

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 6, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:193](#) 06-02-2026

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2026:204](#) 06-02-2026

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:38](#) 27-01-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:475](#) 27-01-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:148](#) 27-01-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:48](#) 27-01-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:129](#) 20-01-2026

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:286](#) 04-02-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:617](#) 03-02-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:854](#) 27-01-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:956](#) 27-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:595](#) 26-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:400](#) 22-01-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:474](#) 22-01-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:1325](#) 22-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:999](#) 22-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:499](#) 20-01-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:212](#) 20-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:25](#) 15-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:124](#) 08-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:24](#) 08-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15627](#) 24-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15780](#) 05-12-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:12442](#) 04-12-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:12004](#) 27-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:10678](#) 05-11-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8820](#) 11-09-2025

RECHTSPRAAK

Werknemer die collega – die al bekend stond om incidenten door agressief gedrag – een vuistslag gaf, handelde uit zelfverdediging: ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en toekenning billijke vergoeding van € 11.000.

Feiten

Werknemer werkte sinds 15 april 2024 voor Fenzi, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 mei 2026. Op 17 april 2025 vond tijdens de dienstwissel een conflict plaats tussen werknemer en een collega. Daarbij heeft werknemer de collega met een vuist in het gezicht geslagen. Nadat de situatie aanvankelijk was gesust, zocht de collega opnieuw de confrontatie. Beiden werden naar huis gestuurd. Op 22 april 2025 is werknemer telefonisch gehoord door zijn leidinggevende en een HR-medewerker. Op 23 april 2025 bevestigde Fenzi dat werknemer op non-actief was gesteld. Op 24 april 2025 deelde Fenzi hem mee dat hij op staande voet werd ontslagen. Fenzi baseerde dit ontslag onder meer op een heftig conflict op de werkvloer met schelden, provoceren, bedreigen en fysiek geweld en het toebrengen van letsel aan een collega. Werknemer verzoekt de kantonrechter (uiteindelijk) onder meer Fenzi te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 40.488,32. Werknemer stelde dat het ontslag niet rechtsgeldig was, omdat niet aan de onverwijldheidseis is voldaan en omdat er geen dringende reden bestond. Volgens hem had hij niet de confrontatie gezocht. Hij werd uitgescholden, gevolgd en in het nauw gedreven, waarna hij uit zelfverdediging handelde. Fenzi betwistte dit en stelde dat het ontslag wel onverwijld en terecht was, omdat werknemer geweld had gebruikt.

*Oordeel**Onverwijldheid*

Ten aanzien van de onverwijldheid oordeelde de kantonrechter dat het ontslag wel onverwijld was: tussen het incident (17 april) en het ontslag (24 april) lag het Paasweekend en Fenzi heeft betrokkenen gehoord. Het kostte slechts enkele werkdagen om onderzoek te doen.

Dringende reden

De kantonrechter vond dat er geen sprake was van een dringende reden. Fenzi had volgens de kantonrechter te weinig nuance aangebracht door beide betrokkenen op dezelfde grondslag te ontslaan. Op basis van de beschikbare informatie – met name de verklaring van de enige collega die het incident vrijwel volledig had gezien, ondersteund door WhatsApp-berichten –

achtte de kantonrechter aannemelijk dat werknemer weliswaar een vuistslag heeft gegeven, maar dat dit gebeurde nadat hij werd uitgescholden, bedreigd (onder meer met een kopstoot), dicht op de huid werd benaderd en richting werkkuipen werd geduwd, waardoor hij in het nauw kwam. De opmerking van werknemer voorafgaand aan het conflict werd niet gezien als uitlokking. Fenzi had onvoldoende onderbouwd dat werknemer eenvoudig had kunnen weggelaten of een andere reële uitweg had (bijvoorbeeld met een situatieschets) en lichtte niet overtuigend toe waarom de gedetailleerde getuigenverklaring niet werd gevolgd.

Daarbij woog mee dat Fenzi erkende dat de collega een verleden had met agressief gedrag en al een officiële waarschuwing had gekregen, terwijl van werknemer geen eerdere incidenten bekend waren. Ook was het de collega die na het eerste incident opnieuw de confrontatie zocht. In die omstandigheden kwalificeerde het handelen van werknemer als zelfverdediging en kon hem het hernieuwde conflict niet worden toegerekend.

Billijke vergoeding

Omdat het ontslag op staande voet daarmee ongeldig is, wordt dit aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen van Fenzi en is een billijke vergoeding passend. Bij de hoogte daarvan houdt de kantonrechter rekening met (i) de verwachte looptijd van het contract tot 1 mei 2026, (ii) de (nog) relatief korte duur van het dienstverband, (iii) de goede staat van dienst van werknemer, (iv) het feit dat hij per 1 augustus 2025 nieuw werk heeft gevonden en met name inkomensschade tot die datum heeft gesteld, en (v) dat Fenzi wel een ernstig verwijt treft door te kiezen voor ontslag op staande voet, maar dat het ontstaan van de vechtpartij Fenzi niet in ernstige mate kan worden aangerekend. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 11.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8820

Zaaknummer: 11759051 \ AZ VERZ 25-64

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: mr. J.E.S. Hanenberg en M. Bosma

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Vorderingen werknemer worden toegewezen omdat deze niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen. Daarbij weegt mee dat werkgever niet op de zitting is verschenen en tegen hem verstek is verleend.

Feiten

Werknemer vordert dat de kantonrechter de werkgever veroordeelt tot betaling van achterstallig loon over de periode van 1 augustus tot 31 december 2025 en tot betaling vanaf 31 december 2025 onder verrekening van het loon dat hij maandelijks ontvangt, tot het dienstverband rechtsgeldig is geëindigd. Werknemer stelt dat hij sinds 1 augustus 2025 geen loon meer heeft ontvangen, dat hij ziek is, dat werkgever weigert om een bedrijfsarts in te schakelen en dat werkgever niet reageert op zijn voorstellen om de situatie op te lossen. Werknemer heeft per 6 januari 2026 een dienstbetrekking voor bepaalde tijd aanvaard met een proeftijd van één maand; omdat hij ziek is voor zijn eigen werk en het dienstverband met werkgever niet is geëindigd, ziet werknemer de werkzaamheden die hij op dit moment uitoefent als werkzaamheden in het kader van re-integratie.

Oordeel

Werkgever is niet verschenen, zodat de kantonrechter de vorderingen van werknemer toewijst omdat deze hem niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:999

Zaaknummer: 12013782 \ KG EXPL 25-172 (SJ)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: A.J. Butter

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

De voorzieningenrechter wijst inzageverzoek af wegens gebrek aan spoedeisend belang, maar laat het bewijsbeslag in stand en schorst het concurrentie- en relatiebeding van werknemer niet omdat daarvoor nadere bewijslevering nodig is.

Feiten

Werknemer A was sinds 1979 werkzaam bij H&S Cleaning B.V., een rechtsvoorganger van C&F, aanvankelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanwege het bereiken van de AOW-leeftijd is die arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd. Vervolgens hebben H&S Cleaning B.V. en werknemer A op 3 mei 2024 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten voor de duur van 20 maanden, zodat deze eindigt op 31 december 2025. In die arbeidsovereenkomst staat in artikel 11 een verbod op nevenwerkzaamheden/nevenactiviteiten, in artikel 12 een geheimhoudingsbeding, in artikel 13 een non-concurrentiebeding, in artikel 14 een relatiebeding, in artikel 15 de motivatie voor het non-concurrentiebeding en het relatiebeding en in artikel 17 een boetebeding. Het non-concurrentie- en het relatiebeding hebben een geldingsduur van één jaar na het eindigen van de arbeidsovereenkomst. Bij brief van 22 mei 2025 heeft werknemer A die arbeidsovereenkomst voortijdig opgezegd tegen 30 juni 2025.

Werknemer B is lange tijd werkzaam geweest bij H&S Logistic Services B.V., een rechtsvoorganger van C&F, laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 23 november 2021 (met ingangsdatum 1 januari 2022) in de functie van business-unitmanager. De in het geding gebrachte arbeidsovereenkomst is niet ondertekend door werknemer B. In de arbeidsovereenkomst staat in artikel 11 een verbod op nevenwerkzaamheden/nevenactiviteiten, in artikel 12 een geheimhoudingsbeding, in artikel 13 een non-concurrentiebeding, in artikel 14 een relatiebeding, in artikel 15 de motivatie voor het non-concurrentie en relatiebeding en in artikel 17 een boetebeding. In de tweede helft van 2024 hebben C&F en werknemer B gesprekken gevoerd over een eventuele overname van C&F door werknemer B. In dat kader hebben zij een geheimhoudingsovereenkomst gesloten die door werknemer B op 23 juli 2024 is ondertekend. Vervolgens heeft C&F vertrouwelijke informatie aan werknemer B ter beschikking gesteld. In november 2024 werd duidelijk dat C&F en werknemer B geen overeenstemming zouden bereiken over de overname. Op 19 december 2024 heeft werknemer B een bv opgericht. C&F en werknemer B hebben op 24 april 2025 een beëindigingsovereenkomst gesloten. Daarin zijn zij onder meer overeengekomen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt met ingang van 1 juni 2025,

waarbij werknemer B zich heeft verplicht de (post)contractuele bedingen en verplichtingen, waaronder de bedingen van artikel 11 tot en met 17 van de arbeidsovereenkomst, na te komen, en waarin de duur van het non-concurrentiebeding en het relatiebeding wordt beperkt tot een duur van zes maanden na einde dienstverband, derhalve tot 1 december 2025.

In de periode van 25 juni 2024 tot en met 2 juli 2025 heeft werknemer A verschillende documenten van C&F naar zijn privé e-mailadres verzonden. Werknemer A en werknemer B zijn op enig moment na hun uitdiensttreding bij C&F werkzaamheden gaan verrichten voor J&S. Bij brief van 8 oktober 2025 aan J&S en bij brieven van 9 oktober 2025 aan werknemer A en B heeft C&F hen gesommeerd om schriftelijk te bevestigen dat zij niet betrokken zijn en ook op geen enkele wijze betrokken zullen zijn bij het op onrechtmatige wijze opzetten van een met C&F concurrerende onderneming. Bij e-mail van 17 oktober 2025 heeft werknemer B C&F bericht dat hij zich niet bezighoudt met concurrerende activiteiten. Hij heeft bericht dat er geen sprake is van enig handelen in strijd met de geldende afspraken of verboden. Bij e-mail van 23 oktober 2025 heeft werknemer A C&F bericht dat hij niet gebonden is aan het non-concurrentiebeding en het relatiebeding. Op 24 oktober 2025 heeft C&F een verzoekschrift ingediend bij de voorzieningenrechter van deze rechtbank tot het leggen van conservatoir bewijsbeslag ex artikel 205 en 206 Rv ten laste van J&S. Per 1 december 2025 heeft C&F haar onderneming deels overgedragen aan Tank Service Valley B.V. (hierna: TSV). C&F vordert dat J&S, werknemer A en B beveelt om afschrift te verstrekken van alle gegevens die op grond van het beslagverlof ten laste van hen in bewijsbeslag is genomen. J&S vordert dat het bewijsbeslag dat C&F ten laste van J&S, werknemer A en B heeft gelegd, met onmiddellijke ingang opheft. Werknemer A vordert dat het concurrentiebeding en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst worden geschorst.

Oordeel

Naar het oordeel van de voorzieningenrechter heeft C&F haar spoedeisend belang bij het inzageverzoek onvoldoende aannemelijk gemaakt. C&F heeft immers haar onderneming per 1 december 2025 deels verkocht aan TSV. Voor zover al moet worden aangenomen dat sprake is van concurrerende handelingen aan de zijde van J&S, werknemer A en B, geldt dat C&F daarvan geen nadeel meer ondervindt, nu zij haar bedrijf heeft verkocht en derhalve geen bedrijfsdebet meer heeft dat daardoor kan worden geschaad. Dat heeft zij ter zitting ook erkend. Zij heeft dan ook geen inzage in of afgifte van de beslagen gegevens nodig voor het beginnen van een procedure om het gestelde wanpresteren/onrechtmatig handelen een halt toe te roepen. Daarbij betreft de voorzieningenrechter dat het concurrentiebeding van werknemer B, voor zover al geldig, per 1 december 2025 is geëindigd. C&F stelt weliswaar dat zij door het beweerde wanpresteren/onrechtmatig handelen van J&S, werknemer A en B een lagere koopprijs heeft ontvangen van TSV, maar voor zover daarvan sprake is, heeft zij daardoor mogelijk schade geleden. Die omstandigheid, leidt – zonder nadere toelichting die ontbreekt – echter niet tot de conclusie dat er thans sprake is van een spoedeisend belang in de zin van artikel 197 Rv, dat maakt dat van C&F niet verwacht kan worden de uitkomst van een inzageverzoek in een bodemprocedure af te wachten. Al het voorgaande leidt tot de conclusie dat de vorderingen van C&F in conventie worden afgewezen.

J&S, werknemer A en B vorderen opheffing van het bewijsbeslag. Vooralsnog is de voorzieningenrechter van oordeel dat C&F voldoende feiten en omstandigheden heeft gesteld waaruit kan volgen dat er een rechtsbetrekking met J&S, werknemer A en B bestaat en dat C&F rechtmatig belang heeft bij inzage dan wel afgifte van bepaalde gegevens. De beoordeling of de door de beslaglegger gepretendeerde vordering ondeugdelijk is, kan bovendien niet geschieden los van de vereiste afweging van de wederzijdse belangen. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter dient de belangenafweging in het voordeel van C&F uit te vallen, temeer omdat J&S, werknemer A en B niet aannemelijk hebben gemaakt dat zij kenbaar nadeel of hinder van de bevrozing van de bestaande situatie ondervinden. Met opheffing van bewijsbeslag moet ook terughoudend worden omgegaan, omdat daarmee de beslagen gegevens voorgoed kunnen kwijtraken. De vorderingen van J&S, werknemer A en B tot opheffing van het bewijsbeslag zullen daarom worden afgewezen.

Werknemer A vordert daarnaast schorsing van het concurrentie- en relatiebeding. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter kan de vraag of er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen bestaan die het opnemen van het concurrentie- en/of relatiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van werknemer A rechtvaardigen, in de onderhavige procedure niet worden beantwoord. Hetzelfde geldt voor de vraag of – ervan uitgaande dat de bedingen rechtsgeldig zijn – werknemer A concurrerende werkzaamheden voor J&S heeft verricht. Gelet op de uiteenlopende standpunten van partijen omtrent de rechtsgeldigheid van de bedingen en de aard van de door werknemer A verrichte (al dan niet concurrerende) werkzaamheden is voor het antwoord op de vraag of het concurrentie- en/of relatiebeding van werknemer A vernietigbaar is, bewijslevering nodig. Daarvoor leent de kortgedingprocedure zich niet. Dat betekent dat de voorzieningenrechter vooralsnog niet kan beoordelen of het concurrentie- en relatiebeding vernietigbaar is en zo nee, of C&F voldoende reden heeft om werknemer A aan die bedingen te houden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:595

Zaaknummer: C/05/459522 / KG ZA 25-419

Rechters: S.J. Peerdeman

Advocaten: M. Keuss, M.P.J. Kik, C.W. Kniestedt, W.F. van der Ven, M.C. de Jong en C.J. van Dijk

Wetsartikelen: 7:653 BW, 197 Rv, 205 Rv, 206 Rv en 705 Rv

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat werkgever onvoldoende rekening heeft gehouden met de ingrijpende gevolgen voor werknemer, hoewel diens gedrag wel verwijtbaar was.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2020 in dienst bij werkgever als magazijnmedewerker. Op 12 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van dezelfde datum staat opgenomen dat werkgever met meerdere medewerkers heeft gesproken die hun zorgen uitten over het gedrag van werknemer, waardoor zij zich erg ongemakkelijk en niet veilig voelden op de werkvloer. Deze medewerkers hebben bevestigd dat werknemer zich verbaal agressief, respectloos en ongepast heeft gedragen. Tijdens het uitgevoerde interne onderzoek is gebleken dat werknemer beledigende opmerkingen heeft gemaakt naar een vrouwelijke collega, welke gedragingen allemaal in strijd zijn met de Code of Conduct. Bij brief van 10 september 2025 aan B.V. 1 heeft de gemachtigde van werknemer geprotesteerd tegen het gegeven ontslag. Hier heeft B.V. 1 niet inhoudelijk op gereageerd. Werknemer heeft verzocht om B.V. 1 te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. B.V.1 heeft verweer gevoerd en gesteld dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoek, omdat niet zij, maar werkgever de werkgever is van werknemer. Daarnaast heeft B.V. 1 inhoudelijk verweer gevoerd dat strekt tot afwijzing van de verzoeken, omdat het gegeven ontslag op staande voet wel rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

Niet in geschil is dat werknemer in dienst is bij werkgever. Dit is duidelijk vermeld op zijn arbeidscontract en ook op zijn loonstroken. Het is ook werkgever geweest die het ontslag op staande voet heeft verleend. Nergens blijkt uit dat er tussen werknemer en B.V. 1 enige rechtsverhouding bestaat. De verkeerde partijschuld in het verzoekschrift moet dan ook worden beschouwd als een vergissing. Vervolgens wordt inhoudelijk gekeken of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Allereerst is de dringende reden niet duidelijk omschreven. In deze brief staat immers niet meer dan dat meerdere collega's hebben geklaagd over het gedrag van werknemer, waardoor zij zich "very uncomfortable and not safe" voelen op de werkplek en dat collega's zouden hebben bevestigd dat werknemer verbaal agressief en respectloos gedrag vertoonde en "offensive comments" heeft gemaakt naar een vrouwelijke collega. Een concrete beschrijving van dit gedrag is niet gegeven en ook de bewoordingen van de beledigende opmerkingen zijn in de ontslagbrief niet benoemd. Dit is kwalijk, omdat de Hoge Raad strenge

eisen stelt aan de mededeling van de dringende reden. De dringende reden moet op een manier worden meegedeeld dat het de werknemer onmiddellijk duidelijk is waarom de arbeidsovereenkomst op staande voet wordt opgezegd. Volgens werkgever was dit werknemer wel duidelijk, omdat er voorafgaand aan het ontslag op staande voet een gesprek met werknemer heeft plaatsgevonden waar wel uitleg is gegeven en waar ook concrete voorbeelden zijn genoemd. Werknemer heeft dit overigens betwist. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer met zijn gedragingen een grens heeft overschreden. Het is volstrekt ontoelaatbaar dat een collega een andere collega op een dergelijke wijze bejegent. Werkgever heeft ook de taak om zijn werknemers tegen dit soort gedragingen te beschermen en mag (en moet zelfs) hiertegen optreden. Als werkgever in plaats van te kiezen voor een ontslag op staande voet, een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst had ingediend, zou de kantonrechter dit verzoek hebben toegewezen. Werkgever heeft echter in plaats daarvan gekozen voor een ontslag op staande voet. Een dergelijk ontslag heeft verstrekende gevolgen voor een werknemer. Niet alleen verliest hij per direct zijn baan en dus zijn inkomen, hij krijgt veelal ook geen uitkering.

Nergens blijkt uit dat werkgever met deze gevolgen rekening heeft gehouden toen hij besloot om werknemer op staande voet te ontslaan. De kantonrechter vindt dat werkgever dat wel had moeten doen en vervolgens voor een minder ingrijpende maatregel had moeten kiezen, omdat werknemer altijd naar tevredenheid heeft gefunctioneerd, het niet evident is dat hij meteen een nieuwe baan vindt, er geen eerdere officiële waarschuwing is gegeven, zijn gedrag niet beschreven is in zijn jaarlijkse evaluatiegesprek en er weliswaar een gedragscode is, maar daarin niet beschreven is wat de consequenties zijn als deze niet wordt nageleefd. Uit het voorgaande volgt dat de gedragingen van werknemer weliswaar verwijtbaar zijn en dat werkgever dat soort gedragingen niet hoeft te tolereren, maar dat zij geen dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Het ontslag is dus niet rechtsgeldig. Werknemer ontvangt een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van één maandsalaris. Gelet op het verwijtbare handelen van de kant van werknemer ziet de kantonrechter voor het toekennen van een hogere vergoeding geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:24

Zaaknummer: 11918988 \ AZ VERZ 25-111

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: N. Soro en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:677 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Opzegverbod wegens overgang van onderneming. Omstandigheid dat het moet gaan om eto-redenen die geen intrinsiek verband houden met overgang van onderneming, betekent niet dat er geen enkel verband mag bestaan tussen overgang van onderneming en eto-redenen. Aanvullende omstandigheden.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 1994 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Roden Supermarkt B.V. (hierna: werkgeefster), laatstelijk als personeelsvertegenwoordigster. Sinds 23 mei 2022 is de arbeidsomvang van werkneemster verminderd van 32 uur naar 8 uur per week. Tot 15 mei 2023 was de onderneming van werkgeefster in handen van een franchiseondernemer die een supermarkt conform de Jumboformule exploiteerde. Vervolgens is de supermarkt verkocht aan Jumbo Nederland B.V., die daarna de supermarkt heeft doorverkocht aan de Maripaan Groep B.V. (hierna: Maripaan), een andere franchisenemer van Jumbo Nederland. Na de overgang van onderneming hebben werkgeefster en Maripaan geconcludeerd dat de functie van werkneemster niet bestaat binnen het organogram van een gemiddelde Jumbowinkel en dat deze niet inpasbaar is en overbodig is. Maripaan heeft namelijk een servicekantoor waar zij onder andere de HR-administratie heeft ondergebracht. Op 16 juni 2023 heeft werkgeefster, nadat met werkneemster gesprekken zijn gevoerd over een mogelijke herplaatsing bij dit servicekantoor, een ontslaaanvraag bij UWV ingediend wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond). Het UWV heeft geweigerd toestemming te verlenen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster ontbonden vanwege bedrijfseconomische redenen. Het hof heeft het door werkneemster ingestelde beroep verworpen. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat de na de overgang van onderneming genomen beslissing om de door werkneemster verrichte werkzaamheden anders te organiseren, in verband staat met eto-redenen en daardoor niet getroffen wordt door het opzegverbod van artikel 7:670 lid 8 BW (wegens overgang van onderneming). Werkneemster heeft tegen de beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Onderdeel 1.1 van het middel richt zich tegen het oordeel van het hof dat het opzegverbod van artikel 7:670 lid 8 BW niet aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Het onderdeel klaagt dat het hof heeft miskend dat in gevallen waarin aan het ontslag eto-redenen

ten grondslag worden gelegd, het voor de beantwoording van de vraag of het opzegverbod van artikel 7:670 lid 8 BW van toepassing is, niet volstaat om te beoordelen of aan de reguliere criteria voor een bedrijfseconomisch ontslag is voldaan. Evenmin volstaat het om te toetsen of aan het ontslag eto-redenen ten grondslag liggen. Het hof had, eventueel met toepassing van artikel 25 Rv, daarnaast moeten beoordelen of de door de werkgever aangevoerde eto-redenen geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming, zo voert het onderdeel aan. Onderdeel 1.2 voert aan dat zonder nadere motivering niet valt in te zien hoe de door het hof weergegeven eto-redenen geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming.

Dat het moet gaan om economische, technische of organisatorische redenen op het gebied van tewerkstelling die geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming, betekent naar het oordeel van de Hoge Raad niet dat er geen enkel verband mag bestaan tussen de overgang van onderneming en de aan het ontslag ten grondslag gelegde economische, technische of organisatorische redenen. Dat volgt reeds uit het gegeven dat het gaat om ontslagen in de context van een overgang van een onderneming. Aanvullende omstandigheden kunnen maken dat ontslag zich verdraagt met de eis dat sprake is van economische, technische of organisatorische redenen die geen intrinsiek verband houden met de overgang van onderneming. Richtlijn 2001/23/EG beoogt in het geval van overgang van een onderneming immers niet alleen de belangen van de werknemers te beschermen, maar wil een billijk evenwicht verzekeren tussen hun belangen en die van de verkrijger. Zij preciseert meer bepaald dat de verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Naar het oordeel van de Hoge Raad heeft het hof onder ogen gezien dat het verband tussen de aangevoerde redenen en de overgang van onderneming onderzocht diende te worden. Het heeft immers overwogen dat naarmate het moment van aanpassing van het personeelsbestand dichterbij het moment van overgang ligt, van de werkgever mag worden verwacht dat in het bijzonder het ontbreken van een verband met de overgang van onderneming toereikend wordt toegelicht. Het heeft vervolgens dit verband onderzocht, heeft overwogen dat de functie van 'personeelsmedewerker/p&o-verantwoordelijke' niet voorkwam bij de andere door Maripaan geëxploiteerde supermarkten, dat die functie niet paste binnen het systeem van exploitatie en dat Maripaan een exploitatie voorstond waarbij de administratieve verwerking van personeelsgegevens centraal op het servicekantoor werd uitgevoerd en de andere werkzaamheden bij de supermarktmanager en de (assistent-)teamleiders zouden worden ondergebracht. Het hof is vervolgens tot de conclusie gekomen dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de na de overgang van de onderneming genomen beslissing om de door de 'personeelsmedewerker/p&o-verantwoordelijke' verrichte werkzaamheden anders te organiseren en daaromtrent een andere werkwijze in te voeren 'daarmee in verband staat', waarmee het hof kennelijk bedoelde dat deze beslissing in verband staat met de omstandigheid dat de functie niet paste binnen de exploitatie die Maripaan voorstond. Aldus is het hof niet uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting en heeft het zijn oordeel toereikend gemotiveerd.

Onderdeel 1.3 klaagt dat het hof bij de beantwoording van de vraag of sprake is van het opzegverbod uit artikel 7:670 lid 8 BW, ten onrechte niet de vraag heeft betrokken of werkgeefster alle interne mogelijkheden heeft uitgeput. Voor het geval die beoordeling besloten ligt in de overwegingen van het hof over de herplaatsingsplicht, klaagt onderdeel 1.4 dat het hof de op werkgeefster rustende verplichting te beperkt heeft uitgelegd. Indien de toets plaatsvindt in het kader van het ontslagverbod van artikel 7:670 lid 8 BW, brengt de uit Richtlijn 2001/23/EG voortvloeiende doelstelling mee dat de inspanningen die de werkgever moet plegen om alle interne mogelijkheden uit te putten, verder gaan dan de algemene inspanningsverplichting van artikel 7:669 lid 1 BW, zo voert het onderdeel aan.

De klachten kunnen niet tot cassatie leiden. Het hof heeft geoordeeld dat herplaatsing in dit geval niet mogelijk was omdat, kort gezegd, werkneemster met de acht beschikbare uren per week niet inzetbaar was in de functie waarop in hoger beroep in het kader van de herplaatsing de aandacht was gericht. Hierin ligt besloten dat naar het oordeel van het hof de interne mogelijkheden tot herplaatsing in een functie die gelijkwaardig is aan die welke werkneemster bij de franchiseondernemer vervulde, waren uitgeput. De vraag of de door onderdeel 1.4 verdedigde rechtsopvatting juist is, behoeft daarom geen behandeling.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

Verwerping van het beroep volgt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 06-02-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:204

Zaaknummer: 25/00184

Rechters: G. de Groot, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: B. Schouten

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:670 lid 8 BW en Richtlijn 2001/23/EG

RECHTSPRAAK

Bij begroten billijke vergoeding ex artikel 7:671b lid 9 sub c BW mag mogelijke WW-uitkering op gederfd loon in mindering worden gebracht.*Feiten*

Werkneemster is in 2018 bij Stichting Antonius Zorggroep (hierna: Antonius) in dienst getreden als klinisch chemicus. De kantonrechter heeft op verzoek van Antonius de arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft voorts werkneemster een billijke vergoeding toegekend van drie jaarsalarissen, in totaal € 443.916 bruto, op de grond dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Antonius. Het hof heeft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst bekrachtigd en heeft aan werkneemster een billijke vergoeding toegekend van € 170.000. Het hof heeft het in dit geval redelijk geacht, de goede en kwade kansen afwegend, om tot uitgangspunt te nemen dat het dienstverband na 1 augustus 2024 (datum ontbinding) nog twee jaar zou hebben voortgeduurd. Uitgaande van het dan geldende maandloon met emolumenten van € 11.367,35 bruto komt dat neer op bijna € 273.000 bruto aan gemist loon. Het hof heeft het redelijk geacht daarvan af te trekken wat werkneemster in die periode aan WW-uitkering zou kunnen ontvangen. Gelet op het maximumdagloon is dat ongeveer € 4.305 bruto per maand. Het hof gaat er in een alternatief scenario van uit dat werkneemster in de komende tijd een andere baan zal kunnen krijgen waarmee zij ten minste een brutomaandloon ter hoogte van de maximale WW kan verdienen. Dat heeft geleid tot een aftrek van ruim € 103.000 bruto over de twee jaar. Daarmee komt het geschatte inkomensverlies over twee jaar naar het oordeel van het hof uit op € 170.000 bruto. Werkneemster heeft tegen de beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld. Het gaat in cassatie om de vraag naar het belang van de WW-uitkering die de voormalige werknemer zou kunnen ontvangen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding bedoeld in artikel 7:671b lid 9 sub c BW.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. De beslissing van het hof is in overeenstemming met vaste rechtspraak van de Hoge Raad. Het hof heeft vooropgesteld dat de billijke vergoeding moet worden bepaald op een wijze die, en een niveau dat aansluit bij de uitzonderlijke omstandigheden van het geval en dat het erom gaat de werkneemster te compenseren voor het ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever. Het heeft vervolgens de financiële gevolgen van het einde van de arbeidsovereenkomst voor de werkneemster vastgesteld en

daarbij rekening gehouden met de tijd die de arbeidsovereenkomst waarschijnlijk nog zou hebben voortgeduurd als deze niet in deze procedure zou zijn ontbonden. Op de gemiste inkomsten heeft het hof in mindering gebracht de inkomsten die werknemer als alternatief zou kunnen verwerven (een WW-uitkering of inkomen uit een andere baan). Het heeft overwogen geen aanleiding te zien voor het verhogen of matigen van de aldus bepaalde vergoeding.

Anders dan het middel betoogt, geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting dat het hof bij het bepalen van de billijke vergoeding de mogelijke WW-uitkering op het gederfde loon in mindering heeft gebracht. Als de rechter bij het bepalen van de billijke vergoeding rekening houdt met de gevolgen voor de werknemer van het voortijdige einde van de arbeidsovereenkomst – zoals het hof in deze zaak heeft gedaan – ligt het immers voor de hand dat hij in dat verband niet alleen rekening houdt met nadelen (verlies van loon) maar ook met eventuele voordelen (zoals het recht op een uitkering of de mogelijkheid andere inkomsten te verwerven) die daarmee voldoende samenhangen. In welke mate de aldus vastgestelde gevolgen de hoogte van de billijke vergoeding bepalen, zal mede afhangen van de aanwezigheid van andere omstandigheden die bij het vaststellen van de vergoeding van belang zijn. Daarbij kan ook meewegen of de werknemer wordt benadeeld in mogelijke toekomstige rechten op een werkloosheidsuitkering. Uiteindelijk komt het immers aan op een beoordeling van alle omstandigheden in het licht van hetgeen partijen daarover hebben aangevoerd. Het hof heeft dat niet miskend.

De overige klachten van het middel kunnen evenmin tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

Verwerping van het beroep volgt.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 06-02-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:193

Zaaknummer: 25/00576

Rechters: C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: S.F. Sagel en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verrichtte na zijn hersteldmelding geen werkzaamheden voor werkgever, ontving wel salaris en werkte zonder toestemming voor andere bedrijven. Werkgever heeft hem daarom op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2022 in dienst getreden bij HEADS als clinical research associate. De arbeidsovereenkomst bevat een nevenwerkzaamheden-, geheimhoudings-, non-concurrentie- en relatiebeding. Op 23 augustus 2023 is werknemer ziek uitgevallen. In maart 2024 is HEADS overgenomen door (de rechtsvoorganger van) Veeda Life Sciences. In april 2024 heeft werknemer voorgesteld gemiste trainingen in te halen om te re-integreren, en de bedrijfsarts heeft geadviseerd dat werknemer enkele uren per week kon beginnen met passende werkzaamheden. Werknemer heeft herhaaldelijk om trainingen en werkzaamheden gevraagd, maar HEADS heeft hier geen vervolg aan gegeven. Op 5 september 2024 is werknemer volledig hersteld verklaard. Ook daarna heeft hij om trainingen en stappen voor zijn terugkeer gevraagd, maar HEADS reageerde niet. Werknemer heeft na zijn hersteldmelding geen werkzaamheden verricht voor HEADS, maar wel steeds salaris ontvangen. Van januari tot en met mei 2025 werkte hij voor Allergan en van juni tot en met augustus 2025 voor een onderdeel van AbbVie. Op 13 augustus 2025 ontdekte de ceo van Veeda dat werknemer al geruime tijd geen werkzaamheden had verricht. In het gesprek kwam naar voren dat werknemer voor AbbVie werkte. HEADS verzocht vervolgens om terugbetaling van het salaris over oktober 2024 tot en met juli 2025. Werknemer stelde dat het niet aanbieden van werkzaamheden voor rekening van de werkgever kwam. Op 11 september 2025 vond een gesprek plaats, waarna werknemer zich ziek meldde. Op 12 september 2025 werd hij op staande voet ontslagen omdat hij geen werkzaamheden had verricht, wel salaris had ontvangen en zonder toestemming voor een concurrent had gewerkt. Het salaris over september 2025 werd niet betaald.

Werknemer verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening HEADS te veroordelen vanaf 1 september 2025 zijn salaris te betalen tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Primair verzoekt hij vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en doorbetaling van salaris. Subsidiair verzoekt hij een billijke vergoeding van € 110.000, een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en betaling van rente en proceskosten. Hij stelt dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en dat hij meerdere keren om werkzaamheden heeft gevraagd, maar dat HEADS niet reageerde.

Volgens hem is het niet aan hem te wijten dat hij geen werkzaamheden verrichtte, en is AbbVie bovendien geen concurrent. Voorwaardelijk verzoekt HEADS ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder vergoedingen, en zelfstandig verzoekt zij terugbetaling van salaris en schadevergoeding voor de telefoon en laptop.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Tussen het bekend worden met de dringende reden en het ontslag zat een periode van 28 dagen en daarvoor is geen afdoende verklaring gegeven. Het ontslag op staande voet wordt daarom vernietigd.

Ontbinding

Werknemer heeft na zijn hersteldmelding geen werkzaamheden verricht en heeft zonder toestemming voor Allergan en AbbVie gewerkt. Dat is verwijtbaar. Daar staat tegenover dat HEADS geen re-integratie-inspanningen heeft verricht en werknemer meerdere keren om werkzaamheden heeft gevraagd zonder reactie. Ook is HEADS zelf verantwoordelijk voor de situatie waarin werknemer van de radar is verdwenen. Het verwijtbaar handelen van werknemer is daarom niet zodanig dat ontbinding op de e-grond gerechtvaardigd is. Wel is de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. Partijen wijzen elkaar als verantwoordelijke aan en hebben geen vertrouwen meer in elkaar. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 maart 2026. Beide partijen treft een even groot en even ernstig verwijt, zodat geen billijke vergoeding en geen transitievergoeding worden toegekend. Omdat werknemer tot 1 maart 2026 in dienst blijft, moet HEADS zijn salaris tot die datum betalen. Wel moet werknemer een deel van het ontvangen salaris terugbetalen. Hij heeft van januari tot en met augustus 2025 voor ongeveer 20 uur per week voor andere werkgevers gewerkt en zich in die uren niet beschikbaar gehouden voor HEADS. Daarom moet hij het netto-equivalent van € 15.432,08 bruto terugbetalen, welk bedrag HEADS mag verrekenen. Het verzoek van HEADS tot vergoeding van schade aan de telefoon en laptop wordt afgewezen, omdat niet is aangetoond dat werknemer die schade heeft veroorzaakt. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:956

Zaaknummer: 11960696 \ EA VERZ 25-1297

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: T. Stevovic, M.M.A. van Berckel Smit en S. Schmeetz

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671 lid 9 sub c BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

De vestigingsmanager klokte niet in en uit, schreef meer overuren dan hij werkte en ontvreemde € 30.000 van werkgeefster. Werkgeefster heeft hem daarom op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2021 in dienst bij werkgeefster in de functie van vestigingsmanager. Eind juli 2025 heeft de nieuwe directeur een gesprek met werknemer gevoerd waarin hij vroeg waarom werknemer niet in- en uitklokte en hoe het afstorten van geld in zijn werk ging. Op 20 augustus 2025 vond een gesprek plaats met de eigenaar, de directeur en werknemer, waarin werd gezegd dat er elke maand veel geld moest worden bijgepast. Op 27 augustus 2025 werd werknemer in een nieuw gesprek geconfronteerd met camerabeelden waaruit zou blijken dat hij geld in zijn broekzak stopte en meer uren in rekening bracht dan hij werkte. Aan het einde van dat gesprek werd werknemer geschorst. Diezelfde dag heeft werknemer een e-mail gestuurd waarin hij niet akkoord ging met de schorsing, aanspraak maakte op zijn salaris over augustus en zijn arbeidsovereenkomst opzegde per 30 september 2025. Nog diezelfde dag ontving werknemer een brief van de gemachtigde van werkgeefster waarin hij per 27 augustus 2025 op staande voet is ontslagen. Als reden werd gegeven dat hij ten onrechte overuren had laten uitbetalen en geld van werkgeefster had ontvreemd. Volgens de brief bleek uit camerabeelden dat hij geld uit een muntbeker in zijn broekzak stopte, waarna het geld verdwenen was. Werkgeefster concludeerde dat werknemer gelden ontvreemde en dat dit, afzonderlijk en in samenhang met de andere reden, een dringende reden voor ontslag op staande voet opleverde. Werknemer stelde dat het ontslag niet rechtsgeldig was, omdat het niet onverwijld was gegeven. Hij erkende dat hij zich geld had toegeëigend, maar vond dat werkgeefster te lang had gewacht en onvoldoende rekening had gehouden met zijn persoonlijke omstandigheden. Werknemer verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van het loon over augustus, september en oktober 2025, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente en loonstroken. Subsidiair verzoekt hij onder meer betaling van het loon over augustus 2025, een gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding en het vervallen verklaren van het non-concurrentie- en relatiebeding. Voor het geval het ontslag niet rechtsgeldig zou zijn, verzoekt werkgeefster om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Werkgeefster had twee dringende redenen aangevoerd, namelijk het onterecht laten uitbetalen van overuren en het ontvreemden van geld. Werknemer betwistte de eerste reden, maar erkende de tweede. Tijdens de mondelinge behandeling erkende hij dat hij € 30.000 zonder medeweten en toestemming van werkgeefster had meegenomen. Het ontvreemden van geld van de werkgever is dermate ernstig dat dit op zichzelf een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Van werkgeefster kan dan niet langer worden verwacht dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. De persoonlijke omstandigheden van werknemer maken dit niet anders. Ook het verweer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven slaagt niet. Volgens de kantonrechter heeft werkgeefster voldoende onderbouwd dat zij pas kort voor het ontslag concrete aanwijzingen kreeg dat werknemer geld ontvreemdde en dat zij daarna voortvarend heeft gehandeld. Daarmee is het ontslag onverwijld gegeven. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag en tot doorbetaling van loon wordt afgewezen. Omdat werknemer tot 27 augustus 2025 in dienst was, heeft hij wel recht op de loonstrook van augustus 2025. Het subsidiaire verzoek van werknemer en het ontbindingsverzoek van werkgeefster behoeven geen beoordeling. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten, omdat hij overwegend ongelijk krijgt en er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:25

Zaaknummer: 11939234 \ AZ VERZ 25-116

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

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

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Steigerbouwer is niet werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst, waardoor het ontslag niet rechtsgeldig is.*Feiten*

Werknemer is per 18 september 2023 bij werkgeefster in dienst getreden als steigerbouwer. Bij brief van 5 juli 2024 wordt aan werknemer gemeld dat zijn dienstverband als uitzendkracht wordt beëindigd op 4 augustus 2024 vanwege te laat komen, helemaal niet komen opdagen en marihuanagebruik tijdens werktijd. In eerste aanleg heeft werknemer primair verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgeefster te veroordelen om onder meer het loon c.a. te betalen vanaf 8 juli 2025. De kantonrechter heeft de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd en geoordeeld dat er geen sprake is van een uitzendovereenkomst als door werkgeefster betoogd.

*Oordeel**Kwalificatie overeenkomst*

Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van een uitzendovereenkomst. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep is komen vast te staan dat werknemer uitsluitend onder leiding en toezicht van werkgeefster, dan wel diens werknemer X, als steigerbouwer heeft gewerkt. Dit kenmerkt de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Er is dus geen sprake van het onder toezicht en leiding van een derde verrichten van de werkzaamheden. Het bedrijf van werkgeefster bestaat uit steigerbouw. Dat er ook sprake was van het ter beschikking stellen van werknemer van een derde in de uitoefening van het beroep of bedrijf van werkgeefster is niet onderbouwd. Daarmee staat vast dat er geen sprake is van een uitzendovereenkomst ook al maken de loonstroken en een werkgeversverklaring melding van een uitzendovereenkomst. Dat zou niet anders zijn indien werknemer een document aangeduid als 'uitzendovereenkomst' zou hebben getekend – wat hij heeft betwist – en/of wanneer zou komen vast te staan dat X tegen werknemer heeft gezegd dat hij (werknemer) een uitzendovereenkomst zou aangaan met werkgeefster. Er is geen aanleiding om te oordelen dat met het aangaan van deze overeenkomst een bepaalde duur is overeengekomen tussen partijen voor het geval deze geen uitzendovereenkomst zou zijn.

Ontslag

De opzegging van de arbeidsovereenkomst is geschied zonder (schriftelijke) instemming van werknemer. Voor een ontslag op staande voet (art. 7:677 lid 1 BW) is vereist dat het gaat om

een onverwijldde opzegging, een dringende reden en een onverwijldde mededeling van deze dringende reden aan de werknemer. De opzegging voldoet niet aan deze eisen. Het hof is het met de kantonrechter eens dat de brief te vaag is. Over de in de brief genoemde gedragingen van werknemer zijn geen concrete feiten gesteld. De formulering is zo algemeen van aard, dat voor werknemer niet zonder meer duidelijk was wat de dringende reden is geweest die aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Dit leidt tot de conclusie dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig was. De kantonrechter heeft de opzegging daarom terecht vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:48

Zaaknummer: 200.354.251/01

Rechters: R.S. van Coevorden, F.J. Verbeek en O.F. Blom

Advocaten: T. Harmankaya en J. Marges

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:677 BW, 7:690 BW en

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens disfunctioneren na herhaalde incidenten en twee verbetertrajecten.*Feiten*

Dunea N.V. (hierna: Dunea) is actief in waterwinning en -zuivering. Werknemer (geboren 1991), is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij Dunea (eerst tijdelijk, later onbepaalde tijd) in de functie van allround operationeel technicus 3 (AOT3). In deze functie werkt hij aan installaties conform veiligheidsinstructies en werkafspraken. Werknemer functioneert in 2019-2020 naar behoren. In 2021 beoordeelt Dunea zijn functioneren als onder de norm, waarna in maart 2022 een verbetertraject begint met concrete gedrags- en werkafspraken. Na tussentijdse evaluaties beoordeelt Dunea het functioneren in november/december 2022 weer als op de norm. In 2023 ontvangt Dunea opnieuw meldingen. Op 3 maart 2023 is er een incident waarbij bijna een ongeval ontstaat bij het bedienen van een hydraulische afsluiter; Dunea geeft op 15 maart 2023 een officiële waarschuwing (o.a. onvoldoende voorbereiding, planbord niet gevolgd, LMRA niet uitgevoerd, signalen/instructies van collega's niet opgevolgd). Na een gesprek op 24 maart 2023 wil werknemer niet instemmen met een nieuw verbetertraject; Dunea stelt hem daarop vrij van werk. Op 12 april 2023 stemt hij onder protest alsnog in en begint met een tweede verbetertraject (zes maanden), grotendeels gelijk aan dat van 2022 maar met extra nadruk op het opvolgen van mondelinge instructies. Na meerdere evaluaties beoordeelt Dunea het functioneren eind 2023 opnieuw als op de norm. In 2024 beoordeelt Dunea het functioneren als goed, ondanks enkele incidenten. In 2025 komen opnieuw incidentmeldingen binnen. Naar aanleiding van werkzaamheden op 1 en 3 april 2025 bespreekt Dunea op 30 april 2025 met werknemer dat zij vergelijkbare problemen ziet als eerder (voorbereiding, communicatie, veiligheid) en dat zij zorgen heeft over een terugval in "oud gedrag". Op 6 mei 2025 besluit Dunea uiteindelijk geen officiële waarschuwing te geven, maar zij blijft haar zorgen uiten. In voortgangsgesprekken op 14 mei en 10 juni 2025 dringt Dunea aan op coaching, maar dit traject komt niet van de grond. Op 4 juli 2025 volgt een melding van een nieuw incident (handelingen aan een chemische installatie zonder juiste aanwijzing/bevoegdheid); Dunea haalt werknemer op 5 juli 2025 uit het rooster en bespreekt dit op 8 juli 2025. Daarna wordt mediation ingezet, die Dunea op 22 september 2025 beëindigt. Werknemer verschijnt vervolgens niet op een door Dunea gepland gesprek op 26 september 2025. Dunea verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren (d-grond), subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair op grond van de cumulatiegrond (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat er geen opzegverbod geldt. Voor ontbinding wegens disfunctioneren moet blijken dat de werknemer ongeschikt is voor de functie (niet door ziekte), dat hij tijdig is aangesproken en een serieuze en reële verbeterkans heeft gekregen, en dat het disfunctioneren niet is te wijten aan onvoldoende scholing/zorg door de werkgever. Volgens de kantonrechter heeft Dunea voldoende onderbouwd dat werknemer niet structureel voldoet aan de vereiste competenties (met name veilig, planmatig/gestructureerd werken en duidelijk communiceren, en voldoende lerend/corrigerend vermogen). Dunea heeft hem al sinds 2021 aangesproken, twee keer een uitgebreid verbetertraject aangeboden met concrete verbeterpunten en evaluaties, en daarnaast coaching en mediation aangeboden. Een derde verbetertraject acht de kantonrechter niet zinvol, mede omdat werknemer onvoldoende bereidheid tot aanpassing/zelfreflectie liet zien. Het verweer dat het disfunctioneren door gebrek aan scholing of onveilige arbeidsomstandigheden komt, slaagt niet: Dunea mocht scholing in verband met een hogere functie uitstellen tijdens het verbetertraject en verdere scholingsverzoeken zijn niet aannemelijk gemaakt; “niet ideale arbeidsomstandigheden” is onvoldoende onderbouwd. Daarom is er sprake van een redelijke grond voor ontbinding: disfunctioneren. De kantonrechter komt niet toe aan bespreking van de g- en i-grond.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:1325

Zaaknummer: 11922962 RP VERZ 25-50778

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: M.M.S. Meinhardt

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding op g-grond ondanks opzegverbod tijdens ziekte, omdat beëindiging in belang werknemer is.*Feiten*

Werknemer (geboren 1961) is op 10 oktober 2005 in dienst getreden bij Ballast Nedam Infra B.V. (hierna: Ballast Nedam) als elektromonteur. In september 2024 neemt een collega ontslag en noemt daarbij “pestgedrag op de werkvloer” en verwijst naar verhalen die (onder meer) werknemer over hem/zijn familie zou hebben verteld. Ballast Nedam spreekt het team daarop in een werkoverleg aan op grensoverschrijdend gedrag. Op 14 maart 2025 volgt het jaargesprek waarin werknemer op het onderdeel samenwerken/communicatie als onvoldoende wordt beoordeeld. Op 21 maart 2025 confronteert Ballast Nedam werknemer per brief met vermeend pestgedrag tegen de vertrokken collega en het doorvertellen van vertrouwelijke informatie, en legt zij een verbetertraject op met gedragsdoelen en tweewekelijkse evaluaties. Werknemer ondertekent het traject niet, ontkent het pestgedrag en betwist de verwijten. In april 2025 vinden voortgangsgesprekken plaats. Werknemer meldt zich op 1 mei 2025 ziek. De bedrijfsarts rapporteert beperkingen en adviseert gesprekken en zo nodig begeleiding om arbeidsrelationele problemen op te lossen. Werknemer hervat vanaf juni 2025 gedeeltelijk zijn werk. In juli 2025 bericht Ballast Nedam werknemer dat zwaar fysiek werk onderdeel is van zijn functie, dat aangepast werk niet voorhanden is, en zet in op opties: voortzetting re-integratie (mogelijk spoor 2) óf uitdiensttreding via een VSO (eventueel in combinatie met een zwaarwerkregeling). Werknemer gaat niet akkoord en wil hervatten in eigen werk. In augustus 2025 is er nog een incidentmelding over rijgedrag met de bedrijfsbus; werknemer ontkent. De bedrijfsarts adviseert vervolgens mediation; werknemer wordt tijdens mediation vrijgesteld van werk. De mediation mislukt. Ballast Nedam verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer verweert zich met een beroep op het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding

De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is: partijen verschillen fundamenteel van mening over gebeurtenissen, vertrouwen ontbreekt en mediation heeft niet geholpen. Herplaatsing ligt niet in de rede; de g-grond is voldragen. Omdat werknemer ziek is, geldt in beginsel het opzegverbod. De kantonrechter oordeelt

echter dat het verzoek niet overtuigend “los” te zien is van de ziekteomstandigheden: Ballast Nedam heeft de fysieke beperkingen en re-integratie (te snel richting spoor 2/VSO) betrokken bij haar koers. Bovendien acht de kantonrechter de door Ballast Nedam aangevoerde oorzaken (met name het vermeende pestgedrag) onvoldoende deugdelijk onderzocht en het verbetertraject op onjuiste gronden ingezet. Desondanks wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden, omdat beëindiging in het belang van werknemer is: de situatie is te belastend en vruchtbare re-integratie/voortzetting is niet realistisch. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn. Ballast Nedam krijgt de gelegenheid het verzoek in te trekken omdat een billijke vergoeding wordt toegekend.

Vergoedingen

De kantonrechter oordeelt dat Ballast Nedam ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onder meer zonder deugdelijk onderzoek van pesten uit te gaan, pas laat te escaleren, een verbetertraject onterecht/oneigenlijk in te zetten, aan te sturen op beëindiging tijdens ziekte, re-integratie te laten stagneren door vrijstelling van werk en ziekte/beperkingen mee te wegen in het ontbindingsverzoek. Daarom kent de kantonrechter aan werknemer een billijke vergoeding van € 60.000 bruto toe. Daarnaast heeft werknemer recht op de transitievergoeding van € 33.821,04 bruto.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:124

Zaaknummer: 11946117 \ AZ VERZ 25-122

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: N. der Kinderen en L.M.G. Heskamp

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

RECHTSPRAAK

De verklaring van werknemer dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden kan als bewijs dienen nu ook aanvullend bewijs voorhanden is dat zodanig sterk is en zodanige essentiële punten betreft dat die zijn verklaring voldoende geloofwaardig maken.

Feiten

Werknemer is op grond van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar op 22 januari 2018 in dienst getreden bij Ship Motion. Op 8 februari 2018 is in de machinekamer van het schip waar werknemer werkte een kettingtakel van de rail geschoten, nadat er een lijmklep als eindstop was geplaatst in plaats van een moer en bout. Op 18 september 2018 heeft werknemer zich ziekgemeld. Hij is ziek gebleven tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 22 januari 2019. Bij brieven van 2 november 2018 (verzonden naar een foutief adres), 7 december 2018 en 27 december 2018 heeft de toenmalige gemachtigde van werknemer Ship Motion aansprakelijk gesteld voor een arbeidsongeval dat werknemer op 8 februari 2018 zou zijn overkomen. Ship Motion heeft de aansprakelijkheid betwist. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat Ship Motion jegens werknemer aansprakelijk is voor de door hem geleden en nog te lijden schade ten gevolge van het ongeval van 8 februari 2018. De rechtbank heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer op 8 februari 2018 werkzaamheden voor Ship Motion verrichtte in de machinekamer van het jacht. Evenmin is in geschil dat bij die werkzaamheden de takel - die door X werd bediend - is losgeschoten en op de vloer van de machinekamer terecht is gekomen. Vast staat dat de takel is losgeschoten door het ontbreken van een deugdelijke eindstop (een moer en bout). De verklaring van werknemer kan als bewijs voor zijn stelling dat hij op 8 februari 2018 schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden dienen nu het hof ook aanvullend bewijs voorhanden acht dat zodanig sterk is en zodanige essentiële punten betreft dat die zijn verklaring voldoende geloofwaardig maken. Dit aanvullend bewijs bestaat uit de schriftelijke verklaring van A en de ten overstaande van de rechter door A als getuige afgelegde verklaring. De verklaring van X - die zegt dat het verhaal zoals werknemer beschrijft niet juist kan zijn - legt minder gewicht in de schaal. X werkte al sinds 2016 als zzp'er voor Ship Motion en heeft zijn verklaring niet ten overstaande van de rechter bevestigd. Er is geen andere verklaring voorhanden die zijn relaas

van het ongeval bevestigt. Het hof acht het verder zeer wel aannemelijk dat de losschietende takel van (volgens Ship Motion) circa 10 kilogram die werknemer heeft geraakt, bij hem tot letsel heeft geleid. Dit letsel vindt verder steun in de door werknemer overgelegde medische stukken. Ship Motion heeft naar oordeel van het hof niet aan haar zorgplicht voldaan. Ship Motion kon niet volstaan met afgaan op de (overigens door werknemer betwiste) mededeling dat hij ervaring zou hebben met revisie- en onderhoudswerkzaamheden, terwijl niet is gebleken dat zij zich ervan vergewist heeft dat werknemer de benodigde deskundigheid had om de takelwerkzaamheden uit te voeren, laat staan dat gecontroleerd is of een deugdelijke eindstop was aangebracht en de takelwerkzaamheden veilig konden worden uitgevoerd. Daarbij komt dat Ship Motion wist dat werknemer geen ervaring had in de wereld van onderhoud aan schepen en boten, zoals Ship Motion zelf heeft gesteld. Het vonnis van de rechtbank wordt vernietigd en de vorderingen worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:148

Zaaknummer: 200.320.611/03

Rechters: M.D. Ruizeveld, S.H.M. van der Heiden en A.J. Swelheim

Advocaten: J.A.M. Broeders en P.C. Knijp

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer in kort geding tegen de eenmanszaak van zijn broer afgewezen, er is nader onderzoek nodig.*Feiten*

Werknemer is per 14 februari 2025 in dienst getreden bij werkgever, de eenmanszaak van zijn broer, in de functie van leerling-opperman. De arbeidsovereenkomst is door middel van een beëindigingsovereenkomst geëindigd. Werknemer vordert achterstallig loon, reiskosten en nog een aantal aanpalende vorderingen. Werknemer voert aan dat werkgever te weinig loon heeft betaald, ook zouden geen vakantiebijslag en reiskostenvergoeding zijn betaald. Werkgever voert – samengevat – als verweer aan dat hij een administratiekantoor heeft ingeschakeld voor de loonadministratie en dat hij het door het administratiekantoor berekende salaris gewoon op rekening van werknemer heeft overgemaakt. Verder voert werkgever aan – zo begrijpt de kantonrechter – dat hij geen reiskosten aan werknemer hoeft te betalen omdat werknemer er zelf voor heeft gekozen om niet mee te rijden met een collega en hij de tankpas van werkgever heeft gebruikt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen twisten over de vraag welke bedragen om welke reden zijn betaald. Om tot een afgewogen oordeel te kunnen komen over (de hoogte van) het achterstallige salaris, het vakantiegeld en de reiskosten moet naar het oordeel van de kantonrechter, gelet op het voorgaande, nader feitenonderzoek worden verricht en/of verdere bewijsvoering worden geleverd, waarvoor de onderhavige kortgedingprocedure zich niet leent. Gelet op het voorgaande kan naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter op dit moment nog niet worden aangenomen dat de bodemrechter de vorderingen van werknemer zal toewijzen. Het voorgaande brengt met zich dat de loonvordering en de daarmee samenhangende vorderingen niet toewijsbaar zijn. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15780

Zaaknummer: 11920619 \ KG EXPL 25-140 (SJ)

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: A.J. Butter

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Nakoming vaststellingsovereenkomst. Wettelijke verhoging gematigd.*Feiten*

Partijen hebben op 11 maart 2025 een vaststellingsovereenkomst (hierna: VSO) gesloten ter beëindiging van het dienstverband per 1 juni 2025. Over de nakoming van deze VSO zijn geschillen ontstaan. En beroep op dwaling en het verzoek tot terugbetalen van onverschuldigd loon heeft Brikl ter zitting ingetrokken, omdat werkneemster ter zitting heeft bevestigd dat zij geen werkzaamheden heeft verricht met/vanuit een bepaalde woonboot in de periode dat zij nog in dienst was bij Brikl. Deze zaak heeft internationale aspecten. Tussen partijen is echter niet in geschil dat de kantonrechter te Amsterdam bevoegd is van de zaak kennis te nemen en dat de VSO beheerst wordt door Nederlands recht.

Oordeel

In de VSO is afgesproken dat het loon op de laatste dag van iedere kalendermaand (tot aan de einddatum) wordt betaald. Omdat het loon over april 2025 pas op 22 mei 2025 is voldaan, is Brikl op grond van artikel 7:625 BW vanaf 4 april 2025 een verhoging wegens vertraging verschuldigd geworden. Brikl heeft verzocht deze wettelijke verhoging af te wijzen dan wel te matigen vanwege overmacht. Hoewel betalingsonmacht in beginsel voor rekening en risico van Brikl behoort te blijven maar van betalingsonwil onvoldoende is gebleken, ziet de kantonrechter aanleiding de wettelijke verhoging tot een bedrag van € 500 bruto te matigen met daarover wettelijke rente vanaf 22 mei 2025. In de VSO is afgesproken dat werkneemster een beëindigingsvergoeding van

€ 12.500 bruto zal ontvangen een maand na de einddatum van het dienstverband, tenzij komt vast te staan dat werkneemster concreet uitzicht had op een andere baan of opdracht ten tijde van tekenen van de VSO. Daarvan is onvoldoende gebleken zodat Brikl veroordeeld wordt deze vergoeding alsnog aan werkneemster te betalen (met verrekening van het navolgende) en met de wettelijke rente vanaf 30 juni 2025. In de VSO is afgesproken dat Brikl de juridische kosten van werkneemster aan haar gemachtigde vergoedt ter hoogte van € 2.000 exclusief btw evenals de meerkosten die Brikl mag verrekenen met de beëindigingsvergoeding. Voorts bepaalt de VSO dat de gemachtigde van werkneemster diens gespecificeerde factuur rechtsreeks aan Brikl zal sturen. Een betalingstermijn is niet opgenomen in de VSO. De juridische kosten ad € 5.989,50 inclusief btw zijn per gespecificeerde factuur van 28 maart 2025 aan Brikl in rekening gebracht. De hoogte van de factuur is niet betwist, alleen de

betaltermijn voor de meerkosten. Een redelijke uitleg van de VSO brengt mee dat het deel van de kosten dat ziet op het vaste bedrag van € 2000 exclusief btw opeisbaar is geworden vanaf twee weken na de datum van de factuur en de meerkosten bij opeisbaarheid van de beëindigingsvergoeding omdat die kosten daarmee verrekend mogen worden. In de VSO is afgesproken dat werknemster de laptop met accessoires niet later dan op de laatste werkdag voorafgaand aan de einddatum van het dienstverband aan Brikl zal retourneren. Daaraan heeft zij zich, in ieder geval met betrekking tot de accessoires die pas ter zitting aan Brikl zijn overhandigd, niet gehouden. Een sanctie op overtreding van deze afspraak ontbreekt echter in de VSO en Brikl heeft ook niet aannemelijk gemaakt dat zij hierdoor schade heeft geleden. Hetzelfde geldt voor het feit dat werknemster volgens de afspraken een dag te laat haar LinkedIn-profiel heeft aangepast. Een schending van de geheimhoudingsverplichting is niet vast komen te staan en overigens is de eventuele daaruit voortvloeiende schade ook niet onderbouwd. Tot slot heeft Brikl schade gevorderd omdat werknemster de laptop te laat heeft verzonden en tegen uitdrukkelijke instructies in de laptop eigenhandig op fabrieksinstellingen heeft gezet. Hierover bepaalt de VSO niets, laat staan dat er een sanctie op staat. Uit de communicatie tussen partijen volgt wel duidelijk dat dit niet de bedoeling was. Dat het wissen van de laptop tot enig wantrouwen bij Brikl heeft geleid is voorstelbaar maar Brikl heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij hierdoor materiële schade heeft geleden nu werknemster onvoldoende betwist heeft gesteld dat alle relevante data ook op de server van Brikl staan en er daarom geen waardevolle en/of vertrouwelijk gegevens verloren zijn gegaan. Dat Brikl kosten heeft moeten maken om nader onderzoek te laten doen of schade te beperken heeft zij onvoldoende onderbouwd met stukken. De conclusie is daarom dat er geen verdere (schade)bedragen op de beëindigingsvergoeding in mindering strekken. Brikle wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10678

Zaaknummer: 11796499 \ CV EXPL 25-9587

Rechters: M. van der Kaay

Advocaten: T. Franken en G.J.L. Bright- van der Sluis

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Incident tot tussenkomst en voeging door vakbond. Vordering tot tussenkomst afgewezen, omdat dit een omzeiling van de appèltermijn zou inhouden. Vordering tot voeging toegewezen.

Feiten

Werkneemster is meerdere jaren in dienst geweest bij FlexWork Payrolling B.V. (hierna: FlexWork) en heeft bij de kantonrechter gevorderd dat FlexWork haar over die periode achterstallig loon en emolumenten betaalt, haar aanmeldt bij het pensioenfonds en premies afdraagt. CNV heeft (in diezelfde procedure) bij de kantonrechter gevorderd dat FlexWork haar een schadevergoeding betaalt van € 5.000 op grond van artikel 15 en 16 Wet Cao wegens het niet-naleven van de NBBU-cao. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster toegewezen en de vordering van CNV afgewezen. FlexWork is vervolgens in hoger beroep gegaan tegen het vonnis van de kantonrechter, maar heeft alleen werkneemster en niet ook CNV gedagvaard. Omdat CNV niet is gedagvaard in hoger beroep, vordert zij in dit incident dat zij in het hoger beroep in de hoofdzaak tot de procedure wordt toegelaten – primair – als tussenkomende partij of – subsidiair – als gevoegde partij aan de zijde van werkneemster.

Oordeel

Tussenkomst en/of voegen

Een partij kan vragen om in een lopende rechtszaak te mogen tussenkomen als zij een eigen vordering wil instellen tegen (een van) de procederende partijen en als zij voldoende belang heeft om aan de procedure deel te nemen vanwege de mogelijk nadelige gevolgen die de procedure voor haar kan hebben (art. 217 Rv). Dat belang kan zijn dat door de gevolgen die de uitspraak in de hoofdzaak kan hebben, benadeling of verlies van een recht van de tussenkomende partij dreigt of dat haar positie op een andere manier kan worden benadeeld. Een partij die een belang heeft bij een tussen andere partijen aanhangige procedure kan ook vragen zich daarin te mogen voegen. Voor het aannemen van een dergelijk belang is voldoende dat de partij die voeging vraagt nadelige gevolgen kan ondervinden van een ongunstige uitkomst van de procedure voor de partij aan de zijde van wie zij zich wil voegen. Onder nadelige gevolgen zijn in dit verband te verstaan de feitelijke of juridische gevolgen die de toe- of afwijzing van de in die procedure ingestelde vordering of het gezag van gewijsde van de eindbeslissingen in die procedure zullen kunnen hebben voor degene die de voeging vraagt.

Standpunten hof: geen tussenkomst wel voeging

Het hof is van oordeel dat toewijzing van de vordering tot tussenkomst van CNV in strijd is met de eisen van een goede procesorde. Omdat CNV zelf een vordering heeft ingesteld bij de kantonrechter en deze is afgewezen, had CNV hoger beroep moeten instellen om haar vordering nogmaals geldend te maken. Nu CNV dat niet heeft gedaan, zou toelating van tussenkomst van CNV in hoger beroep neerkomen op een ontoelaatbare omzeiling van de hogerberoepstermijn en een doorbreking van het gezag van gewijsde van de beslissing op de vordering van CNV. Om deze reden wijst het hof het door CNV primair gevorderde af. Het hof staat CNV wel toe zich in de hoofdzaak te voegen aan de kant van werkneemster. CNV heeft voldoende onderbouwd dat zij nadelige gevolgen kan ondervinden van een ongunstige uitkomst van de procedure voor werkneemster.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:475

Zaaknummer: 200.359.940

Rechters: S.C.P. Giesen, G.R. den Dekker en G.A. Diebels

Advocaten: A.M. Schippers en S.J. Snellenburg-Swenker

Wetsartikelen: 217 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding.*Feiten*

Op 18 december 2025 is de zaak tijdens een (hybride) zitting besproken met werkgeefster, via Teams, en met werknemer en de gemachtigden in de zittingszaal. Werkgeefster wijzigd haar standpunt en verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 maart 2026 omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werkgeefster is dit niet aan werknemer te wijten.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat het daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken. Partijen zijn het daarmee eens. Dit is een redelijke grond en herplaatsing ligt niet voor de hand. Er is sprake van een opzegverbod, maar geoordeeld wordt dat het verzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop dat opzegverbod betrekking heeft. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden en de einddatum wordt vastgesteld op 1 maart 2026.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15627

Zaaknummer: 11852019 VZ VERZ 25-5781

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: D.M. Lai en S. Foullani

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden bij inlener schade heeft geleden. Deugdelijke onderbouwing daarvoor ontbreekt.

Feiten

Werknemer is op grond van een uitzendovereenkomst met ingang van 3 oktober 2022 bij MFN in dienst getreden. Werknemer is vanaf 7 november 2022 uitgezonden aan inlener. Op 2 mei 2023 heeft werknemer met zijn begeleider bij MFN besproken dat hij zijn knie had gestoten, waarna hij op 8 mei 2023 naar de huisarts is geweest, vergezeld door de begeleider. Op 3 september 2023 (vlak voor de einddatum van het dienstverband tussen MFN en werknemer op 30 september 2023) hield het werk voor werknemer bij inlener op. Bij afzonderlijke brief van 14 september 2023 heeft (de gemachtigde van) werknemer inlener en MFN aansprakelijk gesteld “in verband met het door hem op 1 mei 2023 overkomen ongeval, waarbij cliënt letsel heeft opgelopen”. Bij e-mail van 5 oktober 2023 heeft MFN aansprakelijkheid van de hand gewezen. Bij e-mail van 13 oktober 2023 heeft inlener aansprakelijkheid van de hand gewezen. Bij dagvaarding van 3 juli 2024 heeft werknemer MFN en inlener in rechte betrokken. MFN is verzekerd bij Achmea Schadeverzekeringen N.V. (hierna: “Achmea”). In opdracht van Achmea is een onderzoek uitgevoerd naar de toedracht van het gestelde arbeidsongeval. In het rapport toedrachtsonderzoek wordt op pagina 3 samenvattend geconcludeerd dat het daadwerkelijk plaatsvinden van het ongeval en de gestelde toedracht niet konden worden vastgesteld. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat gedaagden hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de schade die hij heeft geleden als gevolg van het arbeidsongeval dat zich op 1 mei 2023 heeft voorgedaan en wel op grond van artikel 7:658 lid 2 en lid 4 BW.

Oordeel

Het is aan werknemer om te bewijzen dat hij tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden bij inlener schade heeft geleden. Werknemer heeft dit onvoldoende aannemelijk gemaakt want deugdelijke onderbouwing daarvoor ontbreekt. Hij heeft geen, althans geen objectief en/of overtuigend bewijs geleverd dat het arbeidsongeval heeft plaatsgevonden. Weliswaar heeft werknemer enige verklaringen van collega's in het geding gebracht maar nog daargelaten dat deze collega's niet uit eigen wetenschap hebben kunnen verklaren over het gestelde ongeval, hebben zij tijdens het toedrachtsonderzoek verklaringen afgelegd die op relevante onderdelen afbreuk doen aan de stellingen van werknemer. De eigen verklaring van werknemer kan niet gelden als objectief bewijsmiddel. Bij het voorgaande komt dat de toedracht van het door werknemer gestelde ongeval door MFN en inlener gemotiveerd is

betwist. Deze betwisting is door werknemer onvoldoende gemotiveerd en/of overtuigend weersproken. Dit geldt zelfs als wordt uitgegaan van de authenticiteit en juistheid van de door werknemer ingebrachte foto's en stellingen. De kantonrechter heeft bij zijn beoordeling verder in aanmerking genomen dat de huisarts op 8 mei 2023 het letsel (een kleine blauwe plek) heeft waargenomen aan de binnenkant van het been, *onder de knie*, wat strookt met de conclusie in het toedrachtonderzoek dat de lasklem (indien al aanwezig) hoger heeft gezeten dan de knie van een persoon met een lengte als werknemer. Dit door de huisarts waargenomen letsel kan - zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt - dus niet als bewijs dienen voor de stelling dat de lasklem (zoals getoond op bovenstaande foto) knieletsel bij werknemer heeft veroorzaakt. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:474

Zaaknummer: 11241275 \ CV EXPL 24-538o

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: A. Quispel en L. Schuurs

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing van ambtenaar na melding ongewenst gedrag ten opzichte van collega's in kort geding opgeheven.*Feiten*

Werknemer is werkzaam bij de gemeente Heerenveen in de functie van specialist inkomen, waarbij hij als tijdelijk waarnemend locatiehoofd gemeente opvang Oekraïne (hierna: de opvang) heeft gefungeerd. Vanuit deze rol had hij rechtstreeks contact met de bewoners van de opvang, ook via WhatsApp. Vanaf 1 maart 2025 is werknemer op de afdeling waar hij voorheen werkte teruggekeerd. Tijdens een gesprek medio september 2025 is werknemer geschorst en moest hij zijn laptop, telefoon en toegangsdruppel voor onderzoek inleveren. De schorsing is schriftelijk bevestigd met als reden een vermoeden van ongewenst gedrag op de werkvloer/een melding van ongewenst gedrag op de werkvloer dat naar het oordeel van de gemeente onderzocht moet worden. Deze schorsing is uitdrukkelijk niet bedoeld als disciplinaire maatregel, maar als ordemaatregel. Het bureau BING krijgt opdracht onderzoek te doen naar aanleiding van twee ingediende meldingen over vermeend ongewenst gedrag door werknemer. De vermeende ongewenste gedragingen zouden betrekking hebben op het sturen van berichten met een dubbele lading, het van top tot teen observeren, knipogen en het leggen van een hand op de schouder. Daarnaast hebben beide melders aangegeven dat werknemer jegens hen ongepaste opmerkingen zou hebben gemaakt gerelateerd aan (Oekraïense) vrouwen. BING legt de bevindingen van het onderzoek vast in een onderzoeksrapport. Werknemer wordt uitgenodigd voor een bespreking van dit rapport. Werknemer vordert in kort geding dat de gemeente het schorsingsbesluit intrekt en hem weer tot zijn werk te worden toegelaten.

*Oordeel**Belangenafweging*

Schorsing van een werknemer is alleen gerechtvaardigd als de werkgever daarvoor een redelijke grond heeft die, ten opzichte van het belang van de werknemer, voldoende zwaar weegt. Aan de ene kant is er het belang van werknemer om te worden toegelaten tot het werk. Volgens vaste rechtspraak betreft dat in beginsel een zwaarwegend belang. De schorsing van werknemer kan in een bodemprocedure standhouden als de gemeente een voldoende zwaarwegend belang heeft. Daarbij kan worden gedacht aan het feit dat de gemeente, ter bescherming van andere werknemers, adequaat moet reageren op signalen dat er sprake is van een (sociaal) onveilige werkomgeving. Uiteindelijk hangt het af van de concrete omstandigheden van het geval of bepaald handelen een redelijke grond voor schorsing

oplevert.

De meldingen rechtvaardigen geen schorsing

Of werknemer zich schuldig maakte aan het hem verweten gedrag kwam echter niet vast te staan, zoals blijkt uit het onderzoeksrapport. Dat dit de waarschijnlijkste uitkomst van het onderzoek was, had de gemeente al bij aanvang van het onderzoek kunnen weten. Melder II wilde immers niet herleidbaar zijn voor werknemer. Terecht merkt BING al in het interviewverslag op dat het deel van de melding dat zij niet aan werknemer kan voorhouden ook niet kan worden meegenomen in de conclusies. Alleen al dit gegeven had de gemeente ertoe moeten brengen om terughoudend te zijn met het opleggen van een volledige schorsing.

De uitkomsten van het onderzoek rechtvaardigen ook geen (voortzetting van de) schorsing

Volgens de gemeente moet de schorsing worden voortgezet omdat de uitkomsten van het onderzoek rechtvaardigen dat werknemer niet terugkeert op de werkvloer zolang het bevoegd gezag geen besluit heeft genomen over het vervolg, aldus de gemeente. De kantonrechter volgt dat betoog niet omdat de gemeente niet aangeeft welke bevindingen uit het onderzoeksrapport het noodzakelijk maken dat werknemer geschorst blijft en de gemeente niet uiteenzet waarom schorsing noodzakelijk is voor het bevoegd gezag om een besluit te kunnen nemen. De gemeente moet de schorsing opheffen en werknemer weer toelaten tot zijn werk zodra hij weer beter is. Ook moet de gemeente een rectificatie plaatsen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:286

Zaaknummer: 12012097 \ VV EXPL 25-90

Rechters: T.J. Sleswijk Visser

Advocaten: I.J. Woltman en G.H. Boelens

Wetsartikelen: 11.4 Cao Gemeenten 2025-2027

RECHTSPRAAK

Dringende reden, het ongeremd knuffelen en een kus op de mond van een bewoner van een zorginstelling tijdens een herdenkingsbijeenkomst voor een overleden collega, is niet komen vast te staan.

Feiten

Werkneemster was van 15 oktober 2018 tot en met 25 juni 2025 in dienst bij de Stichting Philadelphia Zorg (hierna: Philadelphia) in de functie van assistent-begeleider B met een loon van € 2.799,11 bruto per maand (32 uur per week). Zij werkte op een woonlocatie waar mensen met een verstandelijke beperking en mensen met autisme of aanverwante problematiek 24-uurs zorg krijgen. Binnen Philadelphia geldt een gedragscode waarin onder meer is bepaald dat een medewerker geen grensoverschrijdend gedrag vertoont naar cliënten en respectvol met de ander omgaat. Verder is in deze gedragscode bepaald dat een medewerker Philadelphia geen reputatieschade toebrengt door zijn of haar handelwijze of uitingen. De arbeidsrelatie stond al langer onder druk. Werkneemster had in 2024 een klacht ingediend over manipulatie en buitensluiting door collega's. Op 16 april 2025 vond een herdenkingsdienst plaats. Tijdens deze dienst zou werkneemster in strijd met de gedragscode bewoners ongeremd hebben geknuffeld en een bewoner op de mond hebben gekust. Er volgde in mei 2025 een telefonische klacht en op 16 juni 2025 een schriftelijke klacht. Philadelphia schorst werkneemster en doet nader onderzoek. Op 25 juni 2025 volgt een ontslag op staande voet. Werkneemster berust in het ontslag op staande voet maar verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag onregelmatig is en verzoekt diverse vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De klacht kwam slechts van één ouder. Collega's, onder wie haar leidinggevende, hebben het gedrag ook waargenomen, maar zagen geen aanleiding om in te grijpen. Als er inderdaad sprake zou zijn geweest van grensoverschrijdend gedrag dat open en bloot voor het oog van velen zou hebben plaatsgevonden, dan is het opmerkelijk dat daarvan pas na één maand melding wordt gedaan. De kantonrechter acht het daarom onvoldoende aannemelijk dat er sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag, maar dat werkneemster uiting heeft gegeven aan haar emoties, hetgeen de kantonrechter in deze context begrijpelijk vindt. Die grens zou wel zijn overschreden indien werkneemster moedwillig een kus op de mond heeft gegeven aan een van de bewoners. Dat dit is gebeurd staat niet vast. Anders dan Philadelphia meldt in de ontslagbrief, zijn er uit het onderzoek – dat kennelijk bestond uit een belronde – geen nadere feiten naar voren gekomen.

Philadelphia heeft in elk geval nagelaten deze nieuwe feiten naar voren te brengen. De kantonrechter verwijt het Philadelphia dat zij geen ontbindingsverzoek heeft ingediend in plaats van het gegeven ontslag op staande voet. Philadelphia heeft naar het oordeel van de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op onregelmatige en onrechtmatige wijze beëindigd met als resultaat dat werknemster aanspraak maakt op een billijke vergoeding van € 20.000 bruto, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:12004

Zaaknummer: 11851541 AZ VERZ 25-99

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: S. de Block en A.E.G. Ijff

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:669 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet voldoende onderbouwd gesteld dat sprake is geweest van een situatie waarin werkneemster niet heeft meegewerkt aan haar re-integratie, omdat niet concreet is gesteld welke afspraken werkneemster (ten onrechte) niet is nagekomen.

Feiten

Werkneemster is sinds 13 mei 2021 in dienst van werkgeefster. Per 1 januari 2024 is de functie van werkneemster gewijzigd naar die van teamleidster II voor 34 uur per week. Sinds 29 april 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt. Op 15 april 2025 heeft werkgeefster een loonstop opgelegd, omdat werkneemster – volgens haar – vier keer niet bereikbaar was en nadat werkneemster een afspraak om op 15 april op het bedrijf te verschijnen niet was nagekomen. Daarna heeft werkneemster nog een aantal andere re-integratie-afspraken afgezegd. Op 29 september 2025 heeft werkneemster een deskundigenoordeel aangevraagd bij UWV om te beoordelen of haar re-integratie-inspanningen voldoende zijn geweest. De conclusie van dit deskundigenoordeel is dat niet gesteld kan worden dat de re-integratieactiviteiten van werkneemster onvoldoende zijn, omdat er geen concrete afspraken zijn vastgelegd in een plan van aanpak. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster dat werkgeefster wordt veroordeeld haar salaris vanaf 15 april 2025 te betalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In artikel 7:629 BW is bepaald dat een werkgever in bepaalde situaties geen loon hoeft te betalen tijdens arbeidsongeschiktheid. Een van die situaties is dat de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan, kort gezegd, re-integratiebevorderende maatregelen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster op goede gronden de loonbetaling heeft stopgezet nadat werkneemster de afspraak om op 15 april op het bedrijf te verschijnen, niet is nagekomen. Werkneemster heeft namelijk niet onderbouwd dat hiervoor een geldige reden was en heeft ook niet aangegeven dat het niet redelijk was van werkgeefster dit van haar te vragen. Werkgeefster heeft echter niet voldoende onderbouwd gesteld dat ook in de periode na 18 april 2025 sprake is geweest van een situatie waarin werkneemster niet heeft meegewerkt aan haar re-integratie. Werkgeefster heeft niet concreet gesteld welke afspraken werkneemster na 18 april 2025 (ten onrechte) niet is nagekomen. Voor de afgezegde afspraken waar werkgeefster wel concreet naar verwijst, had werkneemster een geldige reden (kaakontsteking en verslechterde mentale situatie). De gevorderde betaling van het achterstallig loon zal daarom en gelet op het

spoedeisend belang bij de vordering, worden toegewezen met inachtneming van de specificaties uit de cao (95% gedurende het tweede halfjaar van de arbeidsongeschiktheid en 85% gedurende het tweede jaar). Tot slot wordt ook de wettelijke rente en de (gematigde) wettelijke verhoging van 20% toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:854

Zaaknummer: 12028635 \ VV EXPL 25-87

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

Advocaten: M. Bakhuis

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen van ambtenaar werkzaam bij de Belastingdienst. Bijklussen. Schending integriteitsnormen.*Feiten*

Werknemer is op 3 maart 1982 op basis van een ambtelijke aanstelling in dienst getreden bij de staat. Die aanstelling is met ingang van 1 januari 2020 van rechtswege omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zijn functie is behandelfunctionaris C bij de Belastingdienst met een loon van € 3.879 bruto per maand. Zijn werkzaamheden bestaan onder meer uit het behandelen van aangiftes van buitenlandse belastingplichtigen. Op 30 juni 2025 heeft een leidinggevende bij het Meldpunt Integriteit Belastingdienst (MIB) melding gemaakt van een vermoeden van een integriteitsschending. Bij de Belastingdienst ontstond het vermoeden dat het om werknemer ging en dat hij tegen betaling in de avonden belastingaangiftes verzorgde en fiscale adviezen gaf en daarbij mogelijk de interne systemen raadpleegde. Bij brief van 27 juli 2025 heeft de staat werknemer geschorst in het belang van de organisatie wegens een vermoeden van een ernstige integriteitsschending. De staat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Oordeel

Werknemer verschijnt op 8 januari 2026 niet op de mondelinge behandeling. Aan het niet-verschijnen van werknemer bij de mondelinge behandeling en het feit dat hij geen verweer gevoerd heeft, verbindt de kantonrechter de conclusie dat de door de staat aangevoerde feiten en de daaraan door de staat verbonden conclusies voor juist gehouden moeten worden. Met de staat is de kantonrechter van oordeel dat uit die feiten blijkt dat werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld heeft, omdat (i) hij in strijd met het verbod op nevenwerkzaamheden heeft gehandeld, (ii) het vaststaat dat hij onbevoegd de systemen van de Belastingdienst heeft geraadpleegd en (iii) dat vast is komen te staan dat hij de onbevoegd uit de systemen verkregen informatie heeft gebruikt voor zijn verboden fiscale advisering. De staat heeft terecht gewezen op de bijzondere positie van de Belastingdienst in de maatschappij en de vele gegevens van burgers en bedrijven waar zij over beschikt. Burgers en bedrijven moeten erop kunnen vertrouwen dat hun persoonsgegevens bij de Belastingdienst in veilige handen zijn en dat er vertrouwelijk mee omgegaan wordt. De arbeidsovereenkomst wordt per direct ontbonden zonder dat werknemer aanspraak kan maken op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 22-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:400

Zaaknummer: 11924727 \ AZ VERZ 25-112

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: J.L.A. Helmer

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Loon vanaf ziekmelding moet worden doorbetaald nu moet worden geoordeeld dat onder bewind gestelde werknemer niet zelf rechtsgeldig ontslag heeft genomen.

Feiten

Werknemer is op 6 oktober 2025 bij werkgever in dienst getreden als magazijnmedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar, tegen een basissalaris van € 1.997,44 bruto per maand. Op 13 oktober 2025 vond een gesprek plaats tussen werknemer en zijn leidinggevende, waarna werknemer de werkplek heeft verlaten. Werkgever berichtte werknemer dat hij had aangegeven niet terug te keren en verzocht om schriftelijke bevestiging. Werkgever stelde dat werknemer per 13 oktober 2025 zelf ontslag had genomen. De bewindvoerder reageerde op 27 oktober 2025 dat werknemer geen ontslag nam, maar na vragen over onder andere zijn bewind naar huis is gestuurd en ervan uitging dat hij was vrijgesteld met behoud van loon. Werkgever betwistte die vrijstelling, stelde dat werknemer niet (meer) beschikbaar was en nodigde hem uit voor een gesprek op 3 november 2025. Dat gesprek vond plaats tussen werkgever, werknemer en diens vader en is zonder medeweten van werknemer en zijn vader opgenomen. Op 4 november 2025 meldde de gemachtigde van de bewindvoerder dat werknemer het gesprek vanwege oplopende emoties had verlaten, dat hij wilde blijven werken maar daartoe op dat moment psychisch niet in staat was, en dat hij zich per die datum ziek meldde. In kort geding vordert de bewindvoerder onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd, betaling van achterstallig loon en wedertewerkstelling zodra werknemer weer arbeidsgeschikt is.

Oordeel

De kernvraag is of de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. Hoewel de arbeidsovereenkomst zelf niet onder bewind valt, vallen de uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten (met name de loonvordering) wél onder het bewind. Op grond van artikel 1:438 lid 2 BW kan de rechthebbende slechts met medewerking van de bewindvoerder over die goederen beschikken. Als werknemer al zou hebben opgezegd, zou die opzegging daarom ongeldig zijn bij ontbreken van medewerking van de bewindvoerder. Werkgever kan zich niet beroepen op de derdenbescherming van artikel 1:439 BW, omdat hij wist – althans had behoren te weten – dat werknemer onder bewind stond. De gevorderde verklaring voor recht wordt desondanks afgewezen, omdat in kort geding geen verklaring voor recht kan worden toegewezen. De vordering tot wedertewerkstelling wordt eveneens afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst in een parallelle

verzoekschriftprocedure zal worden ontbonden per 1 februari 2026.

Ten aanzien van loon oordeelt de kantonrechter dat vanaf de ziekmelding van 4 november 2025 recht bestaat op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW (70% van het loon, met in de eerste 52 weken ten minste het toepasselijke wettelijke minimumloon). Dat de ziekmelding inhoudelijk niet was onderbouwd, leidt niet tot afwijzing, omdat werkgever de gestelde arbeidsongeschiktheid niet heeft betwist. Voor de periode 13 oktober tot 4 november 2025 beoordeelt de kantonrechter de loonvordering onder artikel 7:628 BW (niet werken, terwijl werknemer wel bereid is te werken). Die vordering wordt voorlopig afgewezen, omdat werknemer in het gesprek van 3 november 2025 heeft erkend dat hij niet is weggestuurd maar zelf is vertrokken en hij in de weken daarna onvoldoende blijk heeft gegeven van bereidheid om (weer) te komen werken. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van 70% van het salaris vanaf 4 november 2025 tot 1 februari 2026.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:212

Zaaknummer: 11992144 \ CV EXPL 25-3522

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: R.N. Sahebdien en mr. N. Stroil

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de h-grond van arbeidsovereenkomst eerste adviseur van het college van B&W van de gemeente Middelburg afgewezen. Ontbinding vanwege ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, billijke vergoeding toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2007 in dienst getreden bij de gemeente Middelburg (hierna: de gemeente). Werknemer bekleedt een hogere functie, als eerste adviseur van het college van B&W. Na een periode van onenigheid tussen onder meer werknemer en het college over de inrichting van de afdeling van werknemer, is werknemer op 24 augustus 2025 voor drie maanden geschorst. Over deze schorsing is een persbericht gepubliceerd. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair vanwege een onoplosbaar verschil van inzicht, subsidiair vanwege disfunctioneren, meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van deze gronden. De gemeente stelt dat het huidige college sinds zijn aantreden in 2022 problemen heeft ervaren met werknemer in zijn rol als eerste adviseur van het college. Daarnaast is er volgens de gemeente een fundamenteel verschil van inzicht ontstaan over de wijze waarop werknemer de ambtelijke organisatie leidt. Dit verschil van inzicht is tot uiting gekomen in het kader van de organisatieontwikkeling. Werknemer heeft de ernst van de kritiek van het college op zijn functioneren miskend en volledig eigenstandig geopereerd. Het college heeft inmiddels het vertrouwen in werknemer opgezegd. Volgens de gemeente heeft werknemer ondubbelzinnig laten blijken het niet eens te zijn met de wijze waarop het college de organisatie wenst in te richten en toekomstgericht wil laten ontwikkelen. Werknemer heeft dit weersproken. Hij stelt zich op het standpunt een zorgvuldig besluitvormingstraject te hebben doorlopen. Hierin zijn meerdere adviezen uitgebracht en gewogen. Hem wordt nu verweten dat hij niet een tweehoofdige directie heeft aangesteld maar dit is volgens werknemer nooit aan hem opgedragen. Het gestelde verschil van inzicht gaat volgens werknemer in werkelijkheid over de wijze waarop werknemer zijn functie uitoefent en samenwerkt met het college.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van een voldragen d-grond. Bovendien is werknemer geen begeleiding aangeboden om zijn functioneren te verbeteren. De collegeleden hebben openlijk het vertrouwen in werknemer opgezegd en zij zien geen mogelijkheid om dit te herstellen. Gelet op de vertrouwensrelatie die er dient te bestaan tussen het college en werknemer, ziet de kantonrechter niet op welke manier er in de

toekomst nog sprake zou kunnen zijn van een vruchtbare samenwerking. Deze omstandigheid rechtvaardigt daarom de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De gemeente stelt dat herplaatsing niet in de rede ligt en werknemer heeft dit niet weersproken. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat herplaatsing niet aan de orde is. De transitievergoeding wordt toegewezen en de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Na het gesprek op 4 juli 2025 heeft de gemeente geen pogingen willen ondernemen om de vertrouwensbreuk te herstellen. Werknemer heeft voorgesteld om door middel van mediation met elkaar in gesprek te gaan maar daar heeft de gemeente niet aan willen meewerken. De gemeente heeft aangestuurd op een vaststellingsovereenkomst en toen werknemer daar niet aan wilde meewerken is er een extern onderzoek gestart en is werknemer uiteindelijk geschorst. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft de gemeente door deze handelwijze een onherstelbaar verstoorde arbeidsverhouding laten ontstaan. De gemeente wordt veroordeeld een passende regeling te treffen, zoals beschreven in de toepasselijke Cao Gemeenten (artikel 10.22, een passende regeling bij disfunctioneren). De gemeente stelt zich op het standpunt dat een dergelijke regeling niet op zijn plaats is omdat werknemer een groot aandeel heeft in de verstoring van de arbeidsverhouding, maar hierin volgt de kantonrechter haar niet. In het voorgaande is geoordeeld dat de verstoorde arbeidsverhouding juist in ernstige mate aan de gemeente te wijten is. Er wordt een billijke vergoeding van € 120.000 toegekend. Hierbij speelt de strekking van de WNT mee. Ook speelt mee dat werknemer in een gesprek met de gemeente heeft aangegeven dat hij per 1 januari 2027 wellicht wilde stoppen met werken. De door werknemer gestelde pensioenschade wordt daarbij gedeeltelijk meegenomen, waarbij niet kan worden uitgesloten dat werknemer bij een eventuele andere werknemer wellicht nog pensioen kan opbouwen. De gemeente wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:617

Zaaknummer: 11961322 - AZ VERZ 25-57

Rechters: Swaanen

Advocaten: J.J. Blanken, V. Stavleu en K.F.A.M. Weijling

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub a B en 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Hoger beroep tegen afwijzing billijke vergoeding faalt. Niet kan worden vastgesteld dat werkgever er op heeft aangestuurd de arbeidsverhouding te laten ontsporen, met als doel een ontbindingsmogelijkheid te creëren (Asscher-escape).

Feiten

Werkneemster is per 4 februari 2019 in dienst gekomen bij (de rechtsvoorganger van) Centric Health Zuid Holland B.V. (hierna: 'Centric Health'). Op 27 september 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de praktijkmanager en een huisarts. Tijdens dit gesprek zijn de gemoederen hoog opgelopen. Na dit gesprek is werkneemster naar huis gestuurd. Per e-mail van 2 oktober 2023 heeft de praktijkmanager onder meer aan werkneemster geschreven: "Hoe gaat het met je? Ik hoop dat alles goed gaat. Zoals afgesproken zouden wij na het gesprek van vrijdag dat ongelukkig gelopen is maandag (vandaag) contact houden. Ik heb je een bericht gestuurd, ook gebeld en vervolgens je voicemail ingesproken. Helaas heb ik geen gehoor gekregen." en "Graag heb ik contact met je om de werkwijze in te richten zodat wij de samenwerking sterk kunnen voortzetten." De raadsman van werkneemster heeft hierop per e-mail van eveneens 2 oktober 2023 onder meer geschreven dat werkneemster op 27 september 2023 tot twee keer toe te horen heeft gekregen dat zij op staande voet werd ontslagen. Per e-mail van 4 oktober 2023 heeft Centric Health bevestigd dat werkneemster geen ontslag op staande voet heeft gekregen en dat zij ook niet op non-actief is gesteld. Op 6 oktober 2023 is werkneemster door een bedrijfsarts gezien. Die heeft geconstateerd dat sprake was van situationele arbeidsongeschiktheid op preventieve medische gronden en van een arbeidsconflict. Partijen hebben geprobeerd het arbeidsconflict via mediation op te lossen. Dit traject is zonder oplossing beëindigd. In eerste aanleg heeft werkneemster de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder toekenning van een billijke vergoeding. Centric Health heeft een zelfstandig tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedaan wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek van Centric Health toegewezen. Het verzoek om toekenning van de billijke vergoeding heeft de kantonrechter afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de arbeidsovereenkomst ernstig en duurzaam verstoord is geraakt en dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst dus terecht heeft ontbonden. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of Centric Health aan werkneemster een billijke vergoeding verschuldigd is. Het hof is van oordeel dat in het

midden kan blijven of tijdens het gesprek van 27 september 2023 is gezegd dat werkneemster op staande voet is ontslagen. Ook indien er veronderstellenderwijs van uit wordt gegaan dat namens Centric Health een mededeling van die strekking is gedaan, dan kan die mededeling niet als ernstig verwijtbaar handelen van Centric Health worden aangemerkt. Voor zover werkneemster in de veronderstelling verkeerde dat zij op staande voet was ontslagen, werd al onmiddellijk daarna aan haar duidelijk dat een ontslag op staande voet niet aan de orde was en dat vanuit de kant van Centric Health de wens is uitgesproken met elkaar in gesprek te gaan hoe om te gaan met de hoog opgelopen emoties met als doel de onderlinge verhoudingen te herstellen. Daarnaast is het hof van oordeel dat ook werkneemster kan worden aangerekend dat het gesprek op 27 september 2023 is ontspoord. Tot slot constateert het hof dat partijen in een periode van ongeveer een jaar na het gesprek hebben geprobeerd om de arbeidsrelatie te herstellen en daar voldoende aanknopingspunten zagen. Dus nadat voor werkneemster duidelijk werd dat van een ontslag op staande voet geen sprake was, is een nieuwe situatie ontstaan, waar beide partijen – ook werkneemster – vervolgens naar hebben gehandeld. Naar het oordeel van het hof kan dan ook niet worden vastgesteld dat Centric Health er op heeft aangestuurd de arbeidsverhouding te laten ontsporen, met als doel een ontbindingsmogelijkheid te creëren (het “muizengaatje”/de “Asscher-escape”).

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:129

Zaaknummer: 200.354.792/01

Rechters: J.S. Honée, M.D. Ruizeveld en P.J.B.M. Besselink

Advocaten: C.P. Zwaanswijk en P.M. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na bedreiging door werknemer niet rechtsgeldig. Persoonlijke omstandigheden werknemer. Psychische problematiek.

Feiten

Werknemer is per 2 september 2020 in dienst getreden bij Sibelco Nederland N.V. (hierna: Sibelco) in de functie van bedieningsman. Werknemer lijdt aan psychische problematiek. Omdat werknemer in een psychose verkeerde, is hij op 20 januari 2025 ziekgemeld. Op 29 januari 2025 vindt een gesprek plaats. In het gespreksverslag staat dat werknemer al een tijdje zijn medicatie aan het afbouwen was. In mei 2025 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. Naar aanleiding van een voorval op 15 juli 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het ernstig bedreigen van zijn leidinggevende. Volgens Sibelco heeft werknemer op 15 juli 2025 het volgende gezegd: *“Bek dichthouden, nog één enkel woord en ik knal je neer”* en *“Jullie zijn allemaal verraders, nog één enkel woord en ik knal je neer”*. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is aan de werkgever om de dringende reden te bewijzen indien deze wordt betwist. Sibelco heeft een schriftelijke verklaring van de leidinggevende overgelegd waarin deze de in de ontslagbrief vermelde gang van zaken bevestigt. De leidinggevende was aanwezig tijdens de mondelinge behandeling en in reactie op vragen van de kantonrechter is hij bij deze verklaring gebleven. De leidinggevende verklaarde dat hij na het voorval een aantal dagen thuis is gebleven vanwege de impact die dit op hem had. Vast staat dat werknemer in een whatsappbericht aan de health & safety-manager heeft geschreven: *“Je moet je bek houden of je kan gaan zien wat er kan gebeuren in veilige rechtsstaat Nederland.”* Verder valt op dat werknemer eerst in de pleitnota stelt dat hij zou hebben gezegd: *“Fuck off, nee, waar zijn wij nog mee bezig ouwe, het is niet goed.”* De kantonrechter overweegt dat hij niet uitsluit dat het voorval op 15 juli 2025 is gegaan zoals Sibelco heeft gesteld. De verklaring van de leidinggevende en zijn mededeling dat het voorval impact op hem heeft gehad, komen de kantonrechter oprecht over. Op zichzelf is het juist dat uitspraken zoals deze volgens Sibelco zijn gedaan in principe een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Dit zijn immers doodsb bedreigingen. Bij de beoordeling of sprake is van een dringende reden moeten evenwel ook de persoonlijke omstandigheden van de werknemer worden meegewogen. Bijzonder in deze zaak is dat werknemer lijdt aan ernstige psychische problemen en dat geenszins kan worden uitgesloten dat zijn handelen is beïnvloed door deze

problemen. De gevolgen van een ontslag zullen daarbij werknemer harder raken, juist vanwege zijn psychische problemen. Sibelco wist dat werknemer zijn medicijnen aan het afbouwen was en dat er psychische problematiek speelde. Het is juist dat verwijtbaarheid in beginsel geen vereiste is voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, maar dat betekent niet dat een werkgever geen rekening hoeft te houden met de persoonlijke omstandigheden. Deze omstandigheden heeft Sibelco niet, althans niet kenbaar, meegewogen in haar besluit tot het ontslag. De loonvordering van werknemer wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%, omdat werknemer in de tussentijd ander werk heeft gevonden. De door werknemer verzochte rectificatie door Sibelco wordt afgewezen. Partijen zullen dus weer door 'een deur' moeten kunnen. Om de terugkeer te bevorderen ligt het in de rede dat een gesprek tussen partijen zal plaatsvinden om deze terugkeer zo soepel mogelijk te laten verlopen, dat het onderzoek naar mogelijk pestgedrag zal worden hervat en dat de (directe) collega's zullen moeten worden ingelicht over de terugkeer van werknemer. De kantonrechter vindt het niet in het belang van werknemer om Sibelco de wijze waarop dit dient te gebeuren dwingend voor te schrijven, zoals het geval zou zijn bij toewijzing van het verzoek tot rectificatie. De verzochte rectificatie zal dan ook worden afgewezen. Sibelco wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:12442

Zaaknummer: 11883497 AZ VERZ 25-105

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: M.E. Voorn en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond. Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door herhaaldelijk zijn re-integratieverplichtingen niet na te komen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2019 in dienst bij het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (hierna: 'COA'). Op 4 maart 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 13 maart 2025 heeft de leidinggevende een verzuimgesprek met werknemer gevoerd waarin werd afgesproken dat alle communicatie tijdens ziekte uitsluitend met de leidinggevende zou worden gevoerd. Bij brief van 25 maart 2025 volgde een schriftelijke waarschuwing omdat werknemer, in strijd met de gedragscode en de gemaakte afspraken, contact bleef zoeken met collega's en een van de bewoners en de werklocatie bleef bezoeken. Er werd hem tevens een locatieverbod opgelegd. Op 31 maart 2025 is met de regiomanager besproken dat werknemer zich niet aan de gedragsregels en het opgelegde locatieverbod had gehouden en dat hij als gevolg daarvan voor de duur van veertien dagen op non-actief werd gesteld. Bij brief van 14 april 2025 heeft werknemer een nieuwe officiële waarschuwing gekregen omdat hij zonder geldige reden niet was komen opdagen op de gemaakte afspraak met de regiomanager en daardoor de verzuimregels had overtreden. Bij brief van 21 mei 2025 ontvangt werknemer een schriftelijke waarschuwing omdat hij zonder geldige reden niet is verschenen op de afspraak van 14 mei 2025. Bij brief van 4 juni 2025 ontvangt werknemer een schriftelijke waarschuwing omdat hij zonder bericht niet is verschenen op een afspraak bij de bedrijfsarts op 2 juni 2025. Bij brief van 16 juni 2025 is werknemer opnieuw op non-actief gesteld wegens overtreding van het contactverbod met collega's. Bij brief van 24 juni 2025 is aan werknemer meegedeeld dat zijn loon met ingang van 23 juni 2025 was opgeschort omdat hij niet was komen opdagen op de afspraak met de bedrijfsarts. Bij brief van 26 juni 2025 is aan werknemer meegedeeld dat zijn loon per die datum werd stopgezet wegens het opnieuw niet verschijnen bij de bedrijfsarts. Bij brief van 5 augustus 2025 is aan werknemer meegedeeld dat een deskundigenoordeel bij het UWV zou worden aangevraagd. In het deskundigenoordeel van het UWV van 27 augustus 2025 heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Het COA verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Bij brief van 12 september 2025 is aan werknemer meegedeeld dat zijn loondoorbetaling opnieuw was stopgezet omdat hij op 10 september 2025 zonder opgaaf van redenen niet op de afspraak met de bedrijfsarts was verschenen. Bij brief van 7 oktober 2025 heeft het COA aan werknemer meegedeeld dat de loonstop gehandhaafd bleef omdat hij weer niet was komen opdagen bij de bedrijfsarts. Het COA verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de wetsgeschiedenis wordt het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen door de werknemer als voorbeeld van de e-grond genoemd. Uit het onweersproken feitenrelaas is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gebleken dat werknemer herhaaldelijk en zonder deugdelijke grond niet is komen opdagen bij afspraken met het COA en met de bedrijfsarts over zijn ziekte en re-integratie en ook niet bereikbaar was voor het UWV tijdens de behandeling van het deskundigenoordeel. Ook na de opgelegde loonstop en waarschuwingen van het COA ten aanzien van het laten ontbinden van de arbeidsovereenkomst is werknemer niet in actie gekomen. Zoals ook het UWV in zijn deskundigenoordeel heeft gerapporteerd blijkt nergens uit dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet kón nakomen. Aangezien herplaatsing gelet op de hiervoor genoemde feiten en omstandigheden niet in de rede ligt, is in dit geval sprake van een redelijke grond voor ontbinding, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Het COA heeft verzocht om bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen rekening te houden met de opzegtermijn en werknemer geen transitievergoeding toe te kennen, omdat het gedrag van werknemer volgens het COA ook kwalificeert als ernstig verwijtbaar. Uit de wetsgeschiedenis volgt dat het bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer gaat om bijvoorbeeld de situatie waarin de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Daarvan is in dit geval sprake zodat er ook sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:499

Zaaknummer: 11951674 \ AZ VERZ 25 127

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: B.S. Tibben

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:660 BW, 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:670a BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Hof volgt werknemer niet in zijn stelling dat hij een arbeidsovereenkomst had met een Nederlandse onderneming. Werknemer heeft op eigen verzoek een arbeidsovereenkomst gesloten met een lokale dochteronderneming in de Verenigde Arabische Emiraten. Verder is niet aangetoond dat werknemer beloning van de Nederlandse onderneming ontving.

Feiten

In deze procedure stelt werknemer vanaf 10 juli 2023 een arbeidsovereenkomst te hebben met Damen Holding B.V. Damen Holding is echter van mening dat werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met een andere entiteit van de Damen Shipyards Group, een Nederlands scheepsbouwconcern met werkmaatschappijen in binnen- en buitenland. Damen Shipyards Group heeft zijn hoofdkantoor in Gorinchem. Op 29 juni 2023 heeft Damen Holding aan werknemer een aanbod gedaan voor een arbeidsovereenkomst voor de functie van director of refinancing op de afdeling CFO office, waarbij werknemer tewerkgesteld zou worden in de Verenigde Arabische Emiraten (hierna: VAE). Op 27 juli 2023 is er een tijdelijke arbeidsovereenkomst tot stand gekomen tussen werknemer en Damen Workforce International (CY) Ltd, een vennootschap naar Cypriotisch recht (hierna: DWI). Daarna is tussen werknemer en Albwardy Marine Engineering LLC (een vennootschap behorend tot de Damen groep, hierna ook: Albwardy) een tijdelijke arbeidsovereenkomst gesloten. Op 20 december 2023 heeft Damen Holding per e-mail bevestigd dat de arbeidsovereenkomst met werknemer is opgezegd. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht de opzegging door Damen Holding te vernietigen, voor recht te verklaren dat er tussen werknemer en Damen Holding een arbeidsovereenkomst bestaat die onverminderd voortduurt en Damen Holding te veroordelen om vanaf januari 2024 het achterstallig salaris van € 30.000 per maand te voldoen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Daartoe heeft hij overwogen dat Damen Holding weliswaar een arbeidsovereenkomst aan werknemer heeft aangeboden, maar dat Damen Holding ondubbelzinnig heeft verklaard een lokaal contract met de Damen-entiteit in de VAE te willen sluiten. Naar het oordeel van de kantonrechter is Damen Holding evenmin de ‘materiële’ werkgever (zie AR 2024-1011). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer voert in zijn beroepschrift onder meer aan dat het

duidelijk is dat slechts Damen Holding de contractuele wederpartij is, omdat noch DWI, noch Albwardy iets ten opzichte van werknemer heeft verklaard waaruit volgt dat werknemer met deze entiteiten een arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Werknemer noemt de arbeidsovereenkomsten met DWI en Albwardy in zijn beroepschrift een 'schijnconstructie'. Het hof overweegt dat deze stelling niet opgaat. Damen Holding heeft toegelicht dat werknemer een arbeidsovereenkomst met Damen Holding van de hand heeft gewezen en Damen Holding heeft verzocht om enkel een lokaal contract, omdat dat financieel gunstiger voor hem zou zijn. Omdat het enige voeten in aarde had voordat werknemer daadwerkelijk in de VAE voor Albwardy aan de slag kon, is ervoor gekozen om eerst een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en DWI – de vennootschap die binnen de Damen groep fungeert als 'uitzendbureau' – tot stand te brengen. Deze stellingen vinden steun in de stukken. Werknemer beroept zich verder op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. Hiervoor is onder andere vereist dat werknemer beloning voor zijn werk ontving van Damen Holding. Hij verwijst daarvoor naar Whatsapp-gesprekken waar partijen hebben gesproken over de betaling van het salaris van werknemer. Naar het oordeel van het hof blijkt uit deze gesprekken echter dat partijen erop uit waren om niet de schijn te wekken dat er een arbeidsovereenkomst tussen Damen Holding en werknemer zou bestaan. Het lijkt er veeleer op dat de HR-directeur in deze gesprekken op enigszins informele wijze namens de Damen-groep sprak. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling nog naar voren gebracht dat DWI moet worden beschouwd als een 'bank' van Damen Holding, en niet als een 'uitzendbureau' van de Damen-groep zoals Damen Holding stelt, maar die stelling vindt volgens het hof geen steun in de stukken. Werknemer heeft er verder nog op gewezen dat Damen Holding rechtstreeks betalingen aan hem heeft gedaan. Het gaat om allerlei soorten onkosten. Damen Holding heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat ook hier geldt dat hiervoor is gekozen om praktische redenen. Hoe dan ook, het enkele feit dat Damen Holding onkosten voor werknemer heeft betaald, is onvoldoende om een rechtsvermoeden aan te nemen dat Damen Holding (naast Albwardy) de werkgever van werknemer is. Dit alles leidt tot de conclusie dat het hof niet kan aannemen dat er op grond van artikel 7:610a BW een vermoeden bestaat van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Damen Holding. Tot slot kan ook niet uit andere e-mails en de ontslagbrief worden opgemaakt dat er een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Damen Holding bestaat. Het hof bekrachtigt daarom de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:38

Zaaknummer: 200.347.200/01

Rechters: C.A. Joustra, R.G.C. Veneman en P.Th. Sick

Advocaten: J.F.R. Eisenberger en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 7:610a BW