gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Werknemer heeft daarom recht op een vergoeding voor de kosten van die werkzaamheden. De gevorderde incassokosten vallen binnen de toepasselijke bedragen uit het Besluit. Het gevorderde bedrag zal daarom worden toegewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgever, omdat werkgever overwegend ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5890

Zaaknummer: 12246904 \ EJ VERZ 26-154

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: Stichting Achmea Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging na afloop van de proeftijd ongeldig. Lestijd BBL-werkneemster moet als werktijd worden betaald.*Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 februari 2026 bij werkgeefster als leerling-verpleegkundige op basis van een BBL-overeenkomst. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst op 2 maart 2026 opgezegd. Werkneemster verzocht eerst om de opzegging te vernietigen, maar tijdens de zitting heeft zij zich alsnog bij het ontslag neergelegd. Werkneemster vraagt nu om een billijke vergoeding van € 28.936,29 bruto, een transitievergoeding van € 54,17 bruto en een gefixeerde schadevergoeding van € 3.523,58 bruto. Daarnaast vraagt zij € 1.950,16 bruto aan loon met rente en € 22.650 aan schadevergoeding. Werkgeefster vindt dat de verzoeken moeten worden afgewezen en vraagt om werkneemster te veroordelen om € 396,63 aan kosten voor leermiddelen te betalen.

Oordeel

Op de arbeidsovereenkomst is de cao VVT ('de cao') van toepassing. Daarin staat dat een deel van de lestijd van leerling-werknemers wordt gezien als werktijd. De schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster is op dit punt niet in overeenstemming met de cao. In de arbeidsovereenkomst is namelijk niets opgenomen over lestijd. Er is alleen afgesproken dat werkneemster minimaal 3 uur per week en maximaal 32 uur per week zal werken. De kantonrechter vindt daarom dat werkneemster boven op de afgesproken minimumarbeidsduur recht heeft op doorbetaalde lestijd zoals dat in de cao staat. Werkgeefster moet daarom 60,5 uur lestijd als werktijd uitbetalen. Dat zijn 11 lesdagen van 5,5 uur per dag. Werkneemster stelt dat zij meer lesdagen heeft gehad maar werkgeefster betwist dat gemotiveerd. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet tijdens de proeftijd opgezegd. De arbeidsovereenkomst is aangegaan per 1 februari 2026. De proeftijd van één maand is dus op die datum gestart en was al verstreken op 2 maart 2026, de dag waarop werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit de overgelegde whatsappberichten niet worden afgeleid dat tussen partijen (wils)overeenstemming bestond over het wijzigen van de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst. Ook uit de overige omstandigheden volgt dat niet. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet binnen de proeftijd opgezegd en er is dus geen geldige opzegging. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster. Werkgeefster moet ook een

gefixeerde schadevergoeding betalen aan werknemster omdat zij de arbeidsovereenkomst per direct heeft opgezegd zonder rekening te houden met een opzegtermijn. De kantonrechter vindt een billijke vergoeding van € 1.000 bruto in de gegeven situatie passend. De kantonrechter vindt het onvoldoende aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zonder de opzegging door werkgeefster tot de einddatum zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter houdt er ook rekening mee dat werknemster wel lestijd krijgt uitbetaald, terwijl ze nog geen dag voor werkgeefster heeft gewerkt. Dat zij nog niet heeft gewerkt, is aan werknemster te wijten. Werknemster heeft namelijk tegen werkgeefster gezegd dat zij de eerste tien weken fulltime les had en pas vanaf 20 april 2026 zou kunnen werken. Maar uit het lesrooster blijkt dat zij maar vier dagen per week les had. Zij had dus één dag per week vrij en had die dag gewoon het afgesproken minimum van 3 uur per week kunnen werken. Dat heeft werknemster niet gedaan. In de communicatie met werkgeefster is werknemster dus zelf ook onduidelijk en niet helemaal eerlijk geweest. De kantonrechter ziet geen reden om de gevraagde vergoeding voor studievertraging toe te kennen, niet als onderdeel van de billijke vergoeding en evenmin als afzonderlijke schadevergoeding. In de eerste plaats heeft werknemster onvoldoende onderbouwd dat zij daadwerkelijk schade heeft geleden door de gestelde studievertraging. Ook heeft werknemster onvoldoende onderbouwd dat de gestelde studievertraging komt door de opzegging door werkgeefster. De kantonrechter houdt bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding ook rekening met de andere inkomsten van werknemster. Werknemster heeft sinds april ander werk, eerst bij de Jumbo en sinds twee maanden fulltime bij een callcenter.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-10-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:13353

Zaaknummer: 12212384 VZ VERZ 26-2216

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A. Yandere en Z.N. Aliar

Wetsartikelen: 7:686a BW, 7:672 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Na invoering van een nieuw functiehuis ontstaat tussen partijen een conflict over de functie-indeling. Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst op de g- en i-grond.

Feiten

LioniX International B.V. (hierna: LioniX) is een technologisch bedrijf op het gebied van fotonisch geïntegreerde schakelingen en ‘microwave photonics’. Werknemer is sinds 11 november 2019 in dienst bij LioniX, laatstelijk in de functie van Lead Engineer, met een loon van € 4.077,26 bruto per maand op basis van dertig uur per week. Medio 2025 heeft LioniX een nieuw functiehuis ingevoerd, waarbij voor alle functies bij LioniX nieuwe functieprofielen zijn opgesteld. LioniX heeft werknemer ingedeeld in de functie van Medior Engineer. Werknemer stelt dat hij het niet eens is met zijn indeling en dat hij, gelet op de functiebeschrijvingen en de werkzaamheden die hij uitvoert, al op seniorniveau werkt. Vervolgens zijn er verschillende gesprekken gevoerd, heeft er een ontwikkel- en verbetertraject plaatsgevonden en is een mediation gestart die niet tot een oplossing heeft geleid. LioniX verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair wegens een combinatie van omstandigheden. Werknemer verzoekt primair afwijzing en subsidiair onder meer een verklaring voor recht dat LioniX ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, de transitievergoeding, een billijke vergoeding, een outplacementbudget en vernietiging van het concurrentie-, relatie- en boetebeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de verhoudingen tussen partijen - in ieder geval sinds medio 2025 - zodanig onherstelbaar zijn verstoord, dat van LioniX niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Sinds de introductie van het nieuwe functiehuis van LioniX en de inschaling van werknemer als Medior Engineer, is er verschil van inzicht ontstaan. Daarop heeft LioniX een ontwikkelplan voorgesteld om hem de gelegenheid te bieden zich tot het gewenste seniorniveau te ontwikkelen, maar in de periode die daarop volgt, is LioniX ervan overtuigd geraakt dat werknemer zich eerst zou moeten verbeteren in zijn functioneren als Lead Engineer, vóórdat hij zou kunnen promoveren tot senior. Daarna zijn de verhoudingen steeds meer op scherp komen te staan, met de e-mail van werknemer van 4 januari 2026 aan het hele MT als dieptepunt. Deze mail is bij het MT in het verkeerde keelgat geschoten. Ook daarna, tijdens het herplaatsingstraject, is gebleken dat de situatie onwerkbaar was geworden. Op 2 april 2026 heeft LioniX in het kader van herplaatsing twee alternatieve functies voorgesteld om werknemer binnen LioniX te houden. Die functies

heeft werknemer allebei geweigerd, omdat hij toch graag Lead Engineer wilde blijven en zich door wilde blijven ontwikkelen tot Senior Engineer. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Het is de kantonrechter niet gebleken dat aan de zijde van LioniX sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De verstoorde arbeidsverhouding is niet in overwegende mate aan een van beide partijen te wijten. De door werknemer verzochte verklaring voor recht is daarom niet toewijsbaar. De transitievergoeding wordt toegewezen en het concurrentiebeding wordt vernietigd omdat LioniX heeft toegezegd werknemer daaraan niet te houden. Dat geldt echter niet voor het relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5884

Zaaknummer: 12269153 \ EJ VERZ 26-175

Rechters: U. van Houten

Advocaten: G.A.G. Warfman

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:653 BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Moeder en zoon twisten over de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De zoon beroept zich op een retentierecht totdat de schuld is betaald.*Feiten*

Moeder voert een administratiekantoor. In 2023 werd zij ernstig ziek. Moeder en zoon hebben daarna gesprekken gevoerd over het overnemen van het administratiekantoor door de zoon. Op advies van een fiscaal jurist is de zoon in 2023 op de loonlijst van het administratiekantoor gezet. Vervolgens is de zoon geplaatst bij een klant van het administratiekantoor voor twee dagen per week voor het uitvoeren van werkzaamheden voor die klant. Nadat de klant deze opdracht beëindigde, heeft moeder de zoon opdracht gegeven om klanten voor het administratiekantoor te acquireren. Op enig moment daarna is de relatie tussen moeder en zoon ernstig verslechterd. De tussen partijen overeengekomen samenwerking is per e-mail van 24 november 2024 opgezegd tegen 31 december 2024. Na deze beëindiging is de zoon zijn eigen administratiekantoor begonnen en heeft hij een aantal klanten overgenomen van het administratiekantoor van zijn moeder. Na de beëindiging van hun samenwerking zijn partijen in conflict geraakt over de financiële afwikkeling van hun samenwerking. Partijen huurden een opslag waarin zich vier schilderijen van moeder bevinden. Deze schilderijen is de zoon met een beroep op een retentierecht onder zich gaan houden. Moeder heeft vervolgens conservatoir beslag laten leggen op de schilderijen. De schilderijen bevinden zich nu in gerechtelijke bewaring. De zoon kwalificeert de tussen partijen gemaakte afspraken als een arbeidsovereenkomst en vordert onder meer achterstallig loon. Volgens de moeder is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst en heeft de zoon geen recht op betaling van loon. In reconventie vordert zij een schadevergoeding en een verklaring voor recht dat haar zoon geen retentierecht heeft op de schilderijen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst omdat partijen hebben afgesproken dat de zoon werkzaamheden zou verrichten voor het administratiekantoor, hij daarvoor een vergoeding zou ontvangen en moeder degene was die haar zoon instructies gaf. Partijen zijn het erover eens dat hun samenwerking is geëindigd op 31 december 2024. Nu sprake was van een arbeidsovereenkomst had de zoon tot dat moment recht op betaling van loon ter hoogte van € 12.319,46 bruto. De overige vergoedingen die de zoon vordert, waaronder rente op lening, kosten opslag box en diverse werkzaamheden, wijst de kantonrechter af omdat deze vorderingen onvoldoende zijn onderbouwd. Voor de

overname van klanten van het administratiekantoor van zijn moeder wordt de zoon veroordeeld tot het betalen van een vergoeding van € 26.000. Ten aanzien van het retentierecht is de kantonrechter van oordeel dat de schilderijen geen voldoende verband hadden met de loonvordering. Daarom kon de zoon zich niet op een retentierecht beroepen en moeten de schilderijen aan de moeder worden teruggegeven. De vordering van de zoon tot opheffing van het beslag is niet toewijsbaar omdat dit rechtmatig is gelegd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:5885

Zaaknummer: 11960132 \ CV EXPL 25-3334

Rechters: J.B. de Groot

Advocaten: S.K. Tuithof en A.J.A.M. Veen-Brom

Wetsartikelen: 7:610 BW, 3:290 BW en 700 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid. Het hof oordeelt met toepassing van de arbeidsrechtelijke omkeringsregel dat werkgever aansprakelijk is voor de schade die werknemer heeft geleden en nog zal lijden door zijn nek/schouder- en rugklachten.

Feiten

Werknemer (55 jaar) heeft vanaf zijn twintigste in de haven gewerkt. Eerst werkte hij bij Oceana B.V. als sjorder. Nadat dit bedrijf failliet ging, heeft hij vanaf 1 januari 1997 steeds onder leiding en toezicht van Matrans gewerkt. Hij werkte daar eveneens als sjorder. Hij hield zich deels bezig met aansturende en voorbereidende taken en deels met het vastzetten en losmaken van ladingen van zeeschepen. Werknemer is op 21 mei 2013 definitief uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid als gevolg van chronische nek- en rugklachten. Werknemer heeft Matrans op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk gesteld voor de door hem geleden en nog te lijden schade. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Matrans proportioneel (voor 20%) aansprakelijk is voor de schade van werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Mede gelet op het beschermingskarakter van de norm die Matrans als werkgever heeft geschonden ter voorkoming van letselschade (artikel 7:658 BW), is gelet op de inhoud, frequentie en methodiek van de werkzaamheden het vermoeden gerechtvaardigd dat de schade van werknemer aan zijn nek/schouders en rug is veroorzaakt door de fysiek zware omstandigheden waarin hij zijn werk heeft verricht. Aldus is het aan Matrans om dit vermoeden te weerleggen. Het hof is van oordeel dat Matrans daar niet in is geslaagd. Vaststaat dat de arbeidsomstandigheden bij Matrans de oorzaak zijn van de nek/schouder- en rugklachten van werknemer en niet enig genoemde alternatieve oorzaken (of een combinatie daarvan). Werknemer heeft deze gezondheidsschade naar het oordeel van het hof evident geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden als sjorder, de door Matrans geschonden zorgplicht past immers bij de ontwikkelde gezondheidsschade. Matrans heeft evenmin voldoende gesteld, noch bewijs geleverd dat zij (wél) aan haar zorgplicht heeft voldaan. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat uit niets blijkt welk onderzoek Matrans heeft gedaan naar de fysieke belasting die het zware werk van werknemer met zich bracht en welke maatregelen zij heeft genomen ter voorkoming van het optreden van gezondheidsschade. Daarmee heeft zij haar zorgplicht geschonden in het kader van artikel 5.2 en 5.3 van het Arbeidsomstandighedenbesluit. Matrans is (niet voor 20%, maar) voor het geheel aansprakelijk voor de schade die werknemer heeft geleden en nog zal lijden door zijn

nek/schouder- en rugklachten.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:2970

Zaaknummer: 200.348.304/01

Rechters: P.M. Verbeek, M.J. van Cleef-Metsaars en O.L. Nunes

Advocaten: D. van Doorn en Y.M.M. Ooijkaas

Wetsartikelen: 7:658 BW, 5.2 Arbeidsomstandighedenbesluit, 5.3 Arbeidsomstandighedenbesluit en 612 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wegens het niet kunnen vinden van een nieuwe opdrachtgever voor dan wel het niet kunnen herplaatsen van werknemer is terecht afgewezen. In redelijkheid kon van werkgeefster worden verlangd om op de ontwikkelingen in de snel veranderende ICT-wereld te anticiperen, onder meer door (tijdige) scholing van werknemer.

Feiten

Werknemer heeft sinds 2017 via verschillende werkgevers werkzaamheden voor Vattenfall verricht, laatstelijk in de functie van senior application engineer. In 2020 trad hij in dat verband in dienst bij Source Payroll Services B.V. (hierna: Source) op basis van een tijdelijke payrollovereenkomst, die nadien meerdere keren is verlengd. De werkzaamheden bij Vattenfall zijn op 31 augustus 2024 geëindigd. Source maakt onderdeel uit van de HeadFirst Group (hierna HeadFirst). Nadat werknemer een aanbod van HeadFirst om een beeindigingsovereenkomst te sluiten had afgewezen, is hij op 5 september 2024 gestart bij de afdeling Business Information van HeadFirst. Op 15 april 2025 heeft Source opnieuw een beëindigingsvoorstel gedaan. In juni 2025 heeft werknemer gevraagd om te worden geplaatst op de functie van senior data engineer. Hij heeft deze functie echter niet gekregen. Op 27 oktober 2025 heeft Source de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, omdat zij geen nieuwe opdrachtgever voor werknemer heeft kunnen vinden en hij ook binnen de HeadFirst Group waartoe Source behoort, niet herplaatst kan worden (h-grond). Nadat de kantonrechter op 16 januari 2026 het verzoek van Source had afgewezen, zijn hem opnieuw werkzaamheden als data engineer bij HeadFirst opgedragen. Op 3 april 2026 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat er sprake is van werkgerelateerde problematiek (werkdruk), waarbij onder meer speelde dat werknemer van Source, naast zijn werkzaamheden, een cursus Nederlands moest volgen en werknemer weigerde deze cursus te hervatten zonder dat er duidelijke afspraken waren over de cursus en zijn reistijd. Op 13 april 2026 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 1 mei 2026 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat er geen sprake is van ziekte en mediation geadviseerd. Werknemer kon zich niet vinden in het oordeel van de bedrijfsarts en heeft een second opinion aangevraagd. Naar aanleiding van de second opinion heeft de bedrijfsarts op 10 juli 2026 alsnog geoordeeld dat er sprake is van medische beperkingen. Op 28 juli 2026 heeft de verzekeringsarts van het UWV bovendien geoordeeld dat werknemer al vanaf de dag van zijn ziekmelding (13 april 2026) wegens ziekte of gebrek ongeschikt is te achten voor de functie van data engineer in de volle omvang (40 uur per week). Source is tegen de afwijzing van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter in

hoger beroep gegaan.

Oordeel

In hoger beroep komt het hof tot het volgende oordeel.

Is er sprake van een h-grond?

Source heeft betoogd dat in redelijkheid niet van haar kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, omdat zij geen nieuwe opdrachtgever voor werknemer heeft kunnen vinden en hij ook binnen de HeadFirst Group niet herplaatst kan worden. Het zal volgens Source nog jaren opleiding en het opdoen van ervaring vergen voordat werknemer kan beschikken over de verlangde specialisatie en de vereiste kennis van het Nederlands om bij een klant te kunnen worden geplaatst. Het kan van Source als payrollwerkgeefster in redelijkheid niet worden verlangd dat zij de arbeidsovereenkomst, mede gelet op de hoogte van het inkomen van werknemer, nog langer laat voortduren zonder dat daar inkomsten tegenover staan. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat hij een bankzitter is. Volgens hem is hij na het einde van de opdracht bij Vattenfall tewerkgesteld als data engineer bij de afdeling BI van HeadFirst en ging het niet om een samenstelling van tijdelijke taken enkel en alleen om hem in de gelegenheid te stellen met nieuwe software te (leren) werken, zoals Source stelt. Tegenover deze gemotiveerde betwisting heeft Source volgens het hof de stelling dat werknemer niet (her)plaatsbaar is onvoldoende onderbouwd. Daar komt nog bij dat het mede door toedoen van Source zo is dat de kennis en vaardigheden van werknemer zijn verouderd. Op Source rust als werkgeefster een scholingsplicht die er mede toe strekt scholing aan te bieden voor het geval de functie van de werknemer in de toekomst komt te vervallen of de werknemer niet langer in staat is zijn functie te vervullen. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat het redelijkerwijs van Source kon en kan worden verlangd om op de ontwikkelingen in de branche te anticiperen, juist in de snel veranderende ICT-wereld. Dat partijen tot 31 augustus 2024 een payrollovereenkomst hadden, maakt dat niet anders. Gezien het feit dat werknemer gedurende zijn plaatsing bij Vattenfall acht jaar lang niet is geschoold in een snel veranderde ICT-wereld, is het hof van oordeel dat van Source kan worden verwacht om werknemer nog langer in de gelegenheid te stellen om die ervaring ergens op te doen, hoewel zij daar niet aan verdient. Daarbij betreft het hof dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer er momenteel aan in de weg staat om die ervaring uit te breiden. Uit het voorgaande volgt dat er ook naar het oordeel van het hof geen sprake is van een h-grond die een ontslag kan rechtvaardigen.

Is er sprake van een andere ontslaggrond?

Volgens Source hebben zich na de beschikking van de kantonrechter nieuwe feiten voorgedaan die andere ontslaggronden opleveren. Zij beroept zich in hoger beroep op verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), disfunctioneren (d-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). Het hof komt tot de conclusie dat van geen van deze gronden sprake is. Zo constateert het hof dat werknemer sinds zijn ziekmelding consequent heeft aangegeven dat hij zich niet in staat acht om zijn

opleidingen en werkzaamheden in combinatie met reistijd vol te houden. Nu het UWV heeft geoordeeld dat werknemer niet in staat is om 40 uur per week als data engineer bij HeadFirst te werken, maakt dat werknemer deze opstelling niet kan worden verweten. Dit brengt ook geen verstoorde arbeidsverhouding met zich mee. Ook is er geen sprake van disfunctioneren, alleen al omdat aan werknemer geen mogelijkheid tot verbetering is geboden. Tot slot slaagt ook het beroep op de i-grond niet. De hiervoor bij de beoordeling van de afzonderlijk aangevoerde ontslaggronden vastgestelde omstandigheden leveren geen zodanige combinatie van omstandigheden op dat van Source in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De conclusie is dat het hoger beroep niet slaagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-09-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:6178

Zaaknummer: 200.367.574

Rechters: M.J.P. Heijmans, S.C.P. Giesen en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: P.J. Mijnsen en A.J.K. de Graaf

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub e, d, g, h en i BW, 7:671b BW en 7:611a lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Hoger beroep van bewindvoester wordt verworpen. De bewindvoester wenst een andere motivering van dezelfde beslissing, maar heeft daarmee geen rechtens te respecteren belang.

Feiten

Werkneemster is op 29 augustus 2007 in dienst getreden bij werkgeefster. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst met ingang van 19 augustus 2025 met wederzijds goedvinden beëindigd in verband met de langdurige arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De afspraken in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebben partijen in een vaststellingsovereenkomst (hierna: de VSO) vastgelegd. In eerste aanleg heeft (de bewindvoester van) werkneemster verzocht om nakoming van deze VSO. Meer in het bijzonder heeft (de bewindvoester van) werkneemster verzocht om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en opgebouwde vakantietoelage en verlofuren én het verstrekken van een deugdelijke bruto-nettospecificatie en een positief geredigeerd getuigschrift. De kantonrechter heeft (het merendeel van) de vorderingen toegewezen (zie AR 2026-0372). De bewindvoester heeft hoger beroep ingesteld, omdat zij een andere motivering van dezelfde beslissing wil. Meer specifiek is de bewindvoester het niet eens met de motivering voor afwijzing van een beroep van werkgeefster op verrekening met een schuld uit geldlening.

Oordeel

Het hof komt tot de conclusie dat de bewindvoester geen belang heeft bij het hoger beroep en dat dat beroep moet worden verworpen. Het hof oordeelt als volgt. De rechter in hoger beroep heeft ambtshalve te toetsen of de partij die tegen een uitspraak een rechtsmiddel instelt daarbij voldoende belang heeft, ofwel of het hoger beroep voor die partij ‘enig nuttig effect teweegbrengt’. Als geen ander dictum wordt beoogd, bestaat alleen dan voldoende belang als die partij opkomt tegen een in haar nadeel genomen beslissing van de eerste rechter over de rechtsbetrekking in geschil, ook als die beslissing niet heeft doorgewerkt in het dictum van de beslissing van de eerste rechter. Deze procedure is tussen werkneemster en werkgeefster. Zij zijn de (materiële) procespartijen en hun geschil is daarmee ‘de rechtsbetrekking in geschil’. De beslissing van de kantonrechter dat werkgeefster voor wat betreft de lening geen vordering op werkneemster heeft, kan gezag van gewijsde krijgen (en heeft dat bij gebrek aan hoger beroep van werkgeefster gekregen). Dat geldt niet voor de daaraan voorafgegane overweging van de kantonrechter dat werkneemster heeft erkend dat zij de lening van € 6.000 met persoon 1 in privé is aangegaan. Persoon 1 is in deze procedure geen partij. Daarmee krijgt wat

de kantonrechter heeft overwogen over de erkenning door werkneemster geen gezag van gewijsde. Daarom heeft de bewindvoester, anders dan zij kennelijk meent, geen voldoende belang bij een andere motivering van dezelfde beslissing. Dat geldt ook voor de andere redenen die de bewindvoester aanvoert voor het kunnen passeren van het beroep op verrekening. Het hoger beroep wordt verworpen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-10-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:6347

Zaaknummer: 200.369.504/01

Rechters: W.F. Boele, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: mr. W. Salle en S.M.C. Verheyden

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Vorderingen tot nakoming van verplichtingen uit arbeidsovereenkomst en leaseovereenkomst na arbeidsongeschiktheid in kort geding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2023 in dienst getreden bij werkgever voor 32 uur per week tegen een brutosalaris van € 6.301,14 exclusief 8% vakantietoeslag. Naast een arbeidsovereenkomst bestaat er tussen partijen ook een overeenkomst terbeschikkingstelling (lease)auto (hierna: de auto-overeenkomst). Op basis van deze overeenkomst komen de brandstofkosten en voertuiggerelateerde producten van privéreizen met de leaseauto voor rekening van werkgever. Aan werknemer is een tankpas ter beschikking gesteld. Op 13 september 2024 wordt werknemer aangereden. Sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Eind 2024 heeft werkgever de tankpas geblokkeerd. Op 11 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer is een procedure gestart tot vernietiging van dit ontslag op staande voet en bij beschikking van 7 juli 2025 is het ontslag op staande voet vernietigd en is werkgever veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon, loonstroken en specificaties, nakoming van de auto-overeenkomst, vergoeding autokosten, herstel van de tankpas, pensioenaftrekken en correctie ouderschapsverlofregistratie.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer uit de aard van zijn vorderingen, bij een groot deel van zijn vorderingen een spoedeisend belang heeft.

Achterstallig loon en loonspecificaties

Werknemer stelt dat op de arbeidsovereenkomst de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf van toepassing is en dat hij op grond hiervan recht heeft op een bedrag van € 21.506,17 bruto aan achterstallig loon (vordering I), de wettelijke verhoging (vordering II), de wettelijke rente (vordering III) en de toekomstige loonbetalingen (vordering IV). De kantonrechter kan niet vaststellen dat er op de arbeidsovereenkomst een cao van toepassing is verklaard en zo ja, welke cao dit dan zou zijn. Het is onvoldoende aannemelijk geworden dat deze vordering in een bodemprocedure zal worden toegewezen en deze procedure leent zich niet voor verdere bewijslevering. De kantonrechter wijst daarom deze vorderingen van werknemer af. Werkgever wordt veroordeeld tot het verstrekken van loonspecificaties vanaf maart 2025. Daarnaast moet werkgever een deugdelijke bruto-nettospecificatie verstrekken

van een bedrag van € 14.070,25 dat werkgever op 26 september aan werknemer heeft betaald.

Nakoming auto-overeenkomst

Werknemer vordert een bedrag van € 4.185,17 netto als vergoeding voor kosten die hij heeft gemaakt tot en met 26 juni 2026 voor het gebruik van zijn leaseauto. Deze vordering wordt toegewezen voor het geval werkgever alsnog niet betaalt. Werknemer vordert heractivering van zijn tankpas. Op grond van de auto-overeenkomst heeft werknemer recht op een tankpas, zodat de kantonrechter ook deze vordering toewijst. Werknemer stelt schade te lijden omdat hij de leaseauto feitelijk niet heeft kunnen gebruiken na 17 juni 2026. De kantonrechter begroot de schade die werknemer lijdt als gevolg van het niet kunnen gebruiken van de auto op een bedrag van € 329,24 netto per maand (de helft van het brutobedrag aan fiscale bijtelling). Daarnaast moet werkgever het onderhoud aan de leaseauto laten uitvoeren.

Pensioenpremie en ouderschapsverlof

Werknemer vordert betaling van de achterstallige en toekomstige pensioenpremies onder afgifte van een deugdelijk bewijs hiervan en correctie in de loonadministratie. Bij deze vorderingen ontbreekt het vereiste spoedeisend belang en daarom worden de vorderingen afgewezen. Een beoordeling van deze vorderingen kan in een bodemprocedure plaatsvinden. Werkgever moet het ouderschapsverlof met terugwerkende kracht administratief corrigeren en dit ook bij het UWV laten herstellen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:6798

Zaaknummer: 12282987 \ UV EXPL 26-155

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M. Rooimans en A.D.J. van Ruyven

Wetsartikelen: 6:119 BW