

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 5, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:57](#) 29-01-2026

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2026:60](#) 29-01-2026

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:185](#) 27-01-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:33](#) 20-01-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:32](#) 20-01-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:147](#) 20-01-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:166](#) 20-01-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:32](#) 06-01-2026

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:186](#) 28-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:585](#) 22-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:460](#) 21-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:261](#) 21-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:430](#) 21-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:447](#) 20-01-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:888](#) 15-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:190](#) 14-01-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:886](#) 14-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:95](#) 09-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:96](#) 09-01-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:815](#) 07-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:94](#) 07-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:735](#) 05-01-2026
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6836](#) 23-12-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:10496](#) 19-12-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15508](#) 12-12-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:10413](#) 10-12-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15506](#) 09-12-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8728](#) 05-12-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8727](#) 26-11-2025
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:10878](#) 29-10-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10034](#) 23-10-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9884](#) 10-09-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8999](#) 16-01-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:8863](#) 14-03-2022

RECHTSPRAAK

Raamovereenkomst bepaalde tijd dwingt niet tot conversie vast contract. Differentiatie per economische sector toegestaan, mits voldoende adequaat en afschrikwekkend.

Feiten

Verzoekster, Eliz Erkut Duygu, heeft tussen 2014 en 2019 in het kader van verschillende overeenkomsten in het corps de ballet van de stichting gewerkt als ballerina. Meer bepaald heeft zij na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, van 4 november 2014 tot en met 18 januari 2015, als leerling, na een selectieprocedure een reeks opeenvolgende overeenkomsten gesloten als zelfstandige tussen 16 augustus 2016 en 9 juli 2019. De nationale rechter is van oordeel dat sprake is van een schijnconstructie en verzoekster in feite werkzaam is geweest op basis van arbeidsovereenkomsten. De nationale rechtspraak verzet zich evenwel tegen conversie van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in onbepaalde tijd voor dienstbetrekkingen tussen stichtingen voor dans, opera en orkesten.

De rechter wenst te vernemen of clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling, zoals uitgelegd door een hoogste nationale rechterlijke instantie, volgens welke de op arbeidsverhoudingen betrekking hebbende algemene regels die bedoeld zijn om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te bestraffen door dergelijke overeenkomsten automatisch om te zetten in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, niet van toepassing zijn op de sector waarin stichtingen voor dans, opera en orkesten actief zijn, en die als sanctiemaatregel voor misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in deze sector, ten eerste bepaalt dat – onverminderd de mogelijkheid om schadevergoeding te verkrijgen voor grotere schade – een minimumbedrag kan worden toegekend als vergoeding van de geleden schade, waarvan het bewijs op basis van een vermoeden kan worden geleverd, en ten tweede in de mogelijkheid om de bestuurders van deze stichtingen aansprakelijk te stellen in geval van grove schuld of opzettelijke schending van de nationale regeling inzake die overeenkomsten.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Differentiatie in antimisbruikbepalingen mag per economische sector worden aangebracht, mits voldoende effectief en afschrikwekkend

In dit verband dient vooraf te worden herinnerd aan de vaste rechtspraak volgens welke de omzetting van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet verplicht is in geval van misbruik van dergelijke overeenkomsten (zie in die zin HvJ EU 22 februari 2024, *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a.*, gevoegde zaken C-59/22, C-110/22 en C-159/22, ECLI:EU:C:2024:149, punt 124 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In het bijzonder heeft het Hof met betrekking tot een wettelijke nationale regeling die van toepassing is op de sector van stichtingen voor dans, opera en orkesten geoordeeld dat uit de raamovereenkomst geen algemene verplichting van de lidstaten voortvloeit om in een dergelijke omzetting te voorzien (zie in die zin HvJ EU 25 oktober 2018, *Sciotto*, C-331/17, ECLI:EU:C:2018:859, punt 59). Tevens zij eraan herinnerd dat clausule 5 van de raamovereenkomst er als zodanig niet aan in de weg staat dat een lidstaat het misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd verschillend behandelt, al naargelang de genoemde overeenkomsten of verhoudingen werden aangegaan met een werkgever uit de particuliere sector of een werkgever uit de publieke sector (HvJ EU 7 maart 2018, *Santoro*, C-494/16, ECLI:EU:C:2018:166, punt 42).

Evenzo is de toepassing van verschillende regels op een specifieke economische sector wegens de bijzonderheden die deze kenmerken niet a priori verboden (zie in die zin arrest *Sciotto*, punten 46|48). In deze context kan overigens worden verwezen naar punt 8 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst, volgens hetwelk arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch zijn voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en zowel de werkgevers als de werknemers goed kunnen uitkomen. Hieruit volgt dat clausule 5 van de raamovereenkomst zich in beginsel niet verzet tegen een nationale wettelijke regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die in de specifieke sector van stichtingen voor dans, opera en orkesten verbiedt dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in geval van misbruik van eerstgenoemde overeenkomst. Overeenkomstig de in de punten 48 en 49 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak moet evenwel worden opgemerkt dat een nationale regeling die in de sector stichtingen voor dans, opera en orkesten verbiedt om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te bestraffen door deze om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, alleen kan worden geacht in overeenstemming met de raamovereenkomst te zijn wanneer de interne rechtsorde van de betrokken lidstaat voor die sector voorziet in een andere effectieve maatregel ter voorkoming en, in voorkomend geval, ter bestraffing van het misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zie in die zin arresten *Sciotto*, punt 60, en *Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid e.a.*, punt 127 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Aangezien het niet aan het Hof staat om uitspraak te doen over de uitlegging van een nationale regeling of nationale rechtspraak, komt de taak om te beoordelen of het nationale recht een dergelijke maatregel bevat toe aan de bevoegde nationale rechterlijke instanties (zie in die zin HvJ EU 13 juni 2024, *DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya en Departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya*, gevoegde zaken C-331/22 en C-332/22, ECLI:EU:C:2024:496, punt 70 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Conclusie

Gelet op een en ander dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich niet verzet tegen een nationale regeling, zoals uitgelegd door een hoogste nationale rechterlijke instantie, volgens welke de op arbeidsverhoudingen betrekking hebbende algemene regels die bedoeld zijn om misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te bestraffen door die overeenkomsten automatisch om te zetten in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, niet van toepassing zijn op de sector van stichtingen voor dans, opera en orkesten, en die als sanctiemaatregel voor misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in deze sector, ten eerste bepaalt dat – onverminderd de mogelijkheid om schadevergoeding te verkrijgen voor grotere schade – een minimumbedrag kan worden toegekend als vergoeding van de geleden schade, waarvan het bewijs op basis van een vermoeden kan worden geleverd, en ten tweede voorziet in de mogelijkheid dat de bestuurders van deze stichtingen aansprakelijk worden gesteld in geval van grove schuld of opzettelijke schending van de nationale regeling inzake die overeenkomsten, voor zover deze maatregelen het mogelijk maken het vastgestelde misbruik doeltreffend te bestraffen, hetgeen aan de nationale rechter staat om te beoordelen. Indien die rechter van oordeel is dat misbruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in de sector van stichtingen voor dans, opera en orkesten op grond van deze maatregelen niet doeltreffend kan worden bestraft, dient hij zijn nationale recht zo veel mogelijk in overeenstemming met die clause uit te leggen teneinde de volle werking van Richtlijn 1999/70/EG te verzekeren en tot een oplossing te komen die in overeenstemming is met de daarmee nagestreefde doelstelling.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 29-01-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:60

Zaaknummer: C-668/24

Rechters: J. Passer, D. Gratsias en B. Smulders

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG en 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Nationale eis van bewijs van werkelijke schade na mislopen economisch voordeel van 500 euro aan compensatiegelden is niet in strijd met Clausule 4 Raamovereenkomst bepaalde tijd noch artikel 47 Handvest (effectieve rechtsbescherming).

Feiten

M.M. is vier schooljaren (tussen 2020-2024) tewerkgesteld als docent met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Aan docenten in vaste dienst heeft het ministerie een zogenoemde 'elektronische kaart' verstrekt met een tegoed van € 500 waarmee docenten verschillende goederen en diensten kunnen kopen, die wordt toegekend om de bijscholing van docenten te bevorderen en hun beroepsvaardigheden te verbeteren. M.M. vordert in deze procedure alsnog toekenning van deze kaart, dan wel een schadevergoeding gelijk aan het bedrag van vier keer € 500. Uit de beschikking van 18 mei 2022, *Ministero dell'istruzione (Elektronische kaart)* (C-450/21, ECLI:EU:C:2022:411), volgt dat sprake is van strijdigheid met clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, aangezien docenten als M.M., die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben, van het voordeel van deze kaart zijn uitgesloten. De hoogste nationale rechter heeft geoordeeld dat compensatie (met terugwerkende kracht) alleen toekomt aan personen die nog in dienst zijn van het onderwijs. Zijn zij niet meer in dienst van een onderwijsinstelling, dan komt hun schadevergoeding toe, maar moeten ze wel aantonen dat ze schade hebben geleden (en niet louter een economisch voordeel hebben misgelopen).

Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, gelezen in het licht van het in artikel 47 van het Handvest neergelegde beginsel van effectieve rechterlijke bescherming, aldus moet worden uitgelegd dat zij in de weg staat aan nationale rechtspraak op grond waarvan, bij een vordering van een docent met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een schadeloosstelling voor het feit dat hem als gevolg van een met deze eerste bepaling strijdige nationale regeling onterecht een financieel voordeel van € 500 per jaar werd onthouden dat wordt toegekend door middel van een elektronische kaart waarmee goederen en diensten kunnen worden gekocht die bestemd zijn voor de bijscholing van docenten, ten eerste voor de toekenning achteraf van deze kaart de voorwaarde geldt dat deze docent nog deel moet uitmaken van het onderwijsstelsel en ten tweede deze docent, indien deze kaart niet achteraf wordt toegekend, alleen onder bepaalde specifieke voorwaarden aanspraak kan maken op vergoeding van de schade die wegens die niet-toekenning werd geleden.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Nationale eis van bewijs van werkelijke schade na mislopen economisch voordeel van € 500 aan compensatiegelden is niet in strijd met Clausule 4 Raamovereenkomst bepaalde tijd noch artikel 47 Handvest (effectieve rechtsbescherming)

Het Hof overweegt dat uit de stukken (b)lijkt te volgen dat de voorwaarde voor toepassing van de 'elektronische kaart' zowel voor voltijds als deeltijdwerknemers is dat zij in dienst moeten zijn van het onderwijsbestel. In zoverre is er geen onderscheid wat de toepassing van de voorwaarden betreft. Dit neemt niet weg dat mogelijk toch sprake is van strijdigheid met clausule 4 lid 1 van de raamovereenkomst als het nuttig effect voor deze groep werknemers teniet wordt gedaan, mede in het licht van artikel 47 Handvest (effectieve rechtsbescherming). De procedureregels voor beroepen die worden ingesteld ter bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het Unierecht ontleen, mogen niet ongunstiger zijn dan die voor soortgelijke nationale beroepen (gelijkwaardigheidsbeginsel) en mogen de uitoefening van de door de rechtsorde van de Unie verleende rechten in de praktijk niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken (doeltreffendheidsbeginsel) (HvJ EU 8 september 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, ECLI:EU:C:2011:557, punt 89 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat het aan de verwijzende rechter staat om zich ervan te vergewissen dat M.M. voor die rechter of, in voorkomend geval, voor een andere rechter daadwerkelijk de mogelijkheid heeft om zijn recht op vergoeding van de geleden schade geldend te maken volgens bewijs-, procedurele of andere regels die niet ongunstiger zijn dan die welke gelden voor soortgelijke beroepen naar nationaal recht en met name voor alle beroepen voor voormalige docenten in vaste dienst die ertoe strekken de toekenning achteraf van de betrokken elektronische kaart te verkrijgen, en welke regels de uitoefening van dat recht op schadevergoeding niet onmogelijk of uiterst moeilijk maken.

Aangezien dit recht juist strekt tot vergoeding van de schade die is geleden omdat de betrokken elektronische kaart niet is toegekend, is het op zich echter niet in strijd met het doeltreffendheidsbeginsel om van de betrokkene te verlangen dat hij met het oog op de uitoefening van dat recht stelt en bewijst dat er sprake is van specifieke schade anders dan die in verband met enkel het verlies van het bedrag van € 500 per jaar, of om als vergoeding een geldbedrag toe te kennen dat niet even hoog is als de waarde van de betrokken elektronische kaart, met name wanneer blijkt dat de geleden schade geringer is.

Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij niet in de weg staat aan nationale rechtspraak op grond waarvan, bij een vordering van een docent met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een schadeloosstelling voor het feit dat hem als gevolg van een met deze bepaling strijdige nationale regeling onterecht een financieel voordeel van € 500 per jaar werd onthouden dat wordt toegekend door middel van een elektronische kaart waarmee goederen en diensten kunnen worden gekocht die bestemd zijn

voor de bijscholing van docenten, ten eerste voor de toekenning achteraf van deze kaart de voorwaarde geldt dat deze docent nog deel moet uitmaken van het onderwijsstelsel en ten tweede deze docent, indien deze kaart niet achteraf wordt toegekend, alleen onder bepaalde specifieke voorwaarden aanspraak kan maken op vergoeding van de schade die wegens die niet-toekenning werd geleden, mits al deze voorwaarden ook gelden voor docenten in vaste dienst die erom verzoeken deze kaart achteraf toe te kennen, en de procedureregels voor de uitoefening van dit recht op schadevergoeding bovendien in overeenstemming zijn met de beginselen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 29-01-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:57

Zaaknummer: C-654/24

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

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG, Raamovereenkomst arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, clausule 4 en 7:649 BW

RECHTSPRAAK

Inlenersaansprakelijkheid: inlener had werknemer moeten instrueren en aanwijzingen moeten verstrekken met betrekking tot het veilig werken op een ladder.*Feiten*

Van 15 januari 2018 tot 24 mei 2024 is werknemer door zijn werkgever X B.V. uitgeleend aan inlener. Op 16 mei 2024 is werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden ten val gekomen met een ladder. Daarbij heeft hij een breuk opgelopen in zijn onderrug. Als gevolg hiervan is werknemer tot op heden arbeidsongeschikt. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat inlener aansprakelijk is.

Oordeel

De werkzaamheden waarbij werknemer ten val is gekomen, moesten in de buitenlucht en op hoogte worden uitgevoerd. Met het oog op de daaraan klevende veiligheidsrisico's heeft inlener voor de werkzaamheden boven de ingang van het pand, waar geen vaste steiger stond, een hoogwerker ter beschikking gesteld. Op 16 mei 2024, de dag waarop het ongeval plaatsvond, heeft zij deze echter afgemeld vanwege de voorspelde regen. Anders dan inlener heeft aangevoerd, was het voor werknemer kennelijk niet zo gemakkelijk om deze zelf weer aan te melden of alsnog in gebruik te nemen. Inlener heeft werknemer bovendien niet nadrukkelijk geïnstrueerd om op regenachtige dagen uitsluitend binnen of vanaf de overdekte vaste steiger te werken. Inlener wist dat er voor de ingang van het pand een schuine, houten plank lag, waarmee rolstoelgebruikers toegang werd verschaft tot het pand. In het licht van haar keuze om de hoogwerker af te melden, had inlener er daarom op berekend moeten zijn dat werknemer de voorbereidende werkzaamheden boven de ingang van het pand met behulp van een ladder zou gaan uitvoeren, waarbij hij met de houten plank in aanraking zou komen. Inlener had daarop in moeten spelen, bijvoorbeeld door werknemer te instrueren hoe hij de ladder veilig neer kon zetten. Dit heeft inlener echter niet gedaan. Inlener had werknemer dus betere aanwijzingen kunnen verstrekken met betrekking tot het veilig werken op een ladder. Verder oordeelt de kantonrechter dat inlener meer fysiek toezicht had kunnen en moeten houden op de bouwplaats. De gevorderde verklaring voor recht wordt afgegeven.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8727

Zaaknummer: 11506949 \ CV EXPL 25-366

Rechters: Mulders

Advocaten: M. Yavuziğitoğlu en A.A.M. Zeeman

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft onrechtmatig gehandeld en zich verrijkt door medewerkers van werkgeefster werkzaamheden te laten verrichten voor haar eigen eenmanszaak.

Feiten

Facilicom en Cordaan waren gezamenlijk aandeelhouder van Schoonzorg. Sinds 29 december 2021 is Cordaan enig aandeelhouder van Schoonzorg. Werkneemster is vanaf 1 december 1997 in dienst geweest bij Facilicom. Op 1 februari 2008 werd werkneemster manager van Schoonzorg via een inhuurconstructie met haar toenmalige werkgever, Facilicom. Per 1 september 2021 is werkneemster formeel in dienst getreden bij Schoonzorg. Op 20 november 2023 heeft een extern adviesbureau een rapport opgesteld over Schoonzorg, waarin de conclusie onder meer was dat werkneemster moest worden ontlast en dat een nieuwe algemeen directeur moest worden aangesteld. Per 1 mei 2024 is mevrouw X aangetreden als algemeen directeur. Zij werd vanaf dat moment de leidinggevende van werkneemster. Kort na haar aantreden stuitte X op feiten en omstandigheden die vragen opriepen over het beleid en de werkwijze van werkneemster. Zo bleken verschillende medewerkers onnodig dure leaseauto's te gebruiken en puilden de voorraadkasten op het kantoor uit van de cadeauartikelen en cadeaubonnen waarvan het zakelijk nut onduidelijk was. Verder uitten twee medewerkers van Schoonzorg ernstige zorgen over discriminatie, intimidatie, sabotage en zelfverrijking door werkneemster. Hoffmann Bedrijfsrecherche (hierna: Hoffmann) heeft vervolgens onderzoek gedaan naar werkneemster. Uit het onderzoeksrapport is onder meer naar voren gekomen dat tussen de periode 1 januari 2022 en 1 november 2024 meer aan werkneemster is voldaan dan op grond van de arbeidsovereenkomst verschuldigd was. Hoffmann heeft tevens geconstateerd dat werkneemster in 2022, 2023 en 2024 op vakantie is gegaan zonder daarvoor verlof op te nemen. Ook werd vastgesteld dat werkneemster doorlopend gebruik heeft gemaakt van een bedrijfsauto met een hogere maandelijkse leaseprijs dan de maximale leaseprijs toegestaan in haar arbeidsovereenkomst. Hoffmann heeft in het onderzoek tevens bij de bestudering van de banktransacties veelvuldig onjuist verantwoorde winkelaankopen en onduidelijke cash geldopnames gesignaleerd. Ook heeft Hoffmann in haar rapport geconcludeerd dat werkneemster onder werktijd opdrachten voor haar eenmanszaak heeft uitgevoerd en ook medewerkers van Schoonzorg in verband met die opdrachten werkzaamheden heeft laten verrichten. Werkneemster heeft zich op 16 oktober 2024 ziek gemeld. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst in januari 2025 door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigd. Schoonzorg heeft op 5 februari 2025 conservatoir beslag laten leggen op het huis van werkneemster. Schoonzorg vordert €

221.243,01 van werknemster aan onverschuldigde betalingen en schadevergoeding nader op te maken bij staat.

Oordeel

Schoonzorg vordert (terug)betaling van reeds betaalde bedragen, omdat werknemster daar op grond van de arbeidsovereenkomst geen recht op zou hebben gehad. De kantonrechter overweegt dat schriftelijk vastgelegde afspraken in beginsel leidend zijn bij het antwoord op de vraag wat partijen zijn overeengekomen. Hij oordeelt echter dat werknemster in dit geval voldoende heeft aangetoond dat zij met Schoonzorg andere/aanvullende afspraken heeft gemaakt dan wel andere bedragen door Schoonzorg zijn goedgekeurd dan de afspraken die in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd. Van onverschuldigde betaling is daarom onvoldoende gebleken. Schoonzorg stelt verder dat werknemster in minimaal drie achtereenvolgende jaren (2022, 2023 en 2024) met vakantie is geweest zonder daarvoor verlofuren op te nemen. Werknemster voert aan dat zij na overleg haar uren heeft bijgehouden om tijd-voor-tijd op te kunnen nemen als zij met vakantie ging. Schoonzorg heeft deze afspraak niet nader weersproken. De stelling dat werknemster onrechtmatig heeft gehandeld, wordt daarom verworpen. De kantonrechter overweegt ten aanzien van de winkelaankopen en cashopnames dat op basis van de stellingen van partijen kan worden vastgesteld dat niet alle betalingen aan en winkelaankopen door werknemster (afdoende) zijn verantwoord. Dat dit door toedoen van werknemster was en dat de betalingen en winkelaankopen daarmee zonder rechtsgrond of onrechtmatig zouden zijn, is onvoldoende gebleken. Verder is onvoldoende gebleken dat de winkelaankopen en geldopnames in strijd waren met gangbare en goedgekeurde gewoontes en geldende regels binnen Schoonzorg. Bovenal heeft Schoonzorg onvoldoende aangetoond dat werknemster zichzelf (opzettelijk) ten nadele koste van Schoonzorg heeft bevoordeeld of zich goederen heeft toegeëigend. De vordering tot vergoeding van schade op te maken bij staat voor het laten uitvoeren van werkzaamheden door medewerkers van Schoonzorg voor haar eenmanszaak wordt toegewezen. Werknemster heeft niet weersproken dat zij medewerkers van Schoonzorg tijdens werktijd in verband met de opdrachten voor haar eenmanszaak werkzaamheden heeft laten verrichten. Gesteld noch gebleken is dat werknemster hierover overleg had gevoerd en/of instemming had. Nu het werkzaamheden voor haar eigen bedrijf betroffen, terwijl de medewerkers door Schoonzorg werden betaald om werkzaamheden voor Schoonzorg te verrichten, heeft werknemster onrechtmatig gehandeld en zichzelf daarmee verrijkt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:94

Zaaknummer: 11678586 \ CV EXPL 25-2869

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M. Uijen, S. de Graaf en S. Prekpalaj

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Schipper die tot twee keer toe zijn hut aan boord van binnenvaartschip onder plast alsmede zonder toestemming lingerie van werkgeefster onder plast en in het bezit is van drugs, is terecht op staande voet ontslagen. Bezit verdovende middelen en (seksuele) intimidatie leveren dringende reden op.

Feiten

Werknemer was sinds 10 maart 2025 in dienst bij werkgeefster (een echtpaar) als (tweede) schipper op een binnenvaartschip. De beide schippers wisselden elkaar af en werkten op basis van week-op en week-af op het schip. Op het schip hebben alle bemanningsleden een eigen kamer om te verblijven; het echtpaar dat het schip exploiteert, woont op het schip. Op 14 april 2025 is werkgeefster de kamer van werknemer binnengegaan, nadat zij een sterke urinegeur rook en dacht dat haar hond daar misschien zijn behoefte had gedaan. Werkgeefster trof een volledig ondergeplaste kamer en matras aan als bron van de urinegeur. Dit was duidelijk niet van de hond. Werkgeefster vond ook haar eigen lingerie, die ook onder de urine zat. Partijen zijn vervolgens het gesprek met elkaar aangegaan, waarbij werknemer beterschap van zijn gedrag heeft beloofd. Op 14 juli 2025 trof werkgeefster ook de nieuwe kamer van werknemer ondergeplast aan. Er werd opnieuw ondergeplaste lingerie van werkgeefster aangetroffen en ook lingerie van een ander vrouwelijk bemanningslid. Daarnaast werden deze keer ook drugs en drugsresten aangetroffen. Werknemer is vervolgens op 16 juli 2025 op staande voet ontslagen vanwege het bezit van verdovende middelen en het intimideren van collega's. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair toekenning van vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Rechtsgeldig ontslag op staande voet

Tussen partijen is niet in geschil dat er in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk staat opgenomen dat het bij zich hebben, nuttigen, gebruiken of tot zich nemen van enigerlei verdovende middelen verboden is en overtreding ontslag op staande voet tot gevolg kan hebben. Ook is niet in geschil dat er op 14 juli 2025 verdovende middelen in de kamer van werknemer zijn aangetroffen. Daarmee staat vast dat sprake is van bezit van verdovende middelen in strijd met de arbeidsovereenkomst. In deze procedure is niet komen

vast te staan dat werknemer ten tijde van het bezit van de verdovende middelen aan een drugsverslaving leed. Werkgeefster heeft uitdrukkelijk betwist dat zij vóór 14 juli 2025 op de hoogte was van drugsbezit aan boord van het schip en van een eventueel bij werknemer bestaande drugsverslaving. Ook heeft zij betwist dat zij op dit vlak ook maar iets gedoogde. De kantonrechter overweegt dat van wetenschap of het gedogen van enig drugsbezit door werkgeefster aan boord van het schip op geen enkele wijze is gebleken. De kantonrechter acht dit ook niet geloofwaardig, gelet op de door werknemer beklede functie als schipper en de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheid voor het 110 meter lange schip. Het bezitten van drugs levert in dit geval een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Verder is niet in geschil dat tot twee keer toe ondergeplaste lingerie van werkgeefster in de kamer van werknemer is aangetroffen. Het gaat om lingerie die werknemer zich zonder toestemming van werkgeefster heeft toegeëigend en ondergeplast. Dit is (seksuele) intimidatie en ook dat levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het betreft immers een ernstige inbreuk op het gevoel van veiligheid, op de privacy en op de seksuele integriteit van werkgeefster. Tot slot overweegt de kantonrechter dat het ontslag onverwijld is gegeven en medegedeeld. Het ontslag op staande voet is dan ook rechtsgeldig gegeven en de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Vergoedingen

Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 5.777,08 bruto. Daarnaast dient werknemer een schadevergoeding van € 355,70 te betalen, omdat hij door bewust roekeloos te handelen schade aan boord van het schip heeft veroorzaakt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6836

Zaaknummer: 11877388

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: F.P. Troost en N.Y. Bettenbroek

Wetsartikelen: 7:661 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege herhaaldelijk en structureel te laat komen. Deel aangevoerde feitencomplex is in rechte niet komen vast te staan. Tien minuten die werknemer eerder aanwezig moet zijn, wordt niet gecompenseerd en is dus geen arbeidstijd.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van machinebediener. Zijn laatstverdiende loon bedraagt € 3.993,65 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag, ploegentoeslag en eindejaarsuitkering. Op 28 mei 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij herhaaldelijk en structureel te laat is gekomen op zijn werk en in enkele gevallen zelfs zonder bericht geheel afwezig is geweest. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verlangt van haar machinebedieners dat zij vijftien minuten voor aanvang van hun dienst aanwezig zijn op de werkplek, zodat de werkzaamheden op tijd overgedragen kunnen worden van de oude ploeg op de nieuwe ploeg. De ervaring leert haar dat werknemers minimaal tien minuten nodig hebben om de honderden meters tussen de toegangspoort en de kluisjes te voet af te leggen, zich om te kleden en vervolgens door te lopen naar de werkplek. Daarom dient werknemer 25 minuten voor aanvang van zijn dienst in te klokken bij de toegangspoort. Uit de overgelegde tijdregistratie blijkt dat hij dit herhaaldelijk en structureel niet heeft gedaan. Anders dan werknemer heeft aangevoerd, is het niet onredelijk dat werkgeefster van hem verlangt dat hij vijftien minuten voor aanvang van zijn dienst aanwezig is op zijn werkplek. Die vijftien minuten moeten worden beschouwd als werktijd, waarvoor werknemer redelijkerwijs moet worden gecompenseerd. Op de mondelinge behandeling is gebleken dat dit ook gebeurt (tijd voor tijd). Werknemer mag aan het einde van zijn dienst namelijk vertrekken zodra hij zijn werkzaamheden aan zijn vervanger van de nieuwe ploeg heeft overgedragen, die ook vijftien minuten voor aanvang van zijn dienst op de werkvloer is. Dit geldt echter niet voor de resterende tien minuten waarin werknemer geacht wordt in te klokken en zich naar zijn werkplek te begeven. Deze tijd wordt niet direct door werkgeefster gecompenseerd en is dus geen werktijd. Werkgeefster kan werknemer dus niet verplichten 25 minuten voor aanvang van de dienst in te klokken. Dat werknemer volgens de tijdregistratie regelmatig iets later dan

25 minuten voor aanvang van de dienst inklokte, kan dan ook geen reden voor werkgeefster zijn hem hiervan een verwijt te maken. Uit de tijdregistratie kan niet worden afgeleid dat werknemer herhaaldelijk te laat op zijn werkplek is verschenen. Die toont uitsluitend aan hoe laat werknemer iedere werkdag heeft ingeklokt bij de toegangspoort. Het is aan werkgeefster om nader te onderbouwen dat werknemer herhaaldelijk en structureel te laat aanwezig was op zijn werkplek. In dat kader verwijst werkgeefster naar een tweetal verklaringen, maar deze zijn onvoldoende concreet. Nu een deel van het aangevoerde feitencomplex niet in rechte is komen vast te staan, is het op 28 mei 2025 gegeven ontslag op staande voet (waarin het feitencomplex als geheel als dringende reden is aangemerkt) niet rechtsgeldig. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 3.993,65 bruto en de transitievergoeding van € 332,80 bruto. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 7.987,30 bruto. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat werknemer een jong gezin heeft met twee kinderen, waarmee hij zich in een kwetsbare positie bevindt. Ook weegt de kantonrechter mee dat werknemer slechts anderhalve maand in dienst is geweest en in die periode vier keer de fout is ingegaan voor wat betreft zijn verplichting (op tijd) op het werk te verschijnen. Daarmee is aannemelijk dat een door werkgeefster ingediend ontbindingsverzoek op de e-grond zou worden toegewezen, waarmee de arbeidsovereenkomst naar alle waarschijnlijkheid per 1 september 2025 zou eindigen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8728

Zaaknummer: 11813627 \ AZ VERZ 25-52

Rechters: Mulders

Advocaten: I. Stolting en F.J.P.J. van Meer

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

RECHTSPRAAK

Verzoek tot het bepalen van het einde van de arbeidsovereenkomst op de a-grond in hoger beroep wordt afgewezen, nu werkgeefster niet aan haar meldings- en raadplegingsverplichting bij collectief ontslag heeft voldaan. Ook geen sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1987 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Athora Netherlands N.V. (hierna: Athora). Zijn functie is ingedeeld in functieschaal 11. Het salaris bedraagt € 6.370,42 bruto per maand, voor een arbeidsduur van 32 uur per week. Daarnaast heeft werknemer recht op 8% vakantietoeslag en een dertiende maand. De opzegtermijn bedraagt vier maanden. Athora - actief in de verzekeringsbranche - maakt deel uit van de internationale Athora Group. Van 2000 tot 2016 werkte werknemer in diverse sales- en accountmanagementfuncties. Zijn toenmalige werkgever (de rechtsvoorganger van Athora) heeft werknemer zijn huidige functie aangeboden. Onder leiding van een mediator zijn partijen het eens geworden over de kernactiviteiten behorende bij de functie van werknemer. In de periode 2018-2021 heeft er geleidelijk een verschuiving plaatsgevonden in de werkzaamheden van werknemer (gericht op pensioenactiviteiten). In het voorjaar van 2024 heeft Athora bij de ondernemingsraad een adviesaanvraag ingediend voor een reorganisatie. Athora stelde te willen inspelen op de toenemende digitalisering binnen de pensioenwereld en had een groeistrategie ontwikkeld die moest helpen haar leidende positie op de pensioenmarkt te behouden. Op 16 april 2024 heeft de leidinggevende werknemer bericht dat hij als gevolg van de voorgenomen reorganisatie boventallig zou worden. Op 4 juni 2024 heeft Athora formeel het besluit tot reorganisatie genomen. Per 1 augustus 2024 is werknemer (onder protest) vrijgesteld van werkzaamheden. Op 7 augustus 2024 heeft Athora een pro-forma ontslagaanvraag voor werknemer ingediend bij het UWV. Het UWV heeft toestemming geweigerd, omdat niet aannemelijk is gemaakt dat het structureel vervallen van de arbeidsplaats van werknemer een maatregel is die in bedrijfseconomische zin noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Athora heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a- en g-grond verzocht. Werknemer betwistte het vervallen van zijn functie en stelde dat Athora een melding collectief ontslag had moeten doen. Werknemer beriep zich verder op het opzegverbod dat volgens hem aan de ontbinding op de g-grond in de weg staat. De kantonrechter heeft de verzochte ontbinding afgewezen (zie AR 2025-0578). Athora is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

De a-grond

Athora is haar meldings- en raadplegingsverplichting bij collectief ontslag niet nagekomen door de vakbonden niet te raadplegen. Zij heeft samengevat, naar het hof begrijpt, naar voren gebracht dat voor haar geen meldingsplicht bestond, omdat het aantal van twintig niet werd gehaald omdat er een aantal lege formatieplaatsen was. Dat zou blijken uit een Excelbestand waarop staat dat het verschil tussen het aantal werknemers voor en na de reorganisatie slechts dertien werknemers betreft. Het hof kan echter niet uit het Excelbestand afleiden dat met inachtneming van het ruime ontslagbegrip zoals geïntroduceerd door het Hof van Justitie EU (HvJ EU 11 november 2015, C-422/14; HvJ EU 21 september 2017, C-149/16) van slechts dertien werknemers de functie is komen te vervallen. Het lijkt er namelijk op dat naast de vervallen functies de functies van een aantal (zestien) werknemers sterk is gewijzigd. Daarbij is het onduidelijk gebleven of behalve de functiewijziging ook essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst zijn gewijzigd of niet, terwijl het Hof van Justitie EU zulks als voorwaarde stelt wil sprake zijn van een ontslag dat meetelt voor het getalscriterium. Omdat Athora dat niet nader heeft onderbouwd, gaat het hof hier wel van uit. Nu Athora niet aan haar meldingsplicht heeft voldaan, kan het hof de arbeidsovereenkomst alleen beëindigen als er sprake is van bijzondere omstandigheden. Die zijn niet gesteld of gebleken. Evenmin kan Athora alsnog de voorgeschreven raadpleging achteraf verrichten (HvJ EU 30 oktober 2025, C-134/24). Bovendien oordeelt het hof dat ook als Athora er wel in geslaagd zou zijn aannemelijk te maken dat er voor haar geen verplichting bestond de vakbonden te raadplegen, het hof met de kantonrechter van oordeel is dat de functie van werknemer niet noodzakelijkerwijs is komen te vervallen als gevolg van de reorganisatie nu een groot deel van de werkzaamheden die werknemer ten tijde van de adviesaanvraag verrichtte niet zijn komen te vervallen.

De g-grond

Verder is het hof het met de kantonrechter eens dat er geen sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het is immers het recht van werknemer om zich te verweren tegen zijn ontslag. Eveneens mocht hij over zijn positie onderhandelen en 'strijden' voor een hogere beëindigingsvergoeding. Naar het oordeel van het hof heeft werknemer zich daarbij niet op onaanvaardbare wijze opgesteld. De conclusie is derhalve dat het hof het verzoek om het einde van de arbeidsovereenkomst te bepalen afwijst. Het tegenverzoek in incidenteel hoger beroep van werknemer tot vergoeding van de kosten voor het vaststellen van de omvang van de pensioen- en inkomensschade wordt wel toegewezen, nu werknemer deze kosten heeft moeten maken om verweer te voeren in deze procedure.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:185

Zaaknummer: 200.356.861/01

Rechters: W. Aardenburg, I.A. van der Burg en M. Kullmann

Advocaten: S. Gadellaa en M.J. Keuss

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a en g BW, 6a WMCO, 7:683 lid 5 BW, 7:671b BW en 3 lid 1 WMCO

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (d- en i-grond). Geen ontwikkel- of verbetertraject en onvoldoende opleidingsinspanningen werkgever. Vacaturestop ontslaat werkgever niet van zorgplicht om voorheen goed functionerende werknemer met lange staat van dienst te herplaatsen.

Feiten

Werknemer is sinds 19 april 1999 in dienst van ABN AMRO Bank N.V. (hierna: ABN AMRO). Voor 1 juni 2023 vervulde werknemer de functie van relatiemanager hypotheek. Met ingang van 1 juni 2023 is werknemer, nadat hij op verzoek intern een aantal gesprekken had gevoerd, gestart in de functie van partnermanager. Iedere partnermanager heeft een eigen portefeuille van intermediairs. Belangrijk onderdeel van de functie is dat de partnermanager de sparringpartner is voor de intermediair ten aanzien van de leads. Kennis en expertise van zakelijk financieren is vereist om als sparringpartner te kunnen fungeren. Niet betwist is dat werknemer zeer ervaren is op commercieel vlak, maar over onvoldoende zakelijke kredietkennis beschikte. Hiervoor heeft hij een aantal opleidingen gevolgd. Op 19 november 2024 heeft werknemer een gesprek gehad met zijn leidinggevende. In het gespreksverslag staat dat ABN AMRO van mening is dat de functie van partnermanager niet passend is voor werknemer. ABN AMRO schrijft in het verslag onder meer: *‘Commercieel succes is er niet en qua afspraken en instroom zien we onvoldoende ontwikkeling om te verwachten dat dit op korte termijn gaat veranderen.’* ABN AMRO heeft werknemer op 17 maart 2025 op basis van zijn functioneren over 2024 de kwalificatie ‘onvoldoende’ toegekend. ABN AMRO verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren (d-grond) en subsidiair op grond van de combinatiegrond (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. ABN AMRO stelt dat er sprake was van een moeizame start in de functie van partnermanager. Dat heeft werknemer op zichzelf niet betwist. Werknemer heeft destijds aangegeven dat het voor hem een compleet nieuw vakgebied is en dat hij ervaring moet opdoen door het volgen van cursussen en door mee te lopen met collega-partnermanagers. Zijn leidinggevende heeft hem aangeraden ook mee te lopen met collega's en de IM-desk. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer de door ABN AMRO gestelde doelen structureel niet haalt. De vraag is vervolgens of ABN AMRO er voldoende aan heeft gedaan om werknemer in staat te stellen zich in te werken in de functie en zich de kennis van complexe kredietproducten eigen te maken. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft ABN AMRO onvoldoende inzichtelijk gemaakt dat zij

werknemer, die daar ook uitdrukkelijk om heeft verzocht, voldoende en toereikende opleiding heeft geboden om zich de specialistische (krediet)kennis eigen te maken, terwijl deze volgens haar vereist is om als sparringpartner te kunnen fungeren van de intermediairs. ABN AMRO had werknemer eerst een ontwikkeltraject moeten aanbieden en pas daarna, indien nodig, een verbetertraject. Voor zover sprake is van inhoudelijk onvoldoende functioneren door werknemer geldt ook dat ABN AMRO werknemer onvoldoende heeft geïnformeerd over de status van de gesprekken en dat er, zoals ABN AMRO in deze procedure stelt, sprake was van een verbetertraject met een concreet verbeterplan. Niet gebleken is dat een verbetertraject is gevolgd. Daar komt bij dat ABN AMRO niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. Van concrete schriftelijke vastlegging van de inspanningen en uitkomsten is niet gebleken en ook heeft er geen contact met de HR-afdeling plaatsgevonden. De per 7 april 2025 ingevoerde vacaturestop, waardoor er geen externe werknemers meer worden aangenomen en het enkel als het absoluut noodzakelijk is vacatures intern kunnen worden geplaatst waarop werknemers met een vast dienstverband kunnen reageren, ontslaat ABN AMRO niet van haar zorgplicht om een voorheen goed functionerende werknemer met een lange staat van dienst te herplaatsen. Dat kan ook plaatsvinden buiten het officiële vacaturecircuit. Al met al oordeelt de kantonrechter dat van een voldragen d-grond geen sprake is. Ook het verzoek op de i-grond slaagt niet, gelet op hetgeen de kantonrechter heeft overwogen over het gebrek aan herplaatsingsinspanningen. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10496

Zaaknummer: 11838492 \ EA VERZ 25-944

Rechters: J.P.C. van Dam van Isselt

Advocaten: F.M. Dekker en M.A. Scheffers-Smet

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft opgezegd zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Werkgeefster verzoekt betaling van één brutomaandsalaris en teruggave van de bedrijfseigendommen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van sloper tegen een loon van € 2.749,44 bruto per maand. Op de arbeidsverhouding is de cao Bouw & Infra van toepassing. Op 23 augustus 2025 heeft werknemer het volgende WhatsAppbericht aan werkgeefster gezonden: “Heb jou gebeld maar je nam niet op maar bij deze ben druk en ik kom niet meer maar bel jou zodra ik tijd heb ben bezig nou”. Vervolgens is hij niet meer op het werk verschenen. Bij brief van 8 september 2025 heeft werkgeefster bevestigd dat werknemer de arbeidsovereenkomst per direct had beëindigd zonder inachtneming van een opzegtermijn. Werkgeefster heeft werknemer erop gewezen dat hij hierdoor een vergoeding verschuldigd is ter hoogte van één brutomaandsalaris en heeft hem verzocht de ter beschikking gestelde bedrijfstelefoon en werkkleding in te leveren, bij gebreke waarvan een schadevergoeding in rekening zal worden gebracht. Werkgeefster verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van een brutomaandsalaris wegens het bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet in acht nemen van de wettelijke en in de cao genoemde opzegtermijn. Daarnaast heeft werkgeefster gevraagd om werknemer te veroordelen de bedrijfseigendommen terug te geven en een vervangende schadevergoeding vast te stellen als deze niet op tijd worden teruggegeven. Werkgeefster heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer op 23 augustus 2025 eenzijdig de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd zonder daarbij de op grond van de arbeidsovereenkomst en toepasselijke cao geldende opzegtermijn van één maand in acht te nemen. De bedrijfstelefoon en bedrijfskleding die werkgeefster aan werknemer ter beschikking heeft gesteld, moet werknemer aan werkgeefster teruggeven. Werknemer verweert zich tegen het verzoek. Werknemer voert aan dat hij op 1 april 2025 bij werkgeefster in dienst is getreden, maar dat hij geen schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft ondertekend of gezien. Werknemer heeft, hoewel hij daarom heeft gevraagd, niet de certificaten gekregen voor de cursussen VCA en asbest waarvoor hij was geslaagd. Werknemer weet zeker dat hij onderbetaald is. Hij werd contant betaald en in de week van 12 augustus is hij niet betaald. Werknemer was er toen klaar mee, hij is opgestapt en heeft werkgeefster laten weten niet meer terug te komen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst per direct

beëindigd zonder instemming van werkgeefster en zonder inachtneming van een opzegtermijn. Werknemer is daarna niet meer op het werk verschenen en uit zijn verweerschrift blijkt dat het ook zijn bedoeling was om niet meer voor werkgeefster te werken en dat hij inmiddels ergens anders werk heeft gevonden. In de brief die werkgeefster werknemer na de beëindiging heeft gestuurd zijn de gevolgen die werkgeefster aan deze opzegging verbindt aan werknemer duidelijk gemaakt. Uit niets blijkt dat werknemer op zijn besluit wilde terugkomen. Gelet op het voorgaande overweegt de kantonrechter dat het werknemer duidelijk was welke gevolgen zijn opzegging had. De verwijten van werknemer, die werkgeefster gemotiveerd heeft betwist, heeft werknemer helemaal niet onderbouwd. Uit niets blijkt dat hij recht heeft op certificaten, dat geld had moeten worden gestort in een spaarpot of dat hem een ander, hoger loon had moeten worden betaald. Voor zover werknemer hiermee heeft bedoeld een beroep te doen op een ontslag op staande voet is hij daarin niet geslaagd. Werkgeefster verwijst voor de opzegtermijn die werknemer in acht had moeten nemen naar de door haar overgelegde arbeidsovereenkomst en de cao, waaruit volgt dat een opzegtermijn van een maand geldt. Volgens werknemer heeft hij de overgelegde arbeidsovereenkomst niet ondertekend. Dat zou inhouden dat hij geen overeenkomst voor bepaalde tijd had met werkgeefster, maar een overeenkomst voor onbepaalde tijd. In beide gevallen volgt uit de wet dat werknemer een opzegtermijn van één maand in acht diende te nemen. Die termijn is gelijk aan de termijn die volgens werkgeefster volgt uit de cao. Omdat zowel uit de wet als uit de overeenkomst en cao waar werkgeefster naar verwijst eenzelfde opzegtermijn volgt, kan in het midden blijven of werknemer zijn handtekening heeft gezet onder de overgelegde arbeidsovereenkomst. De uitkomst is immers in alle gevallen dat werknemer een opzegtermijn van één maand in acht had moeten nemen. Nu werknemer heeft opgezegd zonder de geldende opzegtermijn in acht te nemen, is hij een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon over die termijn. Vaststaat dat het brutomaandsalaris € 2.749,44 bedroeg. Er is geen aanleiding tot matiging. Daarnaast staat vast dat werknemer de aan hem ter beschikking gestelde bedrijfstelefoon en werkkleding niet heeft teruggegeven. De kantonrechter veroordeelt werknemer tot teruggave daarvan, met bepaling dat bij niet-tijdige teruggave een vervangende schadevergoeding van € 200 per item verschuldigd is. Werknemer wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:888

Zaaknummer: 11936861 \ RP VERZ 25-50871

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: M. van der Chijs

Wetsartikelen: 7:672 lid 9 bw, 7:672 lid 11 BW en 7:672 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever in kort geding veroordeeld tot doorbetaling loon zieke werknemer. Ook wettelijke verhoging (25%) en rente over niet tijdig betaald loon is verschuldigd.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden bij Wattson Power B.V. Op 21 augustus 2023 heeft hij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 8 september 2023 de arbeidsongeschiktheid van werknemer bevestigd. Werknemer is tot op vandaag ziek gemeld. Bij beslissing van 30 juni 2025 heeft het UWV geoordeeld dat Wattson Power haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen en heeft het UWV aan Wattson Power een loonsanctie opgelegd tot 17 augustus 2026. Wattson Power heeft verschillende malen het loon niet tijdig betaald en heeft over de maanden oktober, november, december 2025 het loon in het geheel niet betaald. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van Wattson Power tot betaling van € 16.666,65 bruto aan achterstallig loon en doorbetaling van het volledige maandloon van € 5.555,55 bruto totdat het dienstverband op regelmatige wijze is geëindigd. Een dag voor de mondelinge behandeling heeft Wattson Power het achterstallig loon voldaan. Die vordering trekt werknemer dan ook in, maar hij stelt nog steeds belang te hebben bij de overige vorderingen. Wattson Power voert aan dat het financieel niet goed met haar gaat vanwege ernstige privéomstandigheden van haar bestuurder.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de aard van de vordering. De gevorderde loonbetaling is toewijsbaar. Het gaat daarbij om betaling van een bedrag van € 3.888,55 bruto per maand (namelijk 70% van het overeengekomen loon van € 5.555,55 bruto per maand) met ingang van 1 januari 2026 totdat het dienstverband op regelmatige wijze is geëindigd. De wettelijke verhoging over het te laat betaalde loon is eveneens verschuldigd, zij het dat deze, gelet op de negatieve financiële situatie van Wattson Power, wordt gematigd tot 25%. De wettelijke rente over het te laat betaalde loon wordt ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:886

Zaaknummer: 11996000 \ RL EXPL 25-22645

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: K.B. van Bree en I.I. Feenstra

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding rechtsgeldig overeengekomen, belangenafweging valt uit in voordeel werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is per 1 september 2022 in dienst getreden bij YER Professionnals B.V. (hierna: YER) in de functie van projectconsultant op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In april 2024 heeft werkneemster YER geïnformeerd dat zij haar arbeidsovereenkomst wilde opzeggen om bij Field Staffing B.V. (hierna: Field) in dienst te treden. Zij heeft verzocht het concurrentiebeding uit haar arbeidsovereenkomst te laten vervallen. Per mail van 6 mei 2024 heeft YER bevestigd het concurrentiebeding te zullen handhaven. Na een opzegging door werkneemster heeft YER werkneemster gewezen op het concurrentiebeding en haar gesommeerd zich te onthouden van het verrichten van werkzaamheden voor Field. Eind augustus 2024 is werkneemster met Field een nieuwe arbeidsovereenkomst overeengekomen waarin is opgenomen dat de overeenkomst zal ingaan op het moment dat werkneemster niet meer is gehouden aan het concurrentiebeding met YER, met een uiterlijke ingangsdatum van 1 september 2025. Tot die tijd zal werkneemster geen werkzaamheden verrichten voor Field. YER vordert een veroordeling van werkneemster tot nakoming van het concurrentiebeding. Werkneemster concludeert tot niet-ontvankelijkheid dan wel afwijzing van YER.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de stellingen van YER, te weten dat werkneemster een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met Field. Partijen zijn het erover eens dat Field een concurrent is van YER en dat werkneemster met indiensttreding bij Field het met YER overeengekomen concurrentiebeding overtreedt. Zij zijn verdeeld over de vraag of YER een in rechte te respecteren belang heeft bij handhaving van dat beding. YER heeft niets aangevoerd waaruit blijkt dat werkneemster beschikt over concurrentiegevoelige informatie waarmee Field haar voordeel kan doen of dat zij zodanige binding heeft met klanten dat YER moet vrezen voor een overstap naar Field. Hoewel YER ter zitting heeft betoogd dat werkneemster kennis heeft van vertrouwelijke toekomstplannen van YER, die aan haar zijn voorgelegd in het kader van de gesprekken om haar voor YER te behouden, heeft werkneemster onweersproken aangevoerd dat zij slechts globaal op de hoogte is gebracht en hiervan geen specifieke kennis heeft. Dit kan dan ook niet als concurrentiegevoelige informatie worden aangemerkt. Daar komt bij dat deze informatie met werkneemster is gedeeld op het moment dat zij kenbaar had gemaakt dat zij wilde vertrekken.

Het past niet om in dat stadium een werknemer concurrentiegevoelige informatie te verstrekken, waarna de werknemer vervolgens niet meer vrij is om bij de concurrent in dienst te treden. Daarnaast heeft werkneemster onweersproken aangevoerd dat zij bij Field niet voor gemeente Staphorst zal werken en dat zij geen persoonlijk contact heeft (gehad) met andere klanten van YER. Dat laatste past ook niet bij haar functie. Dat het risico bestaat dat werkneemster klanten met zich meeneemt, is dus ook op voorhand niet voldoende aannemelijk geworden. Tot slot geldt dat werkneemster weliswaar een opleiding bij YER heeft gevolgd, maar de periode van de terugbetalingsregeling is verstreken. Kortom, de uitdiensttreding bij YER en de indiensttreding bij Field heeft, zo lijkt, geen effect voor YER, anders dan dat zij personeel kwijtraakt aan Field. De stelling van YER dat Field meerdere werknemers van haar benadert om over te stappen heeft zij niet onderbouwd. Werkneemster heeft hierover verklaard dat zij aan het eind van haar opleidingstraject door meerdere potentiële werkgevers is benaderd om over te stappen, omdat er nu eenmaal een krapte op de arbeidsmarkt bestaat. Voor werkneemster geldt dat zij een duidelijk belang heeft vrij te zijn in de keuze van een andere werkgever. Daargelaten of werkneemster een economisch belang heeft bij de overstap naar Field heeft zij aangevoerd dat zij graag bij Field wil werken omdat zij behoefte heeft aan een andere sociale werkkring. Zij schat in dat zij qua sociale omgeving beter op haar plek is bij Field. Werkneemster staat aan het begin van haar carrière en heeft een groot belang bij de vrijheid om hierin te kunnen kiezen. Daar komt bij dat zij slechts twee jaar voor YER heeft gewerkt. De belangen tegen elkaar afwegend oordeelt de kantonrechter voorshands dat het belang van werkneemster om van de werking van het concurrentiebeding ontheven te worden, groter is dan het belang van YER bij handhaving daarvan, en dat werkneemster door dat beding onbillijk wordt benadeeld. De kantonrechter zal daarom de door YER gevorderde voorziening afwijzen en de door werkneemster in reconventie gevorderde voorziening tot schorsing van het concurrentiebeding toewijzen. YER wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9884

Zaaknummer: 1232561 \ VV EXPL 24-89

Rechters: R.M. Schoo

Advocaten: C.H. van Tok en mr. N. Ahnouch

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgevers vallen, gelet op hun werkzaamheden, onder de werkingssfeer van het Bpf voor de Bouwnijverheid.*Feiten*

Het bedrijfspensioenfonds voor de Bouwnijverheid (hierna: Bpf) voert de pensioenregeling uit voor onder meer de bouw. Deelneming in het Bpf is verplichtgesteld. Appellanten zijn zes vennootschappen behorend tot het concern KlokGroep. Bij uitspraken van april 2022 is beslist dat appellanten onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit en de bouwcao's vallen. De door appellanten ingediende bezwaren zijn ongegrond verklaard. In augustus 2023 hebben appellanten premienota's ten bedrage van ruim € 14 miljoen ontvangen. Appellanten hebben deze nota's niet betaald. Appellanten hebben een eigen pensioenregeling die is ondergebracht bij Nationale Nederlanden. Bij de kantonrechter hebben appellanten een verklaring voor recht gevorderd dat zij niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit en de bouwcao's vallen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat 'werkzaamheden op het vlak van' betekent dat sprake moet zijn van door de dienstverlenende ondernemingen zelf verrichte, uitvoerende, fysieke bouwwerkzaamheden. Samengevat wordt de kern van de bedrijfsactiviteiten van appellanten gevormd door de aankoop van grond, voorbereiding van- en regievoering op het bouwproces, op eigen initiatief dan wel in opdracht van derden, gevolgd door de verkoop van het gebouwde, al dan niet voor eigen rekening. Tot de kernactiviteiten van appellanten behoort niet de feitelijke uitvoering van het plan, dus de fysieke bouwwerkzaamheden of -activiteiten. Deze worden telkens uitbesteed aan derden. Het ontwikkel- en verkooprisico ligt bij appellanten indien en voor zover zij niet in opdracht van derden handelen. Het uitvoeringsrisico van de bouw daarentegen ligt steeds bij de ingeschakelde derden. Gelet op de uitleg van het Verplichtstellingsbesluit, die inhoudt dat de kern van de bedrijfsactiviteiten van de dienstverlenende onderneming moet zien op fysieke, uitvoerende bouwwerkzaamheden, is de conclusie dat appellanten niet onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen, en daarmee niet premieplichting jegens het Bpf zijn, aldus de kantonrechter. Tegen dit oordeel wordt opgekomen.

Oordeel

Het hof beoordeelt de activiteiten van de geïntimeerden afzonderlijk. Bij de werkzaamheden van geïntimeerde 1 gaat het om ten behoeve van derden verrichte werkzaamheden op het vlak van het 'uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten'. Geïntimeerde 1 is gericht op het verrichten van ondersteunende activiteiten ten behoeve van de bv's die onder de holding vallen. Het feit dat geïntimeerde 1 niet zelf bouwt, doet daar niet aan af. Bij

projectontwikkeling worden grond, geld en gebruikers bijeengebracht om een bouwwerk te realiseren. Geïntimeerde 1 valt derhalve onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit. Appellanten hebben aangevoerd dat slechts een beperkt deel van de werknemers zich bezighoudt met virtueel bouwen. Bovendien is virtueel bouwen, aldus appellanten, geen bouwen. Het hof oordeelt dat het bij de werkzaamheden van geïntimeerde 2 gaat om ten behoeve van derden verrichte werkzaamheden op het vlak van het 'uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten'. Ook virtueel bouwen of ervoor zorgdragen dat bepaalde bv's gebruikmaken van een bepaalde softwareapplicatie, zijn gericht op bouwen en vallen onder de werkingssfeer. Datzelfde geldt voor de coördinerende werkzaamheden van geïntimeerde 2. Geïntimeerde 2 valt derhalve onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit. Appellanten hebben aangevoerd dat hun toegevoegde waarde het verwerven van grondpositief en het ontwikkelen van grondpositief betreft. Beide vennootschappen verwezenlijken geen bouwwerken of bouwplannen. Zij geven in sommige gevallen daartoe opdracht. Bouwbedrijven zijn daarmee dienstverleners aan deze vennootschappen en niet andersom. De kernactiviteit van de vennootschappen bestaat uiteindelijk uit gebiedsontwikkeling. Het hof oordeelt dat gebiedsontwikkeling een proces is om een specifiek geografisch gebied te transformeren, waarbij onder andere projectontwikkelaars werkzaam zijn. De vennootschappen richten zich op het ontwikkelen, verkopen en realiseren van diverse (binnenstedelijke) projecten. Het geheel is gericht op bouwen, ongeacht of geïntimeerde 3 en geïntimeerde 4 zich 'slechts' vanuit een coördinerende rol met bepaalde werkzaamheden bezighouden. Een van de appellanten is gericht op het beheren respectievelijk coördineren van onderhouds- en servicewerkzaamheden aan gebouwen. Dat de betrokken werknemers geen werkzaamheden op de bouwplaatsen verrichten, doet daar niet aan af. Ook het feit dat een van de appellanten zelf geen bouwwerkzaamheden verricht maar zich beperkt tot een coördinerende rol, doet niet af aan het feit dat de werkzaamheden kwalificeren als het uitvoeren van bouwwerken c.q. bouwactiviteiten. De schade die wordt gevorderd door het Bpf ter grootte van de gemiste ontvangen premiebetalingen, is in wezen niets anders dan een vordering tot het betalen van premies. Wat dat betreft volgt uit het belang van de schuldenaar, namelijk te voorkomen dat niet betaalde termijnen oplopen tot een zware schuld, de vijfjaarstermijn zoals bepaald in artikel 3:308 BW niet zal worden verruimd. Appellanten worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:166

Zaaknummer: 200.349.850/01

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

Advocaten: E. Luttjens en S. van der Vegt

Wetsartikelen: 3:308 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer valt onder schaal D van de Cao Beroepsgoederenvervoer zodat zijn loonvordering wordt toegewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor het Beroepsgoederenvervoer van toepassing. Nadat werknemer in september 2023 op staande voet ontslagen is en een verzoekschrift ter vernietiging van het ontslag heeft ingediend, hebben partijen een schikking getroffen, waarbij werkgeefster heeft aangegeven dat partijen ten aanzien van de uit te keren overuren overleg zullen voeren. Werknemer vordert een bedrag van ruim € 12.000 aan overuren en ander achterstallig loon. Hij voert aan dat werkgeefster tekort is geschoten in de nakoming van de verplichtingen uit de arbeids- en schikkingsovereenkomsten, onder meer door overuren niet volledig uit te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De functie van werknemer valt in functieschaal D van de cao. De functietyperingen, zoals opgenomen in de cao onder koeriersdiensten en chauffeursdiensten laten immers zien dat de diensten met een internationaal karakter en ook gekoelde diensten vallen onder functieschaal D. Dit betekent dat de (loon)vorderingen van werknemer moeten worden beoordeeld aan de hand van schaal D. De automatische loonsverhoging waar een werknemer recht op heeft, geldt ook bij arbeidsongeschiktheid. Alleen bij onvoldoende functioneren kan de werkgever de automatische loonstijging weigeren. Hoewel werkgeefster werknemer verkeerd had ingeschaald, is er naar oordeel van de kantonrechter geen sprake van onwil of kwade trouw. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen, maar de wettelijke verhoging wordt op nihil gesteld. De berekeningen van werknemer ten aanzien van de loonvorderingen zijn door werkgeefster onvoldoende weersproken. De kantonrechter is van oordeel dat de afspraak tussen partijen over de uitbetaling van overuren in strijd met de cao is. Als een werknemer in een week minder uren heeft gewerkt mag de werkgever de meer gewerkte uren in een daarop volgende week niet verrekenen of compenseren met het tekort van de vorige week. Werkgeefster heeft geen deugdelijke urenregistratie bijgehouden. Het toepassen van een verrekeningssystematiek voor overuren in strijd met de cao brengt mee dat de loonvordering van werknemer met betrekking tot overuren wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%, mede omdat het zeer lang heeft geduurd voor werknemer zijn vordering kenbaar heeft gemaakt. Ook is

werkgeefster gehouden, vanaf februari 2025, op basis van het gemiddeld aantal overuren op basis van het het jaar voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid te voldoen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten en in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:186

Zaaknummer: 11556869 LC EXPL 25-435 BmR/842

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: H.K. Scholtens

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing vordering vermeerdering arbeidsduur op grond van de Wet flexibel werken. Dat werknemers na uitbreiding van de arbeidsomvang recht hebben op meer verlofuren op grond van de seniorenregeling in de cao, levert geen misbruik van recht op.

Feiten

Werknemer X treedt op 12 september 2011 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Albert Heijn in de functie van magazijnmedewerker 2, met een arbeidsomvang van 96 uur per periode. Werknemer Y treedt op 4 november 2013 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Albert Heijn in de functie van magazijnmedewerker 2, met een arbeidsomvang van 128 uur per periode. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Logistiek Albert Heijn met een geldigheidsduur van 15 april 2024 tot en met 14 april 2025 (hierna: 'cao') van toepassing. Op grond van artikel 10.7 van de cao worden verzoeken van werknemers om uitbreiding van contracturen beoordeeld in het kader van de Wet flexibel werken (Wfw). Werknemers dienen op 16 februari 2024 een verzoek in bij Albert Heijn strekkende tot uitbreiding van hun contracturen naar 160 uur per periode met ingang van 19 mei 2024. Bij brief van 28 maart 2024 heeft Albert Heijn de verzoeken van werknemers afgewezen. Volgens werknemers was Albert Heijn er op grond van de Wfw toe verplicht het verzoek toe te wijzen.

*Oordeel**Misbruik van recht*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Albert Heijn verwijt werknemers dat zij met hun verzoek om uitbreiding van de arbeidsduur misbruik maken van recht omdat er geen evenredige arbeidsprestatie staat tegenover de contractuitbreiding. De kantonrechter volgt Albert Heijn daarin niet. In de wetsgeschiedenis van de totstandkoming van de Wfw is stilgestaan bij situaties waarbij werknemers de uren van de urenuitbreiding in de praktijk niet gaan werken maar daar wel meer salaris voor gaan ontvangen. Een dergelijk geval zou misbruik van recht kunnen opleveren. Hoewel werknemers bij een urenuitbreiding profiteren van de in de cao opgenomen seniorenregeling omdat zij meer verlofuren opbouwen, heeft dit profijt niet de bovenhand. Zij moeten immers in verhouding daadwerkelijk meer uren werken dan zij voorheen deden. Gelet daarop is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake kan zijn van misbruik van recht. Werknemers maken gebruik van hun recht en dat kan hun niet worden verweten.

Wfw zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

In artikel 2 lid 1 Wfw staat dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van zijn arbeidsduur, als de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing in dienst is bij die werkgever. De werkgever kan het verzoek van de werknemer weigeren als bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten (artikel 2 lid 5 Wfw). Van dergelijke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aan de zijde van Albert Heijn is niet gebleken. Albert Heijn heeft weliswaar aangevoerd dat er sprake is van een gebrek aan formatieruimte op de dag en dat er dus geen ruimte is voor werknemers om extra dagdiensten te draaien, maar Albert Heijn heeft haar verweer op dit onderdeel niet onderbouwd.

Bovendien hebben werknemers toegelicht dat zij, op verzoek van Albert Heijn, per januari 2026 gaan meewerken aan een pilot waarbij zij alleen nog maar avond- en nachtdiensten werken. Daarnaast geldt dat werknemers hebben aangegeven dat zij voorlopig geen gebruik willen maken van de regeling van artikel 7.1 en 7.3 van de cao waarbij zij geen, althans minder, avond- en nachtdiensten hoeven te werken. Een eventueel gebrek aan formatieruimte op de dagdiensten is, als dat al zou komen vast te staan, in het geval van werknemers dus geen zwaarwegend bedrijfsbelang dat in de weg staat aan toewijzing van het verzoek om urenuitbreiding. Dit betekent dat Albert Heijn het verzoek van werknemers op grond van de Wet flexibel werken niet kon weigeren. Albert Heijn was en is dan ook gehouden om werknemers conform hun verzoek toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden voor 160 uur per periode van vier weken.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:430

Zaaknummer: 11614499 \ CV EXPL 25 2444

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: J. Boer, mr. N. de Bruijn en B.M. Jurgens

Wetsartikelen: 2 Wet flexibel werken en 3:13 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werknemer. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door het vermeende disfunctioneren onvoldoende te onderbouwen en geen enkele poging te ondernemen om een verbetertraject te starten.

Feiten

Werknemer is per 14 mei 2018 bij (de rechtsvoorganger van) Dutch Delta Group B.V. (hierna: 'DDG') in dienst getreden. Op 8 maart 2024 heeft werknemer een beoordelingsgesprek waarin wordt aangegeven dat het functioneren van werknemer in 2023 niet goed is geweest. Op 22 mei 2024 heeft werknemer een gesprek met DDG waarin te kennen wordt gegeven dat onderzocht zal worden of werknemer wellicht nog elders in de organisatie kan worden ingezet en dat hij gedurende dat onderzoek zal zijn 'vrijgesteld van werk'. Op 5 juni 2024 wordt werknemer medegedeeld dat er voor hem geen werkzaamheden binnen DDG beschikbaar zijn. Op 10 juni 2024 vindt een gesprek plaats waarin aan werknemer te kennen wordt gegeven dat zijn dienstverband zal eindigen met een vaststellingsovereenkomst. Bij e-mailbericht van 11 juni 2024 maakt werknemer bezwaar tegen zijn 'op non-actiefstelling' en de hele gang van zaken. Op 14 juni 2024 gaat werknemer naar het werk. Gebleken is dat iemand anders inmiddels in zijn functie aan het werk is. Na thuiskomst op 14 juni 2024 meldt werknemer zich ziek. De bedrijfsarts concludeert dat werknemer op medische gronden volledig arbeidsongeschikt is. In augustus 2024 beginnen partijen – op advies van de bedrijfsarts – met een mediationtraject. Op 10 december 2024 begint werknemer bij DDG met het verrichten van passende werkzaamheden gedurende driemaal vier uur per week, met de bedoeling de uren verder op te bouwen. Op 4 februari 2025 vindt een beoordelingsgesprek plaats over het eerste half jaar van 2024. DDG beoordeelt het functioneren van werknemer over die periode als onvoldoende. Op 28 mei 2025 meldt werknemer zich ziek voor de arbeid die hij in het kader van zijn re-integratie verricht. Op 3 juni 2025 heeft hij een afspraak bij de bedrijfsarts. Deze rapporteert dat werknemer volledig in het verzuim is en dat sprake is van een arbeidsconflict. In deze procedure verzoekt werknemer ontbinding van de arbeidsovereenkomst (art. 7:671c BW).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. DDG heeft ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemer. Dit handelen heeft geleid tot een ernstig en duurzame verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter is daarom voornemens het verzoek van werknemer om ontbinding toe te wijzen. De kantonrechter stelt voorop dat, hoewel DDG zich steeds op het

standpunt heeft gesteld dat er geen sprake is geweest van een op non-actiefstelling van werknemer maar van vrijstelling van werk, werknemer de facto wel degelijk op non-actief is gesteld. Verder acht de kantonrechter het voldoende aannemelijk dat het einde van de arbeidsovereenkomst voor werknemer volkomen uit de lucht is komen vallen. DDG heeft onvoldoende duidelijk gemaakt aan werknemer dat hij disfunctioneerde en dat daar consequenties aan verbonden zouden worden indien hij zijn functioneren niet zou verbeteren. Het ligt op de weg van een werkgever om, indien zij kritiek heeft op het functioneren van een werknemer of zelfs meent dat sprake is van disfunctioneren, dit met de werknemer te bespreken en, samen met de werknemer, met een verbeterplan te komen. DDG heeft geen enkele poging ondernemen om een verbetertraject te beginnen. De kantonrechter weegt tot slot mee dat in juni 2024 met de rest van de organisatie al meer was gecommuniceerd over het vertrek van werknemer dan met hemzelf. Ook dit handelen valt DDG te verwijten. Wanneer een arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever dan kan een billijke vergoeding worden toegekend aan de werknemer. Nu de door DDG aan werknemer te betalen billijke vergoeding op een lager bedrag wordt vastgesteld dan werknemer heeft verzocht, zal de kantonrechter werknemer in de gelegenheid stellen zijn verzoek om ontbinding in te trekken.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10034

Zaaknummer: 11801490 \ HA VERZ 25-54

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: H.R.T.M. van Ojen en M.J. Veenhuijzen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW, 7:671c BW en

RECHTSPRAAK

Studiekostenbeding nietig omdat opleiding en coaching als noodzakelijke scholing voor de functie zijn aangemerkt.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 1 september 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (één jaar) in dienst getreden bij werkgever (een huisartsenpraktijk, hierna: werkgever) in de functie van doktersassistente in opleiding. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Huisartsenzorg van toepassing verklaard. Naast de arbeidsovereenkomst hebben partijen een studieovereenkomst gesloten. Daarin is opgenomen dat werkgever studieverlof en een tegemoetkoming in de studiekosten verstrekt voor de opleiding tot doktersassistente, inclusief persoonlijke training/coaching en dat werkgever 100% van de kosten vergoedt. Tevens bevat de studieovereenkomst een terugbetalingsregeling. Werkneemster is gestart met de opleiding tot doktersassistente en heeft coaching ontvangen; de daarmee samenhangende kosten zijn door werkgever betaald. Op 17 september 2022 heeft werkneemster buiten werktijd een triagecursus gevolgd. Volgens de cao wordt scholing buiten werktijd betaald of in tijd gecompenseerd. Werkgever heeft op 29 juni 2023 aan werkneemster bevestigd dat de arbeidsovereenkomst na 31 augustus 2023 niet wordt voortgezet en dat werkgever de betaalde studiekosten op grond van de studieovereenkomst op werkneemster zal verhalen. Bij de eindafrekening heeft werkgever vervolgens € 558,95 netto (opleiding) en € 1.452 netto (coaching) met het nog aan werkneemster toekomende loon verrekend. Werkneemster vordert terugbetaling van de verrekende studiekosten (in totaal € 2.010,95 netto) en daarnaast vergoeding voor studie-uren die zij in eigen tijd zou hebben gemaakt (na vermindering van eis: € 694,78 bruto voor 31 uren). Partijen twisten over de vraag of het studiekostenbeding (en de verrekening) rechtsgeldig is en of werkneemster recht heeft op vergoeding van studie-uren in eigen tijd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat op grond van artikel 7:611a BW scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie door de werkgever kosteloos moet worden aangeboden. In het licht van het arrest van de Hoge Raad van 26 september 2025 (ECLI:NL:HR:2025:1386) betekent dit dat een studiekostenbeding dat dergelijke noodzakelijke scholing toch (via terugbetaling) voor rekening van de werknemer brengt, in strijd is met artikel 7:611a BW en op grond van artikel 7:611a lid 4 BW nietig is. De kantonrechter oordeelt dat de opleiding tot doktersassistente en de coaching in dit geval als noodzakelijke scholing moeten worden aangemerkt. Daarbij is van belang dat werkgever de

opleiding als vereiste voor de functie heeft aangemerkt. Dit blijkt uit verklaringen ter zitting en uit een passage in de brief van 29 juni 2023, waarin werkgever vermeldt dat de opleiding “een vereiste was voor de functie doktersassistente”. Dat werkneemster de opleiding mogelijk zelf ook graag wilde volgen, maakt dit niet anders. Omdat de scholing noodzakelijk is voor de functie, moet deze kosteloos zijn. Het studiekostenbeding is daarom nietig voor zover het terugbetaling van deze kosten inhoudt. Werkgever mocht de studiekosten dus niet met het loon verrekenen. De vordering tot terugbetaling van € 2.010,95 netto wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:261

Zaaknummer: 11478809

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: M. Butter

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Geen transitievergoeding wegens ernstig verwijtbaar schenden re-integratieverplichtingen.

Feiten

Werknemer, geboren in 1991, is op 1 september 2023 in dienst getreden bij GGD Zaanstreek-Waterland (hierna: GGD) in de functie van pedagogisch adviseur. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot 1 september 2024. Op verzoek van werknemer is de arbeidsduur per 8 februari 2024 gewijzigd naar 16 uur per week (donderdag en vrijdag). Die wijziging is niet verwerkt in de salarisadministratie, waardoor werknemer van februari tot en met juli 2024 te veel loon heeft ontvangen. In juli 2024 is werknemer daarop gewezen en GGD heeft werknemer in augustus 2024 benaderd om terugbetalingsopties te bespreken. Werknemer heeft zich op 1 augustus 2024 ziek gemeld. GGD heeft het te veel betaalde loon in augustus 2024 verrekend met het opgebouwde individueel keuzebudget en (voor het restant) met het loon over augustus 2024. De bedrijfsarts heeft op 31 augustus 2024 een time-out geadviseerd en in september 2024 een gesprek te voeren om werkstressoren te bespreken. GGD heeft werknemer daarvoor uitgenodigd, maar werknemer heeft gesprekken in oktober 2024 afgezegd en aangegeven pas te willen praten als het verrekende bedrag zou zijn terugbetaald. De bedrijfsarts achtte werknemer belastbaar voor een gesprek en adviseerde tevens om de verstoorde arbeidsverhouding te bespreken (eventueel met een neutrale derde). GGD heeft werknemer op 16 oktober 2024 nogmaals uitgenodigd voor een gesprek op 17 oktober 2024 en gewaarschuwd dat bij niet verschijnen een loonstop zou volgen wegens het niet meewerken aan re-integratie. Werknemer is niet verschenen, waarna GGD een loonstop heeft toegepast. Later heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd en GGD heeft werknemer om verhinderdata gevraagd, maar werknemer reageerde niet. GGD heeft bij brief van 27 januari 2025 meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst, die van rechtswege zou eindigen per 31 maart 2025, niet zou worden voortgezet (einde dienstverband per 1 april 2025). Werknemer verzoekt in het oorspronkelijke verzoekschrift onder meer een transitievergoeding. In een aanvullend verzoekschrift verzoekt werknemer ook om een billijke vergoeding, een aanzegvergoeding en betaling van (achterstallig) loon. Partijen twisten over de vraag of werknemer recht heeft op die vergoedingen en loon, mede in verband met de verrekening van te veel betaald loon en de loonstop tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vergoedingen

In beginsel is bij het niet voortzetten van een tijdelijke arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd. De kantonrechter oordeelt echter dat werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding, omdat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werknemer heeft herhaaldelijk en zonder deugdelijke grond geweigerd gevolg te geven aan adviezen van de bedrijfsarts en uitnodigingen van GGD om in gesprek te gaan over re-integratie en de arbeidsverhouding. Daardoor heeft werknemer in ernstige mate zijn re-integratieverplichtingen geschonden. Het verzoek om transitievergoeding wordt afgewezen. De verzoeken om billijke vergoeding en aanzegvergoeding zijn gedaan na afloop van de wettelijke vervaltermijn. Het oorspronkelijke verzoek is tijdig ingediend, maar bevatte deze verzoeken niet. Het aanvullend verzoek (ontvangen op 22 augustus 2025) is te laat, omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 1 april 2025 en de relevante vervaltermijnen waren verstreken. Werknemer wordt daarom niet-ontvankelijk verklaard in deze verzoeken. Ten overvloede merkt de kantonrechter op dat GGD met de brief van 27 januari 2025 aan de aanzegverplichting heeft voldaan.

Loonvorderingen

De kantonrechter oordeelt dat GGD bevoegd was het te veel betaalde loon te verrekenen met het individueel keuzebudget en (deels) met loon. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat daarbij in strijd is gehandeld met bijvoorbeeld de beslagvrije voet. Verder oordeelt de kantonrechter dat GGD terecht per 17 oktober 2024 een loonstop heeft toegepast, omdat werknemer zonder deugdelijke grond niet meewerkte aan zijn re-integratie en herhaaldelijk weigerde in gesprek te gaan terwijl de bedrijfsarts dit adviseerde en werknemer belastbaar achtte. Daardoor heeft werknemer geen recht op loon vanaf 17 oktober 2024. GGD heeft echter erkend dat het loon over 1 oktober 2024 tot en met 16 oktober 2024 nog verschuldigd is. GGD wordt veroordeeld dit loon te betalen en een salarisspecificatie te verstrekken. Overige loonvorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:735

Zaaknummer: 11776332

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B.M. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens diefstal kassamedewerkster.*Feiten*

Werkneemster, geboren in 1966, is sinds 2002 in dienst bij werkgeefster, een supermarktketen, en werkte als kassamedewerkster in een filiaal van werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst zijn het bedrijfsreglement, het verzuimprotocol en de toepasselijke cao van toepassing. In het bedrijfsreglement is een zerotolerancebeleid opgenomen ten aanzien van diefstal door personeel. Op 14 augustus 2025 ontvangt de supermarktmanager een melding dat werkneemster producten uit de winkel zou hebben meegenomen zonder deze af te rekenen. Werkneemster wordt op 15 augustus 2025 geschorst. Werkgeefster laat vervolgens een onderzoek verrichten door een extern onderzoeksbureau. Daarbij worden camerabeelden, kassaregistraties en administratie onderzocht. Uit het onderzoek volgt dat werkneemster op 7 en 14 augustus 2025 meerdere producten uit de winkel heeft meegenomen zonder betaling. Tijdens een hoorgesprek op 21 augustus 2025 ontkent werkneemster de diefstal. Diezelfde dag wordt zij op staande voet ontslagen, welk ontslag bij brief van 22 augustus 2025 wordt bevestigd. In de ontslagbrief wordt de vermeende diefstal gespecificeerd en wordt gewezen op schending van het bedrijfsreglement. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster een voldoende zorgvuldig onderzoek heeft verricht. Werkneemster is gehoord, heeft gelegenheid gehad te reageren op de beschuldigingen en heeft later ook de camerabeelden kunnen bekijken. Dat de beelden niet tijdens het hoorgesprek zijn getoond, maakt het onderzoek niet onzorgvuldig. Op basis van de camerabeelden, het kassavolgsysteem en de onderzoeksrapporten acht de kantonrechter voldoende bewezen dat werkneemster op 7 en 14 augustus 2025 meerdere producten heeft meegenomen zonder deze af te rekenen. De door werkneemster gegeven verklaringen over betaling voor klanten of contante betaling worden niet ondersteund door objectieve gegevens en worden door de kantonrechter ongeloofwaardig geacht. Diefstal door een werknemer levert een dringende reden op in de zin van artikel 7:678 BW. Ook na afweging van de persoonlijke omstandigheden van werkneemster waaronder haar leeftijd, lange dienstverband en goede functioneren mocht van werkgeefster redelijkerwijs niet worden verlangd de

arbeidsovereenkomst te laten voortduren, mede gelet op het strikt gehandhaafde zerotolerancebeleid. Het ontslag is bovendien onverwijld gegeven, nu werkgeefster eerst onderzoek heeft verricht en daarna voortvarend heeft gehandeld.

Vergoedingen

Omdat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, heeft zij geen recht op een billijke vergoeding, geen recht op loon over de opzegtermijn en geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:96

Zaaknummer: 11920325 \ UE VERZ 25-303

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande niet rechtsgeldig gegeven. Toekenning billijke vergoeding van € 10.996,35 bruto. Werkgeefster is niet geslaagd in bewijsopdracht.

Feiten

Werknemer en werkgeefster hadden vanaf ongeveer 2016 een zakelijke relatie waarbij werknemer vanuit Oekraïne projecten voor werkgeefster wierf. Na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne is werknemer met hulp van de heer B, indirect bestuurder van werkgeefster, naar Nederland verhuisd. Werknemer werkte sinds 1 december 2022 bij werkgeefster als proces engineer en projectmanager. Hij is op 10 september 2024 op staande voet ontslagen. Als eerste reden voor dit ontslag heeft werkgeefster vermeld dat werknemer heeft ‘gehandeld in strijd met contractuele afspraken en het zwijgen en/of afleggen van wisselende verklaringen daarover’. Werkgeefster doelt daarmee op de omstandigheid dat werknemer voor zijn eigen onderneming een contract met bedrijf X heeft gesloten, terwijl is overeengekomen dat hij dat namens werkgeefster zou doen, dus niet voor zichzelf. Als tweede grond voor het ontslag heeft werkgeefster genoemd dat werknemer veelvuldig ongeoorloofd afwezig zou zijn en de afspraken over arbeidstijden zou hebben overtreden. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt onder meer om een billijke vergoeding. In de tussenbeschikking van 9 januari 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat de tweede grond die is genoemd voor het ontslag geen stand houdt. Over de eerste grond, het sluiten van het contract met bedrijf X, heeft de kantonrechter overwogen dat het ontslag op staande voet alleen dan rechtsgeldig is gegeven, als komt vast te staan dat partijen inderdaad hebben afgesproken dat werknemer een overeenkomst met bedrijf X niet voor zichzelf, maar op naam van werkgeefster zou sluiten. Werkgeefster is, als de partij die zich op die afspraak beroept, in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat partijen dat zijn overeengekomen.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster er niet in is geslaagd te bewijzen dat partijen hebben afgesproken dat werknemer de overeenkomst met bedrijf X niet voor zichzelf, maar op naam van werkgeefster zou sluiten. Het staat vast dat partijen op 3 september 2024 met elkaar hebben gesproken, maar niet dat zij toen overleg hebben gehad over de tenaamstelling van het contract met bedrijf X. Bij het overleg waren alleen B en werknemer aanwezig. B verklaart dat is besproken dat het contract op naam van werkgeefster zou komen, maar werknemer

verklaart juist dat dit niet is besproken. Volgens werknemer ging het gesprek op 3 september 2024 juist over de vaststellingsovereenkomst die werkgeefster hem had aangeboden. Dit is een geloofwaardige verklaring, nu in die periode inderdaad een conceptvaststellingsovereenkomst aan werknemer was voorgelegd. Aanvullend bewijs voor de stelling dat werknemer de overeenkomst met bedrijf X op naam van werkgeefster zou sluiten, heeft werkgeefster niet geleverd. Uit de stukken die werkgeefster heeft overgelegd kan worden afgeleid dat partijen op enig moment hebben gesproken over een nieuwe/andere samenwerking, in een nieuwe vennootschap, maar uit niets blijkt dat het resultaat hiervan was dat partijen hebben afgesproken dat het contract met bedrijf X door werkgeefster zou worden gesloten. Anders dan werkgeefster ziet de kantonrechter geen aanleiding om de gehele verklaring van werknemer in twijfel te trekken vanwege de gestelde tegenstrijdigheden in zijn verklaringen. Nu werkgeefster niet heeft bewezen dat zij met werknemer had afgesproken dat hij het contract met bedrijf X op naam van werkgeefster moest sluiten, had werkgeefster op 10 september 2024 geen dringende reden voor het aan werknemer gegeven ontslag op staande voet.

Billijke vergoeding

De kantonrechter vindt in dit geval een billijke vergoeding van € 10.996,35 bruto passend. De kantonrechter acht een billijke vergoeding gelijk aan de misgelopen WW-uitkering redelijk. Daarbij neemt hij in overweging dat werknemer afkomstig is uit Oekraïne en met hulp van B naar Nederland is gekomen om in zijn bedrijf te komen werken. Hoewel werknemer zelf nog een onderneming heeft, is niet gebleken dat hij daarmee na het eindigen van de arbeidsovereenkomst eenvoudig in zijn levensonderhoud kan voorzien. Ook vindt de kantonrechter het niet aannemelijk dat werknemer snel elders aan het werk heeft kunnen komen. De gevolgen van het ontslag op staande voet zijn daarmee groot geweest voor werknemer. Voor een hogere vergoeding dan € 10.996,35 ziet de kantonrechter geen aanleiding. Daarbij is ook relevant dat werknemer werkte op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst die op 30 november 2024 zou eindigen, en dat werknemer een eigen onderneming drijft en dat hij dus wel mogelijkheden had om op zoek te gaan naar andere projecten die hem inkomsten zouden opleveren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15506

Zaaknummer: 11341408 VZ VERZ 24-8506

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: L.P.J. Krijgsman

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

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert terugbetaling van onverschuldigd betaalde opleidingskosten, omdat het studiekostenbeding nietig is en werkgeefster de opleiding kosteloos had moeten aanbieden.*Feiten*

Werknemer is op 3 oktober 2022 voor de duur van een jaar in dienst gekomen bij werkgeefster. Werknemer en werkgeefster hebben een studieovereenkomst gesloten voor een beroepsopleiding. De opleidingskosten bedragen € 4.500. In de overeenkomst is een afbouwregeling voor terugbetaling opgenomen. Werknemer heeft de beroepsopleiding in maart 2023 succesvol afgerond. Werknemer heeft zijn dienstverband met werkgeefster per 1 augustus 2023 opgezegd. Onder protest heeft hij € 3.375 aan werkgeefster betaald. Werknemer vordert terugbetaling van dit bedrag en daarnaast de kosten van juridische bijstand. Werknemer stelt dat de terugbetalingsverplichting uit de studieovereenkomst nietig is. Werkgeefster voert aan dat de beroepsopleiding niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 7:611a lid 2 BW.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de beroepsopleiding noodzakelijk was voor de werkzaamheden. Werkgeefster heeft toegelicht dat de opleiding verplicht is en dat zonder opleiding het werk niet kan worden uitgevoerd. De opleiding staat in de vacature en wordt tijdens sollicitatiegesprekken besproken; als een sollicitant niet bereid is de opleiding te volgen, wordt de sollicitatieprocedure niet voortgezet. Bij niet succesvol afronden wordt de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet verlengd. Gelet op deze toelichting is de kantonrechter van oordeel dat de opleiding noodzakelijk is voor de functie. Verder oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster de beroepsopleiding kosteloos had moeten aanbieden. Het studiekostenbeding is nietig op grond van artikel 7:611a lid 4 BW. Werkgeefster kon de kosten van de opleiding dus niet verhalen op werknemer. Werknemer heeft daarom onverschuldigd betaald en heeft recht op terugbetaling van € 3.375. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van dit bedrag en de proceskosten, inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:190

Zaaknummer: 11717568 LC EXPL 25-1173

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: W.H. Morselt en J.S. Leenstra

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd. Overeenkomst eindigde na één week van rechtswege. Werknemer meent recht te hebben op loon, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 30 juni 2025 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst fase 1-2 voor bepaalde tijd. In het kader van deze overeenkomst heeft werknemer werkzaamheden verricht bij een visbedrijf. Voor de duur van de overeenkomst heeft werknemer woonruimte gekregen. Op vrijdag 4 juli 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Bij brief van 7 juli 2025 heeft werkgeefster werknemer bericht dat de arbeidsrelatie inmiddels was geëindigd en dat werknemer de woonruimte moest verlaten. Op 26 juli 2025 is werknemer uit zijn woonruimte gezet. Werknemer meent dat hij recht heeft op loon en vergoedingen. Primair stelt hij dat hij met werkgeefster een overeenkomst voor de duur van drie maanden heeft gesloten en dat deze niet tussentijds had mogen worden beëindigd. Subsidiair stelt hij dat de overeenkomst na één week stilzwijgend is verlengd met vier weken. Werkgeefster betwist dat zij loon en vergoedingen verschuldigd is, omdat de overeenkomst volgens haar voor de duur van één week is gesloten en na die week van rechtswege is geëindigd. Werknemer vordert onder meer betaling van loon, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de overeenkomst is opgenomen dat deze is aangegaan voor de duur van één week en na afloop van die periode stilzwijgend kan worden verlengd onder dezelfde voorwaarden voor de duur van vier weken. De overeenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat opzegging nodig is. Uit de overgelegde stukken volgt dat de overeenkomst ook in de Poolse taal aan werknemer is verstrekt, zodat voor werknemer duidelijk had kunnen en moeten zijn dat de overeenkomst bij aanvang voor de duur van één week werd aangegaan. Werknemer stelt dat hij de documenten onder tijdsdruk heeft moeten tekenen en deze daardoor niet heeft kunnen lezen, maar hij heeft deze stelling niet onderbouwd. Dat hij de overeenkomst snel en onder druk moest tekenen blijkt verder nergens uit, zodat deze stelling wordt gepasseerd. Daarnaast stelt werknemer dat hem vooraf een overeenkomst voor drie maanden was beloofd. Ter onderbouwing heeft hij verwezen naar een door zijn partner opgenomen telefoongesprek in de Poolse taal, dat zou zijn gevoerd met een recruiter van werkgeefster. Van dit gesprek is een transcriptie en Nederlandse vertaling

overgelegd en ter zitting is de partner als getuige gehoord. Zij heeft verklaard dat haar is gezegd dat de overeenkomst minimaal drie maanden zou duren. De kantonrechter stelt vast dat dit telefoongesprek is gevoerd nadat de werkzaamheden van werknemer al waren geëindigd. Werkgeefster betwist dat het gesprek is gevoerd met een recruiter van haar organisatie en wijst erop dat zij geen vrouwelijke recruiters in dienst heeft en geen uitzendovereenkomsten voor drie maanden afsluit. Werknemer heeft niet aangetoond dat het gesprek is gevoerd met een werkneemster van werkgeefster en bovendien wordt daarin niet specifiek gerefereerd aan de overeenkomst van werknemer. Het telefoongesprek biedt daarom onvoldoende steun voor de stelling dat een overeenkomst voor drie maanden was toegezegd. Deze stelling slaagt niet.

Verder overweegt de kantonrechter dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen duur, tenzij de werkzaamheden worden voortgezet of uit gedragingen van werkgever blijkt dat voortzetting is beoogd. Van dergelijke gedragingen is niet gebleken en werknemer heeft die ook niet gesteld. Uit de brief van 7 juli 2025 en het feit dat werknemer na de eerste week niet meer stond ingeroosterd, blijkt dat werkgeefster de overeenkomst wilde laten eindigen. Ook het subsidiaire standpunt van werknemer wordt daarom verworpen. Werkgeefster moet loon betalen over de duur van één week. Vaststaat dat werknemer heeft gewerkt op 30 juni, 1 juli en 3 juli 2025 en dat over deze dagen het loon, de opgebouwde vakantiedagen en de vakantiebijslag zijn uitbetaald, hetgeen blijkt uit de loonstroken en de eindafrekening en niet is weersproken. Voor de uren die niet zijn gewerkt beroept werkgeefster zich op het loonuitsluitingsbeding. Deze afwijking geldt niet bij ziekte. Werknemer stelt dat hij zich op 4 juli 2025 ziek heeft gemeld, maar heeft daarvan geen bewijs overgelegd. Werkgeefster betwist dat er sprake was van een ziekmelding. Het alsnog overleggen van bewijs is te laat, zodat deze vordering wordt afgewezen.

Omdat de overeenkomst van rechtswege is geëindigd, is sprake van het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster en heeft werknemer recht op een transitievergoeding. De vordering tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen, nu de overeenkomst niet voortijdig is opgezegd. Ook de vordering tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Werknemer heeft recht op verstrekking van de uitzendbevestiging op grond van de NBBU-cao. De vordering tot betaling van € 3.000 wegens schade als gevolg van de ontruiming van de woonruimte wordt afgewezen, nu deze is gebaseerd op een gestelde onrechtmatige daad in de hoedanigheid van verhuurder en in deze procedure niet tegen werkgeefster als werkgever kan worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:95

Zaaknummer: 11866777 \ LE VERZ 25-57

Rechters: M.R. van der Vos

Advocaten: J.S. Bauer en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:69o BW

RECHTSPRAAK

Werkingssfeer cao voor de Bouwnijverheid/Bouw & Infra en aanverwante regelingen, isolatie-uitzondering.*Feiten*

De vraag is of werkgeefster onder de werkingssfeer van de Bouwregelingen valt, en dan met name onder de isolatie-uitzondering die, voor zover relevant, gold tussen 2007 en 2016. Dat werd uit de ingebrachte stukken niet duidelijk (genoeg). Bij tussenvonnis van 14 maart 2022 heeft de kantonrechter verzocht om een nadere rapportage in te dienen van TBB/APG over de activiteiten van werkgeefster in het kader van de isolatie-uitzondering: asbestverwijdering met het oog op en het doel van het aanbrengen, bekleden, afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen. Daarover is in het tussenvonnis overwogen dat dit nog onvoldoende is onderzocht, en dat dit kennelijk onvoldoende volgt uit de facturen van 2015 die door APG/TBB zijn bekeken, terwijl van een verder onderzoek (bijv. doorvragen) door de Fondsen geen melding is gemaakt. APG heeft in november 2022 aan de Fondsen een onderzoeksrapport uitgebracht waaruit blijkt dat het alleen mogelijk was om onderzoek te doen over 2015, omdat over de jaren 2007 tot en met 2014 geen administratie meer beschikbaar was. De conclusie van de Fondsen uit het onderzoek is vervolgens dat niet is gebleken dat er werkzaamheden van werkgeefster uit 2015 onder de isolatie-uitzondering vallen/vielen en dat, nu zij geen stukken meer heeft over de periode 2007-2015 terwijl dat wel op haar weg ligt, ervan uitgegaan moet worden dat de isolatie-uitzondering niet op haar van toepassing is. Bij akte heeft werkgeefster gereageerd op het rapport en de akte van de Fondsen. Zij is van oordeel dat het onderzoek van APG niet volledig en zorgvuldig (genoeg) is geweest en dat reeds daarom dient te worden geconcludeerd dat de Fondsen onvoldoende hebben aangedragen om vast te kunnen stellen dat de activiteiten van werkgeefster in de jaren tot en met 2016 onder de Bouwregelingen vielen. In hun antwoordakte hebben de Fondsen kort gereageerd. Daar waar werkgeefster niet heeft aangetoond dat van connexiteit met opvolgende isolerende werkzaamheden sprake is, is volgens de Fondsen slechts de conclusie te trekken dat de Bouwregelingen op werkgeefster van toepassing zijn.

Oordeel

Na alle stellingen en stukken en na het laatste onderzoek overweegt de kantonrechter als volgt. Hij ziet allereerst niet in op welke wijze het laatste onderzoek van APG anders en met name verdergaand is geweest dan haar eerdere onderzoek naar werkgeefster waarbij (eveneens) louter administratie en facturen zijn bekeken. Anders dan in het tussenvonnis is geopperd is er niet “doorgevraagd”. Er is geen contact gelegd met opdrachtgevers van

werkgeefster, die mogelijk opheldering kunnen geven over wat het doel was van de werkzaamheden waarvoor zij werkgeefster hadden ingeschakeld. Evenmin is gekeken naar de aard of het type opdrachtgevers van werkgeefster. Wederom is derhalve niet onderzocht of de werkzaamheden van werkgeefster direct zijn opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend doel en karakter, voor dezelfde plek waar eerst asbest zat. Nu feitelijk niet veel ander onderzoek is gedaan dan bij het eerste rapport van APG, namelijk het bekijken van de facturen, terwijl de kantonrechter de Fondsen juist de mogelijkheid heeft geboden voor een *verdergaand* onderzoek, dient dit voor hun rekening te komen. In samenhang met de lastig leesbare werkingssfeerdefinitie (ECLI:NL:GHAMS:2023:1289), zeker (destijds) gelezen in combinatie met de isolatie-uitzondering, impliceert het vorenstaande dat niet is komen vast te staan dat werkgeefster met haar bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeerbepaling van de Bouwregelingen valt. De verklaring voor recht door werkgeefster gevorderd dat de verplichtstellingsbeschikking en de cao's in de periode vanaf 1 januari 2007 niet op haar van toepassing zijn, wordt toegewezen, met dien verstande dat dit alleen geldt tót 2016, nu partijen het erover eens zijn dat werkgeefster vanaf 2016 wel onder de (destijds gewijzigde) werkingssfeer valt. De vorderingen in reconventie dat werkgeefster vanaf 1 januari 2007 onder de Bouwregelingen valt en vanaf 1 januari 2007 premie moet betalen wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8999

Zaaknummer: 8375182 CV EXPL 20-4103

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: P.W.M. Huisman en E. Lutjens

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Werkingssfeer cao voor de Bouwnijverheid/Bouw & Infra en aanverwante regelingen, isolatie-uitzondering, tussenvonnis

Feiten

Werkgeefster is een onderneming die zich bezighoudt met het verrichten van onderhoudswerkzaamheden, het verwijderen van milieuonvriendelijke stoffen en materialen en het saneren en verwijderen van asbest. Werkgeefster heeft twee medewerkers in dienst (gehad), voor wie zij geen eigen pensioenvoorziening heeft getroffen. Bpf Bouw is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Het O&O-fonds en het Aanvullingsfonds zijn sociale fondsen in de bedrijfstak Bouw & Infra. In beginsel vallen ondernemingen die zich bezighouden met asbestverwijdering onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit. Het Verplichtstellingsbesluit kende tot 15 juli 2016 echter de zogenoemde isolatie-uitzondering: ondernemingen die asbestverwijdering enkel als voorbehandeling ten behoeve van bijvoorbeeld het afwerken of onderhouden van isolerende materialen toepasten, vielen niet onder de werkingssfeer. Werkgeefster heeft een verklaring voor recht gevorderd dat het Verplichtstellingsbesluit, de cao Bouw & Infra en de cao BTER vanaf 1 januari 2007 niet op haar van toepassing zijn, zodat de Fondsen daaraan geen vorderingen tot betaling van premies kunnen ontleen. Werkgeefster vindt dat de cao's niet algemeen verbindend hadden mogen worden verklaard omdat de via TBB aangeleverde (representativiteits)gegevens onjuist waren. Deze ontoereikende en onjuiste representativiteitsgegevens hebben ten grondslag gelegen aan de vaststelling van de verplichtstellingsbeschikking en aan de algemeen verbindendverklaring van de cao's. In reconventie vorderen de Fondsen een verklaring voor recht dat werkgeefster vanaf 1 januari 2007 onder de verplichtstelling van Bpf Bouw valt, vanaf 1 januari 2007 gebonden is aan de statuten, reglementen en de daarop gebaseerde besluiten van het bestuur van Bpf Bouw en vanaf 1 januari 2007 premie moet betalen aan Bpf Bouw conform de bepalingen van het uitvoeringsreglement van Bpf Bouw.

Oordeel

Kern van het geschil wordt gevormd door de vraag of werkgeefster onder de werkingssfeer van de Bouwregelingen valt. De kantonrechter heeft het representativiteitsverweer van werkgeefster verworpen. De Fondsen hebben naar het oordeel van de kantonrechter niet aangetoond dat de werkzaamheden van werkgeefster niet direct zijn opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend karakter, zodat niet is komen vast te staan dat werkgeefster met haar bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeerbepalingen van de Bouwregelingen valt. De verklaring voor recht is dan ook toegewezen, met dien verstande dat

dit geldt tot 2016, nu partijen het erover eens zijn dat werkgeefster vanaf 2016 wel onder de (destijds gewijzigde) werkingssfeer valt. Werkgeefster wordt gevolgd in haar stelling dat tijdens het werkingssfeeronderzoek onvoldoende is onderzocht of haar werkzaamheden specifiek isolatie ten doel hadden, en of zij direct zijn opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend doel en karakter, en wel voor dezelfde plek waar eerst het asbest zat. Naar het oordeel van de kantonrechter kan nog geen eindvonnis worden gewezen. TBB/APG dient onderzoek te doen naar de activiteiten van werkgeefster in het kader van de isolatie-uitzondering; asbestverwijdering met het oog op en het doel van het aanbrengen, bekleden, afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:8863

Zaaknummer: 8375182 CV EXPL 20-4103

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: E. Lutjens en P.W.M. Huisman

Wetsartikelen: 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Werknemersverzoek. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Toekenning billijke vergoeding en toewijzing transitievergoeding.

Feiten

Werkgeefster VCTS B.V. (hierna: Van Caem) is een internationaal opererende onderneming die zich bezighoudt met wereldwijde import en export, waaronder internationale (parallel)handel in sterke drank. Werknemer is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij Van Caem als trader en werkte uitsluitend binnen de productcategorie “liquor”. Hij was verantwoordelijk voor in- en verkoop en had contact met klanten en leveranciers, voornamelijk in Japan en Dubai. Het salaris bedraagt € 5.500 bruto per maand (40 uur per week), exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. De arbeidsovereenkomst bevat een discretionair bonusplan en ook een concurrentie- en relatiebeding. Tussen partijen ontstaat discussie over de hoogte van de bonus en de te werken uren. Op 31 januari 2025 heeft werknemer een e-mail met als onderwerp “formal complaint” gestuurd aan de HR-functionaris. Er volgen gesprekken waarin werknemer te horen krijgt dat in het kader van een betere balans tussen werk en privé zijn werkgebied wordt aangepast. Partijen hebben elk een andere beleving van de gesprekken, waarbij werknemer een van de gesprekken heimelijk heeft opgenomen. Werknemer verzoekt tot twee keer toe mediation. Op 24 februari 2025 heeft hij zich ziekgemeld met spanningsklachten. De mediation is zonder resultaat op 14 juli 2025 beëindigd. De HR-medewerker stelt dat nu partijen het niet eens kunnen worden over een beëindigingsregeling, Van Caem van mening is dat werknemer weer aan het werk moet. Van Caem laat tevens weten dat zij het gebruik van de geluidsopname van het gesprek waarvan hij haar recent op de hoogte heeft gesteld “echt ongepast en een vorm van chantage” vindt. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst omdat Van Caem een onveilige werkomgeving heeft gecreëerd door buitensporige werktijden op te leggen en de bezwaren van hem daartegen bagatelliseert, terwijl Van Caem zich niet hield aan gemaakte (bonus)afspraken en zonder overleg hem van de Japanse markt heeft afgehaald en hem onder druk heeft gezet om een beëindigingsvoorstel te accepteren. Van Caem verzoekt een voorwaardelijke ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer terecht heeft geklaagd over de werkuren, nu hij in plaats van de overeengekomen 40 uur per week structureel 50 uur per week werkt (en bij dienstreizen nog meer). Ten aanzien van de discussie over de bonussen oordeelt de kantonrechter dat Van Caem door te handelen zoals zij heeft gedaan, zich niet gedragen als

goed werkgever. Een werknemer moet ervan op aan kunnen dat de werkgever zich houdt aan de afspraak om bij het behalen van de doelen de overeengekomen beloning uit te keren, zonder dat gedurende de looptijd de eisen eenzijdig naar boven worden bijgesteld. Het beroep van Van Caem op de volgens haar penibele financiële situatie rechtvaardigt haar ingreep onder de gegeven omstandigheden onvoldoende. Ook oordeelt de kantonrechter dat werknemer zich terecht heeft beklagd over de manier waarop hij door Van Caem is behandeld en dat Van Caem daar niet passend op heeft gereageerd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 januari 2026, waarbij naast de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 25.000 wordt toegekend omdat Van Caem ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daardoor kan Van Caem ook geen rechten meer ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding. Voor het geval werknemer gebruikmaakt van zijn bevoegdheid het verzoek in te trekken wordt op grond van het voorwaardelijk tegenverzoek de arbeidsovereenkomst alsnog per 1 januari 2026 ontbonden. Omdat van verwijtbaar handelen laat staat ernstig verwijtbaar handelen van werknemer geen sprake is, heeft hij eveneens aanspraak op de transitievergoeding, de billijke vergoeding, volledige advocaatkosten en de eindafrekening.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10413

Zaaknummer: 11852566 EA VERZ 25-977

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: C.C. Zillinger Molenaar en J.M. van der Woude

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 23 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die weigerde werknemer (die meermaals niet op het spreekuur van de bedrijfsarts is verschenen) opnieuw op te roepen, wordt veroordeeld hem alsnog te laten re-integreren in zijn eigen functie, volgens de laatste inzichten die volgen uit een nader te maken afspraak op het spreekuur bij de bedrijfsarts.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Packaging operator. In december 2024 heeft zich een incident voorgedaan met een collega, waarbij dreigende taal door de collega tegen werknemer is geuit. Volgens werknemer werd hij ook bedreigd met een stanleymes. Op 5 december 2024 is werknemer ziek uitgevallen. Vervolgens is werknemer gestart met traumabehandeling bij de psychiater en later met een EMDR-behandeling bij de MET GGZ, omdat het incident met de collega trauma's bij hem heeft getriggerd uit zijn oorlogssituatie in het verleden. Tijdens deze behandeling wilde werknemer niet meewerken aan de door de bedrijfsarts geadviseerde mediation. Ook is werknemer een aantal keer niet bij de bedrijfsarts verschenen. Het UWV heeft geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer over de periode van 5 december 2024 tot 19 mei 2025 onvoldoende waren. Op 19 september 2025 hebben partijen afgesproken dat werknemer vanaf 7 oktober weer zijn werkzaamheden zou opbouwen. Op 7 oktober 2025 is werknemer echter niet op werk verschenen en was hij niet bereikbaar voor werkgeefster. Werkgeefster heeft daarom diezelfde dag een loonstop aangekondigd. Vervolgens hebben partijen contact gehad. Werkgeefster heeft toen een vaststellingsovereenkomst aangeboden en aangegeven dat niet meer van haar verlangd kan worden dat de re-integratie wordt voortgezet. Zij heeft in een andere procedure dan ook verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op 28 oktober 2025 heeft de gemachtigde van werknemer verzocht hem opnieuw uit te nodigen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer om hem te laten re-integreren en te werk te stellen in zijn eigen functie, rekening houdend met zijn huidige, nog bestaande beperkingen op straffe van een dwangsom van € 500 per dag en veroordeling van werkgeefster tot betaling van 100% van het salaris vanaf 7 oktober 2025, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot op heden nog voortduurt en werknemer nog steeds ziek is, is werkgeefster gehouden werknemer te laten re-integreren in zijn eigen functie. Nu werknemer heeft aangegeven dat het niet goed

met hem ging en hij werkgeefster heeft verzocht om hem opnieuw op het spreekuur van de bedrijfsarts uit te nodigen, had het op de weg van werkgeefster gelegen om opnieuw de bedrijfsarts in te schakelen. Nu werkgeefster dit niet heeft gedaan, zal de vordering van werknemer worden toegewezen in die zin dat werkgeefster wordt veroordeeld werknemer te laten re-integreren in zijn eigen functie, volgens de laatste inzichten van de bedrijfsarts, die volgen uit een nader te maken afspraak op het spreekuur bij de bedrijfsarts. De kantonrechter ziet aanleiding om de hieraan gekoppelde en door werknemer gevorderde dwangsom te matigen tot € 100 per dag en daaraan een maximum te verbinden van € 10.000. Wel is de kantonrechter van oordeel dat de loonstop op 7 oktober 2025 terecht is gegeven, omdat werknemer die dag niet op het werk is verschenen en niets heeft laten weten. De kantonrechter is van oordeel dat hervatting van het loon wel toewijsbaar is vanaf 28 oktober 2025 omdat het voor werkgeefster kenbaar was dat werknemer vanaf dat moment wel wilde meewerken aan re-integratie en werkgeefster ondanks het verzoek van werknemer niet opnieuw de bedrijfsarts heeft ingeschakeld. De vordering tot betaling van 100% van het loon (tegen welke hoogte werkgeefster geen verweer heeft gevoerd) met emolumenten wordt daarom toegewezen met ingang van 28 oktober 2025. Over dit salaris is werkgeefster tevens de wettelijke verhoging en wettelijke rente verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:585

Zaaknummer: 11956959 \ CV EXPL 25-4792

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: R.A.J. van der Leeuw en D.J.M.C. Sieler

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub c BW, 7:625 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Dat werkneemster in haar rol als unitmanager op momenten veel tegenwind heeft ervaren, betekent niet dat werkgeefster gehouden was anders te handelen dan zij heeft gedaan.

Feiten

Werkneemster is sinds september 2006 in dienst bij werkgeefster en verdient € 6.869 bruto per maand. Vanaf 2012 is werkneemster gaan werken op een afdeling waar zij vanuit haar leidinggevende functie verschillende mensen heeft aangesproken op hun houding en gedrag. In 2018 heeft werkgeefster tien anonieme meldingen ontvangen, afkomstig uit diverse geledingen van de organisatie. De meldingen spitsen zich toe op integriteitsaspecten. Vervolgens heeft een intern onderzoek plaatsgevonden, waarvan een rapport is opgemaakt. Op 18 oktober 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De directe aanleiding was dat er bij haar zoon een levensbedreigende ziekte was ontdekt. Op 14 september 2022 heeft de bedrijfsarts bij de bevindingen genoteerd dat het verzuim deels werkgerelateerd is. Het UWV heeft na 104 weken arbeidsongeschiktheid een ontslagvergunning verleend. Op 30 april 2024 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 24 juni 2024. Werkneemster heeft in eerste aanleg onder meer toekenning van een billijke vergoeding verzocht. Zij stelt dat de opzegging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. Volgens werkneemster heeft werkgeefster haar met het onderzoek uit 2018 voor de bus gegooid. Haar was gevraagd orde op zaken te stellen binnen de betreffende unit, waardoor weerstand zou ontstaan bij een groep medewerkers die geen gezag accepteerden en zich ernstig grensoverschrijdend hebben gedragen, en in plaats van werkneemster daarbij in bescherming te nemen, zijn die medewerkers in bescherming genomen, aldus werkneemster. Daarmee is volgens werkneemster het verstoorde vertrouwen en haar uiteindelijk daaruit voortvloeiende arbeidsongeschiktheid door werkgeefster in de hand gewerkt. De kantonrechter heeft het verzoek van werkneemster afgewezen (zie AR 2025-0486). Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In hoger beroep baseert werkneemster het door haar gestelde ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster op drie hoofdpijlers, te weten dat zij namens werkgeefster aanwezig diende te zijn bij de zitting van 26 maart 2018 betreffende het verzoek

tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een medewerker die onder haar unit viel, het in 2018 verrichte integriteitsonderzoek en de beslissing van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst met nog een andere medewerker waarvan werkneemster had geadviseerd deze te beëindigen in stand te houden. Het hof oordeelt dat geen van deze drie gedragingen ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Niet is vast komen te staan dat het verzoek van werkgeefster aan werkneemster om de zitting op 26 maart 2018 bij te wonen onzorgvuldig of onredelijk was. Daarbij neemt het hof in aanmerking dat werkneemster niet heeft gesteld dat zij, expliciet of impliciet, bezwaar heeft gemaakt tegen haar aanwezigheid bij die zitting. Ten aanzien van de stelling dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld met betrekking tot het in 2018 verrichte integriteitsonderzoek overweegt het hof dat het niet onbegrijpelijk is dat werkgeefster dit onderzoek is begonnen en werkneemster bij het instellen van dit onderzoek niet betrokken was. Bij werkgeefster waren immers meerdere meldingen gedaan uit verschillende lagen van de organisatie over de relatie tussen management en werknemers. Wel is het hof van oordeel dat werkgeefster met betrekking tot het onderzoek – met name toen de focus van het onderzoek meer naar werkneemster verschoof – zorgvuldiger had kunnen en moeten handelen, bijvoorbeeld door het protocol strikter toe te passen en het onderzoek extern te laten verrichten. Niet kan echter worden gesteld dat zij hierdoor ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Bovendien heeft werkgeefster ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld door de arbeidsovereenkomst van een van de medewerkers onder werkneemsters unit niet te verlengen. Het hof stelt daarbij voorop dat het tot de (beleids)vrijheid van werkgeefster behoort om te beslissen of en onder welke omstandigheden een arbeidsovereenkomst met een andere werknemer wordt voortgezet, en dat werkgeefster zich daarbij ook heeft te houden aan arbeidsrechtelijke regels. Het hof begrijpt dat werkneemster in haar rol als unitmanager op momenten veel tegenwind heeft ervaren, maar dit betekent niet dat werkgeefster gehouden was anders te handelen dan zij heeft gedaan. De conclusie is dan ook dat werkneemster geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding. Evenmin kan werkneemster aanspraak maken op een schadevergoeding op grond van artikel 7:658 dan wel 7:611 BW. Werkneemster heeft namelijk onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die de conclusie kunnen dragen dat zij schade heeft geleden in de uitoefening van haar werkzaamheden. Het hoger beroep van werkneemster slaagt niet en het hof wijst alle verzoeken en vorderingen van werkneemster af.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:147

Zaaknummer: 200.355.999/01

Rechters: I.A. van der Burg, W. Aardenburg en M. Kullmann

Advocaten: S.B. de Jong en R. Jonkmans

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW, 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Onrechtmatig ontslag op staande voet; arbeidsovereenkomst wordt wel ontbonden vanwege ernstig en duurzaam verstoorde verhouding als gevolg van het handelen van werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 mei 2024 voor 12 maanden in dienst bij Het Achterhuis als algemeen medewerkster. Deze overeenkomst is onder gelijke voorwaarden stilzwijgend verlengd voor 12 maanden en loopt tot 1 mei 2026. Op 7 augustus 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Per e-mail van 9 oktober 2025 heeft de gemachtigde van Het Achterhuis aan werkneemster geschreven dat de arbeidsovereenkomst niet op rechtsgeldige wijze is beëindigd en heeft haar een schikkingsvoorstel gedaan. Per e-mail van 13 oktober 2025 heeft werkneemster dit schikkingsvoorstel afgewezen. De kantonrechter begrijpt het verzoek van werkneemster in zoverre dat zij verzoekt om het ontslag op staande voet te vernietigen, om Het Achterhuis te veroordelen tot betaling van loon en om haar een schadevergoeding van € 1.000.000 ter zake van immateriële schade toe te kennen. Het Achterhuis voert verweer en stelt dat het verzoek ten aanzien van de vernietiging van het ontslag moet worden toegewezen en het overige moet worden afgewezen. Het Achterhuis voert | samengevat | aan dat werkneemster ten onrechte op staande voet is ontslagen in die zin dat dit ontslag niet voldoet aan de daaraan te stellen wettelijke vereisten. Het Achterhuis heeft een tegenverzoek gedaan, maar daar is werkneemster niet op ingegaan. Het Achterhuis verzoekt (voorwaardelijk) dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter is het met werkneemster en Het Achterhuis eens dat het ontslag, dat op 7 augustus 2025 aan werkneemster is gegeven, niet voldoet aan de daaraan door de wet gestelde eisen. Daarmee is het ontslag niet rechtsgeldig gegeven. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag wordt daarom toegewezen. Werkneemster heeft in beginsel recht op loon vanaf 7 augustus 2025, omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. Het Achterhuis heeft echter onweersproken gesteld dat een van haar vennoten daags na 7 augustus 2025 werkneemster heeft gesproken en dat aan haar is verteld dat zij weer welkom is op het werk. Werkneemster is echter niet op het werk verschenen en zij heeft zich ook niet beschikbaar gehouden voor haar werk. Onder deze omstandigheden is het op grond van artikel 7:628 BW niet redelijk om het loon aan werkneemster door te betalen. De vordering van werkneemster tot loonbetaling vanaf 7 augustus 2025 zal daarom worden afgewezen. De kantonrechter oordeelt wel dat er een

redelijke grond is voor ontbinding. Zoals Het Achterhuis ter zitting heeft toegelicht en in het verweerschrift uitgebreid is beschreven, is er volgens Het Achterhuis sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding als gevolg van verwijtbaar handelen door werkneemster. Daartoe heeft Het Achterhuis aangevoerd dat het vertrouwen in werkneemster bij haar vennoten en haar medewerkers onherstelbaar is beschadigd. Door het gedrag van werkneemster hebben twee medewerkers ontslag genomen. Ook op 7 augustus 2025 heeft werkneemster ontoelaatbaar gedrag vertoond. Werkneemster was met haar partner in haar privétijd in Het Achterhuis om wiet te kopen. Toen ze in de rij moest wachten, bedreigde ze een collega van haar die aan het werk was en betichtte haar van discriminatie. Werkneemster en haar partner gedroegen zich zodanig intimiderend dat de medewerkster en tevens collega van werkneemster een van de eigenaren van Het Achterhuis huilend heeft gebeld. Toen één van de vennoten ter plaatse kwam, bleven werkneemster en haar partner intimiderend gedrag vertonen terwijl zij in juni 2025 al een waarschuwing had gehad voor onwenselijk gedrag jegens haar collega's. Daar komt bij dat de wijze waarop werkneemster na 7 augustus met Het Achterhuis heeft gecommuniceerd (en overigens ook met de rechtbank) bevestigt dat er met haar niet of nauwelijks te werken valt. De mails zijn onnavolgbaar, er worden (niet uitvoerbare) eisen gesteld en vele instanties worden in deze correspondentie meegenomen. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het Achterhuis hoeft geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken, omdat aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgeefster. Hoewel het ontslag op staande voet geen stand houdt, heeft Het Achterhuis voldoende duidelijk gemaakt dat zij deze situatie direct heeft willen herstellen, maar dat werkneemster daar op geen enkele wijze aan heeft willen meewerken, terwijl ook is komen vast te staan dat werkneemster wel degelijk ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zij het dat daar geen rechtsgeldig ontslag op staande voet op heeft kunnen volgen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:815

Zaaknummer: 11845815/RP VERZ 25-50618

Rechters: J.C. Sluymer

Advocaten: C. Özcan en H.L.A. Ko

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Omdat de vordering betrekking heeft op een tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst, verwijst de kamer voor andere zaken dan kantonzaken van deze rechtbank de zaak naar de kantonrechter.

Feiten

Bij rolbeslissing van 24 december 2025 heeft de rechtbank partijen in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de vraag of de kamer voor andere zaken dan kantonzaken bevoegd is om van het geschil kennis te nemen. Verder is werknemer in de gelegenheid gesteld om de ontbrekende producties 2 en 3 bij conclusie van antwoord in het geding te brengen.

Oordeel

Beide partijen refereren zich aan het oordeel van de rechtbank. De rechtbank blijft bij haar oordeel dat de zaak moet worden verwezen naar de kantonrechter van deze rechtbank. Omdat werkgever zijn vordering niet heeft ingediend bij de kantonrechter, zal de rechtbank de zaak op de voet van artikel 71 lid 2 Rv ambtshalve naar de kantonrechter verwijzen. Tot slot stelt de rechtbank vast dat de ontbrekende producties 2 en 3 bij indiening van de originele conclusie van antwoord zijn ontvangen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:460

Zaaknummer: C/03/346514 / HA ZA 25-450

Rechters: I.M. Etman

Advocaten: Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers en R.P.H. Sangers

Wetsartikelen: 71 Rv

RECHTSPRAAK

Sprake van opzegverbod tijdens ziekte, want geen sprake van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Slechts een onderdeel van de onderneming wordt volledig beëindigd.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 maart 2021 bij FNsteel in dienst als constructiewerker in de walserij. Werknemer is sinds 20 mei 2025 ziek. Door een reorganisatie komen alle arbeidsplaatsen in de walserij van FNsteel te vervallen. FNsteel heeft het UWV gevraagd om toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst van werknemer op te zeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft de toestemming geweigerd, omdat er sprake is van een opzegverbod. FNsteel is het daar niet mee eens en verzoekt in deze procedure om de arbeidsovereenkomst van werknemer te ontbinden. Werknemer voert verweer tegen het ontbindingsverzoek. Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch ontbindt, verzoekt werknemer FNsteel te veroordelen om de aangeboden beëindigingsvergoeding en een dienstjarenbonus te betalen.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. Er geldt namelijk een opzegverbod en daarom is ontbinding niet toegestaan (artikel 7:671b lid 2 BW). Werknemer is nog geen twee jaar ziek en daarom geldt het opzegverbod tijdens ziekte. Dit opzegverbod geldt niet als er sprake is van beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Volgens FNsteel is daarvan sprake. De kantonrechter volgt FNsteel daarin niet, net zoals het UWV dat niet heeft gedaan. Omdat werknemer in dienst is van FNsteel en zij blijft bestaan, geldt het opzegverbod tijdens ziekte. FNsteel bestaat namelijk uit vier bedrijfsonderdelen waarvan één onderdeel, de walserij, volledig wordt beëindigd. FNsteel stelt zich op het standpunt dat de walserij een zodanig op zichzelf staand bedrijfsonderdeel is dat er sprake is van een onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW (de bepalingen over overgang van onderneming). De wetgever heeft er met de invoering van de Wet werk en zekerheid echter bewust voor gekozen om de uitzondering voor beëindiging van de werkzaamheden van een gedeelte van de onderneming niet meer te laten gelden voor het opzegverbod tijdens ziekte. De gedachte daarachter is dat het de verantwoordelijkheid van de werkgever is om voor de re-integratie van zijn langdurig zieke werknemer te zorgen. Als een werkgever niet volledig ophoudt te bestaan, kan de werkgever zijn re-integratieverplichtingen nakomen en is ontslagbescherming in de vorm van een opzegverbod dus nog zinvol. De re-integratie van de werknemer is in dat geval nog mogelijk in een andere functie binnen de onderneming van de werkgever zelf of bij een andere werkgever.

(het tweede spoor). De kantonrechter gaat er daarom van uit dat de wetgever met 'onderneming' de formele werkgever waar de werknemer in dienst is, heeft bedoeld. Deze uitleg sluit ook aan bij de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen van het UWV. Het feit dat de functie van werknemer is komen te vervallen, betekent dus niet dat de re-integratieverantwoordelijkheid van FNsteel voor werknemer bij zijn andere drie bedrijfsonderdelen of in het tweede spoor ook is komen te vervallen. De kantonrechter wijst zodoende het verzoek van FNsteel af.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:447

Zaaknummer: 11884527 HA VERZ 25-74

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: C.P. Kuijer en M. Dadashzadeh

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:670 BW, 7:670a BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) in eerste aanleg houdt stand. Werkneemster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een concurrerende stichting op te richten en het account bij de provider met daarin het e-mailadressenbestand van werkgever te verwijderen.

Feiten

Werkneemster was werkzaam voor Stichting Beheer De Nieuwe Nachtegaal (hierna: ‘de Stichting’), die maatschappelijke zorg verleent aan bewoners van de wijk oud-Charlois in Rotterdam. Tussen het bestuur van de Stichting en werkneemster ontstond frictie omdat werkneemster het niet eens was met de koers van het bestuur en met het gegeven dat het bestuur een professionaliseringslag in het personeelsbeleid wilde aanbrengen. Zij heeft vervolgens tijdens haar dienstverband een stichting (hierna: ‘Casa C’) opgericht die zich op vergelijkbare activiteiten richtte voor dezelfde doelgroep als die van de Stichting. De werkneemster heeft de Stichting daarvan niet in kennis gesteld. Ook heeft zij, nadat het bestuur haar had laten weten dat het een ontbindingsverzoek zou gaan indienen, het account bij de provider met daarin het e-mailadressenbestand van de doelgroep van De Stichting beëindigd, met als gevolg dat alle e-mailadressen verloren zijn gegaan. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 21 januari 2025 ontbonden. Volgens de kantonrechter was er sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Door buiten de Stichting om mee te werken aan een nieuwe stichting en daar een van de projecten van de Stichting in onder te brengen, zonder daarover open kaart te spelen en daarover in overleg te treden, heeft werkneemster de belangen van de Stichting op geen enkele manier in ogenschouw genomen. Dat geldt ook voor het overleg met de gemeente over het pand. Ook daarover had zij met de Stichting moeten overleggen. Zij heeft er juist voor gekozen de Stichting niet te informeren over Casa C en de plannen van Casa C ten aanzien van het betrekken van dit pand. Dit op zichzelf genomen acht het hof al verwijtbaar in de zin van artikel 7:699 lid 3 sub e BW. Verder is het hof van oordeel dat werkneemster door het account bij de provider met daarin het e-mailadressenbestand van de doelgroep van De Stichting te beëindigen de Stichting bewust ernstig benadeeld. Van werkneemster kon – gelet op haar functie en rol binnen de Stichting – worden gevergd dat zij zich het belang van de Stichting bij het handhaven van het account aantrok, ook als zij meende dat de ingeslagen koers van het bestuur niet de juiste was en zij zich onvoldoende serieus genomen voelde door het bestuur, zoals zij in deze procedure heeft betoogd. Het

handelen van werknemster is naar het oordeel van het hof ook als ernstig verwijtbaar in de zin van artikel 7:673 lid 7 BW aan te merken, nu werknemster op geen enkele manier de belangen van de Stichting voor ogen heeft gehouden. Het hof is van oordeel dat de Stichting geen transitievergoeding verschuldigd is aan werknemster.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:32

Zaaknummer: 200.353.947/01

Rechters: J.S. Honée, M. Verkerk en L.G. Verburg

Advocaten: N.D. van der Valk en A.C.M. Verhoeven

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

RECHTSPRAAK

Niet nakomen re-integratieverplichtingen. Ontbinding. Ernstige verwijtbaarheid.*Feiten*

Werknemer is per 17 juni 2019 in dienst getreden bij Dalli-De Klok B.V. (hierna: Dalli) in de functie van operator aanmaak. Werknemer meldt zich op 28 augustus 2023 ziek. Uit de probleemanalyse van 4 oktober 2023 volgt dat werknemer geen benutbare mogelijkheden heeft, maar in de toekomst wel. Begin november 2023 is werknemer enkele dagen onbereikbaar voor Dalli. Hij blijkt een nieuw telefoonnummer te hebben dat hij niet heeft doorgegeven. Op 22 november 2023 schort Dalli de betaling van het loon op omdat werknemer niet was verschenen bij de bedrijfsarts. In juli 2024 blijkt dat werknemer is verhuisd, zonder dat hij dit aan Dalli heeft gemeld. Vanaf september 2024 worden de re-integratie-inspanningen gericht op het vinden van werk buiten de organisatie van Dalli (spoor 2). Re-integratie in spoor 2 vindt plaats onder begeleiding van een loopbaanadviesbureau, waar werknemer op 5 september 2024 wordt aangemeld. Werknemer is echter lastig bereikbaar voor het loopbaanadviesbureau en Dalli. Daarom schort Dalli betaling van het loon op vanaf 8 oktober 2024 en zet zij de loonbetaling vanaf 15 november 2024 stop. Op 24 februari 2025 vindt een intakegesprek plaats bij het loopbaanadviesbureau. Werknemer krijgt in dat intakegesprek het verzoek om testen te maken, die hij pas – na veel aandringen – op 15 april 2024 maakt. Op 31 maart 2025 zegt werknemer een gesprek met het loopbaanadviesbureau af wegens ziekte en in de maand mei 2025 lukt het, ook na een loonsanctie, niet om contact te krijgen met werknemer. Op 14 mei 2025 verschijnt werknemer niet bij een afspraak met de bedrijfsarts. Op 15 mei 2025 reageert werknemer per e-mail. Werknemer meldt onder andere dat hij in Spanje verblijft en aanspraak maakt op loon. Uit een door Dalli aangevraagd deskundigenoordeel van het UWV van 7 juli 2025 volgt dat het UWV werknemer niet kan bereiken en dat het UWV van oordeel is dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn, zonder dat daarvoor een deugdelijke reden aanwezig is. Dalli verzoekt ontbinding vanwege verwijtbaar handelen zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is niet verschenen. Hierdoor heeft hij de stellingen van Dalli en de rechtsgevolgen die Dalli aan deze stellingen verbindt, niet weersproken. Dalli heeft aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet voldoende is nagekomen en dat werknemer hierdoor verwijtbaar heeft gehandeld als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Naar het oordeel van

de kantonrechter heeft werknemer inderdaad verwijtbaar gehandeld of nagelaten door zonder deugdelijke grond zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen. Herplaatsing ligt dan ingevolge artikel 7:669 lid 1 BW niet in de rede. Aan de eisen gesteld in artikel 7:671b lid 5 BW is voldaan. De kantonrechter acht het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen in dit geval ook *ernstig* verwijtbaar. Werknemer is immers meerdere verplichtingen niet nagekomen. Zo heeft hij verzuimd zijn nieuwe telefoonnummer en een adreswijziging door te geven, was hij met grote regelmaat onbereikbaar voor zijn werkgever en het loopbaanadviesbureau en is hij kennelijk zonder toestemming naar Spanje vertrokken. Zoals ook door het UWV in zijn deskundigenoordeel is gerapporteerd blijkt nergens uit dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet *kón* nakomen. Dit heeft tot gevolg dat de kantonrechter het einde van de arbeidsovereenkomst zal bepalen op een eerder tijdstip dan het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging zou zijn geëindigd (art. 7:671b lid 9 onder b BW) en Dalli geen transitievergoeding verschuldigd is (art. 7:673 lid 7 onder c BW). De arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Werknemer ontvangt geen transitievergoeding en wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10878

Zaaknummer: 11814470 AZ VERZ 25-84

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: M.J.E. Spee

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 5 BW en 7:673 lid 7 onder c BW

RECHTSPRAAK

Vordering wegens achterstallig en onbetaald gebleven salaris en reiskostenvergoeding. Werkgeefster reageert niet op de dagvaarding.*Feiten*

Bij dagvaarding van 17 september 2025 vordert werknemster (1) € 1.173,66 netto aan te weinig betaald loon, (2) € 4.918,02 bruto aan onbetaald loon, (3) € 5.038,80 netto aan reiskostenvergoeding, (4) wettelijke verhoging en (5) buitengerechtelijke kosten. Werkgeefster Aedificomm (4AAA) B.V. (hierna: Aedificomm) heeft niet op de inhoud van de dagvaarding gereageerd.

Oordeel

Aedificomm heeft niet aangegeven dat de feiten die in de dagvaarding staan niet kloppen. De kantonrechter oordeelt dat de feiten daarom vaststaan. De vorderingen van werknemster worden toegewezen. De kantonrechter is bevoegd om de verhoging (ambtshalve) te matigen, maar daar ziet hij in deze zaak geen aanleiding voor. Uit niets blijkt dat Aedificomm er gerechtvaardigd van uit mocht gaan dat zij bedragen met het salaris mocht verrekenen en/of dat zij te laat mocht betalen. De kantonrechter gaat daarom uit van moedwillige niet-volledige en te late betaling. Aedificomm moet dan de maximale wettelijke verhoging betalen. Ook de vordering met betrekking tot de reiskosten is niet weersproken. Werknemster heeft uitgelegd waarom zij recht heeft op een reiskostenvergoeding, die zij niet heeft ontvangen. Zij maakt aanspraak op de vergoeding tot het moment waarop zij ziek werd en zij dus feitelijk niet meer heeft gereisd. Deze vordering wordt ook toegewezen. Ook moet Aedificomm rente, incassokosten en een deel van de gevorderde proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15508

Zaaknummer: 11915375 CV EXPL 25-21345

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: J.C. Debije

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 233 Rv en 237 Rv

RECHTSPRAAK

Het hof bevestigt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Toekenning billijke vergoeding. Geen vergoeding volledige proceskosten.

Feiten

Werknemer is in dienst getreden bij ThePhoneLab B.V. Hij was laatstelijk werkzaam voor 38 uur per week tegen een salaris van € 3.181 bruto per maand exclusief vakantiegeld. ThePhoneLab is op de hoogte van het feit dat werknemer is gediagnosticeerd met een Autisme Spectrum Stoornis (hierna: ASS), waardoor hij behoefte heeft aan structuur en voorspelbaarheid, en dat hij moeite heeft met plotselinge veranderingen, stress en relationele aspecten zoals communicatie. Op 2 november 2024 heeft hij zich ziekgemeld. De bedrijfsarts stelt vast dat er sprake is van medisch objectieveerbare klachten, die werkgerelateerd zijn. Hij stelt voor dat partijen met elkaar in gesprek gaan. Er ontstaat discussie over de re-integratie, de verzuimbegeleiding en het herstelproces, waarbij werknemer een eventuele loonsanctie als dreiging heeft ervaren. In januari 2025 wordt vastgesteld dat de belastbaarheid van werknemer niet is verbeterd en dat werknemer op vakantie gaat en tijdens die periode is vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. Na afloop van de vakantie wordt mediation geadviseerd. ThePhoneLab heeft het loon over januari 2025 niet uitbetaald. Op 24 februari 2025 heeft werknemer een verzoekschrift tot ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst ingediend, onder toekenning van onder meer een transitievergoeding en een billijke vergoeding. In april 2025 heeft er een kort geding plaatsgevonden, waarbij ThePhoneLab is veroordeeld tot betaling van het loon. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 11 juni 2025 (direct) ontbonden, omdat ThePhoneLab ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en ThePhoneLab veroordeeld tot betaling van de verzochte billijke vergoeding van € 35.434 bruto en een transitievergoeding van € 6.835,14 bruto. ThePhoneLab komt in principaal hoger beroep met acht grieven. Werknemer heeft in principaal hoger beroep geconcludeerd dat het hof de bestreden beschikking zal bekrachtigen, behoudens de beslissing ten aanzien van de billijke vergoeding ten aanzien waarvan werknemer in incidenteel hoger beroep verzoekt om deze vast te stellen op € 85.642,89 bruto.

Oordeel

Ernstig verwijtbaar handelen door ThePhoneLab

Grievens 1 tot en met 4 richten zich tegen het oordeel van de kantonrechter dat er sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door ThePhoneLab. Het hof is, evenals de

kantonrechter, van oordeel dat ThePhoneLab ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarvan het gevolg is. Het hof beoordeelt het verzoek van werknemer om zijn situatie eerst met een bedrijfsarts te bespreken alvorens in gesprek te gaan met zijn werkgever, mede gelet op zijn ASS waarmee ThePhoneLab ook bekend was, als een in dit geval redelijk verzoek. Dat verzoek heeft ThePhoneLab ten onrechte tegengewerkt. Het hof overweegt dat de bedrijfsarts geen vast wekelijks contactmoment heeft geadviseerd. Het advies betrof uitsluitend het onderhouden van steunend contact, en wel nadat een gesprek met een neutrale derde had plaatsgevonden. Voor ThePhoneLab moet duidelijk zijn geweest dat werknemer het contact met een medewerker van ThePhoneLab niet als steunend ervaarde. ThePhoneLab heeft naar het oordeel van het hof ten onrechte het loon niet betaald. De grieven 1 tot en met 4 falen.

Billijke vergoeding, transitievergoeding en afgeboekte vakantiedagen

Het hof stelt voorop dat de omvang van de billijke vergoeding - in overeenstemming met het uitgangspunt in het civiele procesrecht - dient te worden beoordeeld aan de hand van de feiten en omstandigheden zoals deze ten tijde van de beslissing in hoger beroep bekend zijn (ex-nunctoetsing). Het hof overweegt dat voldoende aannemelijk is geworden dat de negatieve gevolgen voor werknemer thans ernstiger zijn dan waarvan de kantonrechter is uitgegaan. Het hof gaat ervan uit dat werknemer een periode van 36 maanden, te rekenen vanaf het moment van deze beschikking, nodig zal hebben om te herstellen en een passende werkkring te verkrijgen. Gelet op alle omstandigheden van het geval ziet het hof aanleiding om de billijke vergoeding vast te stellen op € 50.000 bruto. ThePhoneLab komt met grief 6 op tegen toekenning van de transitievergoeding. Deze grief bouwt voort op de tevergeefs voorgestelde grieven die strekken tot het oordeel dat er geen sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door ThePhoneLab. Deze grief faalt dan ook. Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter terecht geoordeeld dat ThePhoneLab voor de vakantie van werknemer in januari en februari 2025 geen vakantiedagen had mogen afboeken.

Proceskosten

Het hof stelt voorop dat een hoge drempel geldt voor het toewijzen van volledige proceskosten. In dit geval is niet gebleken van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen door ThePhoneLab, zodat die drempel niet wordt gehaald. Het hof wijst het verzoek tot toekenning van de volledige proceskosten daarom af.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:32

Zaaknummer: 200.358.961/01

Rechters: G.C. Boot, H.T. van der Meer en A.L. Bervoets

Advocaten: L.Q. Jolink en E.L.H. van der Vos

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden terwijl een opzegverbod gold. Het hof laat de ontbinding in stand en kent een billijke vergoeding op grond van artikel 7:683 lid 3 BW toe.

Feiten

Werkneemster is op 16 maart 1998 in dienst getreden bij de KLM Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM). De laatste functie die werkneemster vervulde, is die van gate agent, met een salaris van € 3.528,54 exclusief vakantiegeld en andere emolumenten. Gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst hebben zich verschillende conflictsituaties voorgedaan tussen aan de ene kant werkneemster en aan de andere kant verschillende leidinggevenden en ander personeel van KLM. Als gevolg van deze situaties is werkneemster sinds 2017 een drietal keer overgeplaatst naar een andere leidinggevende. In maart 2023 ontvangt werkneemster na een incident met haar leidinggevende een schriftelijke berisping. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek. Een (extern) bemiddelingstraject leidt niet tot een resultaat. Een verzoek van werkneemster tot overplaatsing wordt afgewezen en KLM stelt opnieuw mediation voor. In mei 2022 luidt het advies van de bedrijfsarts dat werkneemster - nadat eerder PTSS werd vastgesteld - is hersteld, waarna werkneemster verzoekt weer als gate agent te werk te worden gesteld. Vervolgens wordt werkneemster tot nader order vrijgesteld van werkzaamheden en geeft KLM de voorkeur aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster vraagt een second opinion bij een andere bedrijfsarts. Die oordeelt dat werkneemster klachten heeft van PTSS en dat het ontstane conflict verder herstel in de weg staat. KLM bevestigt per e-mail dat werkneemster met ingang van 24 april 2023 als ziek gemeld staat geregistreerd. In december 2024 oordeelt het UWV in het kader van een deskundigenoordeel dat werkneemster op 22 mei 2024 het eigen werk niet kon doen. KLM verzoekt ontbinding op grond van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster verzet zich. De kantonrechter heeft vooropgesteld dat uit de in het geding gebrachte stukken genoegzaam is gebleken dat werkneemster vanaf 23 april 2023 onverminderd arbeidsongeschikt is. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst is pas gedaan nadat werkneemster arbeidsongeschikt is geworden, zodat sprake is van een opzegverbod. Het is de kantonrechter echter niet aannemelijk geworden dat KLM vanwege de ziekte van werkneemster afscheid van haar wil nemen of dat de gedragingen van werkneemster die geleid hebben tot indiening van het onderhavige verzoek, op de een of andere wijze (mede) het gevolg zijn van haar ziekte. Niet staat ter discussie dat de arbeidsverhouding al ruim voorafgaand aan de ziekmelding van werkneemster niet rimpelloos is verlopen en dat sprake is geweest van meerdere conflictsituaties en klachten over werkneemster. Het opzegverbod is niet van toepassing. De

kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Partijen hebben een totaal andere kijk op vrijwel elke situatie die naar voren is gebracht. Anders dan werknemster heeft betoogd, heeft niet het handelen van KLM, maar het handelen van werknemster zelf geleid tot de verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter stelt de transitievergoeding vast op € 45.782,16 bruto. Er wordt geen billijke vergoeding of schadevergoeding toegekend. Werknemster verzoekt in hoger beroep herstel van de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht en wedertewerkstelling en, indien de arbeidsovereenkomst niet wordt hersteld, om een billijke vergoeding en een schadevergoeding.

Oordeel

De hof oordeelt als volgt. Er is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemster is meermaals overgeplaatst en steeds zijn conflictsituaties ontstaan. Dat deze conflicten te maken hebben met de PTSS van werknemster, doet niet aan de versterking af, waarbij meespeelt dat KLM niet wist dat werknemster PTSS had. KLM had die plicht ook niet, KLM is immers een werkgever en geen hulpverlener. Het hof is verder van oordeel dat – anders dan hetgeen KLM aanvoert – kan worden vastgesteld dat er een verband bestaat tussen de verstoorde arbeidsverhouding en de ziekte van werknemster. Uit de brief van haar psycholoog van 10 februari 2025 volgt naar het oordeel van het hof dat de PTSS het conflictgedrag van werknemster veroorzaakt. Hiermee staat vast dat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd (de verstoorde arbeidsverhouding) zich niet laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft. Er is hier dus niet voldaan aan de wettelijke voorwaarde dat er ‘geen verband’ is met de ziekte van werknemster. Dat betekent dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet had mogen ontbinden. Het hof zal in dit geval niet overgaan tot herstel van de arbeidsovereenkomst. Terugkeer van werknemster naar KLM ligt in de gegeven omstandigheden niet in de rede, gelet op de inmiddels ernstig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen. Anders dan werknemster betoogt, is voldoende komen vast te staan dat herplaatsing in een andere, passende functie bij KLM niet tot de mogelijkheden behoort. Het hof acht het aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst, mede gelet op de langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemster, niet lang meer zou hebben geduurd. Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van KLM. KLM was niet op de hoogte van de PTSS. Met de verder aangevoerde gevolgen van het ontslag, mede gelet op de kansen van werknemster op de arbeidsmarkt, zal het hof geen rekening houden, nu die gevolgen worden geacht te zijn verdisconteerd in de transitievergoeding. Het hof beperkt de transitievergoeding tot ongeveer vier maandsalarissen. De gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen, onder meer omdat het causaal verband tussen het handelen van KLM en de schade van werknemster ontbreekt. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:33

Zaaknummer: 200.351.690/01

Rechters: J.S. Honée, M.J. van der Ven en A.C.M. Kuypers

Advocaten: I. Baijens en M.J. Aantjes

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 lid 1 BW en 7:671b lid 1 sub a BW