

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 7, 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:2026:239](#) 13-02-2026

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2026:338](#) 12-02-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2026:59](#) 03-02-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:274](#) 03-02-2026

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2969](#) 28-10-2025

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:366](#) 10-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1037](#) 06-02-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:487](#) 06-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:881](#) 06-02-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:559](#) 05-02-2026

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2026:857](#) 05-02-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1001](#) 02-02-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:864](#) 02-02-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1005](#) 02-02-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:1779](#) 29-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:924](#) 26-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:402](#) 21-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:758](#) 20-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:380](#) 14-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:379](#) 14-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:376](#) 14-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:371](#) 14-01-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:927](#) 13-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:763](#) 12-01-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:56](#) 08-01-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:13111](#) 18-12-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:9714](#) 18-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15871](#) 26-11-2025

RECHTSPRAAK

Wettelijke verhoging is preferente boedelschuld. Curator heeft jegens werknemers informatieplicht.

Feiten

Op 20 juli 2018 is aan Brabant Alucast The Netherlands Site Heijen B.V. (hierna: BAH) voorlopige surseance van betaling verleend. Op 24 juli 2018 is de surseance ingetrokken en is BAH gelijktijdig in staat van faillissement verklaard. De curator treedt op als curator in dit faillissement. De curator heeft de onderneming van BAH voortgezet. Ten tijde van het uitspreken van het faillissement waren er 110 werknemers bij BAH in dienst. Vanwege het ontbreken van enig vrij actief stond het de curator (in zijn aanvankelijke hoedanigheid van bewindvoerder) niet vrij om het loon over juli 2018 te betalen. Dit loon zou normaliter op vrijdag 20 juli 2018 zijn uitbetaald en moest op grond van de toepasselijke cao uiterlijk op 31 juli 2018 zijn betaald. Na het uitspreken van het faillissement is de curator op de voet van artikel 40 Fw overgegaan tot opzegging van alle hem bekende arbeidsovereenkomsten. De datum van uitdiensttreding varieerde per medewerker. Het merendeel van de werknemers is per 30 augustus 2018 of 5 september 2018 uit dienst getreden. De curator heeft als uitgangspunt gehanteerd dat de eindafrekening van de werknemers binnen één maand na uitdiensttreding en dus uiterlijk op 30 september 2018 betaald had moeten zijn. FNV vordert in deze procedure wettelijke rente, wettelijke verhoging over de loonaanspraken en betoogt dat dit boedelschulden zijn. De rechterbank heeft prejudiciële vragen gesteld aan de Hoge Raad.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Algemeen: faillissement brengt geen wijzigingen in de (duur)verbintenis

Een faillissement brengt op zichzelf geen wijziging in de verbintenissen uit een overeenkomst, daaronder begrepen een ten tijde van de faillietverklaring lopende wederkerige duurovereenkomst zoals een arbeidsovereenkomst. Wel is in artikel 40 lid 1 Fw aan de curator en aan de werknemer de mogelijkheid gegeven om de arbeidsovereenkomst op te zeggen met inachtneming van een termijn van ten hoogste zes weken, en zijn ingevolge artikel 40 lid 2 Fw het loon en de met de arbeidsovereenkomst samenhangende premieschulden van de dag van de faillietverklaring af boedelschuld. Zolang de arbeidsovereenkomst nog niet is geëindigd, duurt de arbeidsverhouding zoals die voor het faillissement gold, ongewijzigd voort tussen de gefailleerde als werkgever enerzijds en de werknemer anderzijds. Hoofdstuk IV van de

Werkloosheidswet (hierna: WW) heeft als opschrift: 'Overneming van uit de dienstbetrekking voortvloeiende verplichtingen bij onmacht van de werkgever te betalen'. Op grond van deze zogenoemde loongarantieregeling heeft een werknemer recht op uitkering, voor zover hier van belang, indien hij van een werkgever die in staat van faillissement is verklaard, loon, vakantiegeld of vakantiebijslag te vorderen heeft (art. 61 WW). Het recht op uitkering omvat, kort gezegd, het loon over ten hoogste dertien weken onmiddellijk voorafgaand aan het einde van de dienstbetrekking of de opzegging daarvan, het loon over de opzegtermijn met een maximum van zes weken, alsmede het vakantiegeld, de vakantiebijslag en de aan derden in verband met de dienstbetrekking verschuldigde bedragen over ten hoogste het jaar voorafgaand aan het einde van de dienstbetrekking (art. 64 lid 1 WW). De uitkering komt niet in alle gevallen geheel overeen met hetgeen de werknemer over de desbetreffende periode van de werkgever te vorderen heeft. Zo is bijvoorbeeld de hoogte van de uitkering beperkt tot, kort gezegd, anderhalf maal het maximumdagloon krachtens de sociale verzekeringswetten (art. 64 lid 4 WW). Voor zover met een uitkering door het UWV vorderingen van de werknemer op de werkgever worden voldaan, gaan deze vorderingen over op het UWV (art. 66 lid 1 WW). Zolang geen uitkering heeft plaatsgevonden, is de werkgever het loon, het vakantiegeld en de vakantiebijslag derhalve nog verschuldigd aan de werknemer.

Wettelijke rente verschuldigd in faillissement

De vraag of verzuim bestaat ten aanzien van de vordering tot betaling van loon, moet worden beantwoord aan de hand van de arbeidsovereenkomst en de op verzuim toepasselijke wettelijke bepalingen. Een gebrek aan geldmiddelen levert geen overmacht op. Dit geldt ook voor loon dat op grond van artikel 40 lid 2 Fw boedelschuld is. Voor het antwoord op de vraag of verzuim bestaat, is niet van belang of de werknemer, in geval van faillissement van de werkgever, voor de hem door de werkgever verschuldigde bedragen ook jegens het UWV recht heeft op uitkering op grond van de loongarantieregeling. Het bestaan van een aanspraak jegens het UWV rechtvaardigt niet dat de tekortkoming om het loon tijdig te voldoen, de werkgever niet wordt toegerekend. Het bestaan van de loongarantieregeling vormt voor de curator geen redelijke grond, als bedoeld in artikel 6:37 BW, om te twijfelen aan wie hij het loon moet betalen, en is voor hem dus geen grond voor opschorting van de op hem rustende verplichting om het loon uit te betalen.

Wettelijke verhoging verschuldigd in faillissement

De wettelijke verhoging is bedoeld als een prikkel voor werkgevers om het loon tijdig te betalen. Als het loon dat op grond van artikel 40 lid 2 Fw boedelschuld is, niet uiterlijk op de in artikel 7:625 lid 1 BW bedoelde werkdag wordt voldaan, moet ook de daarmee verbonden verplichting tot betaling van de wettelijke verhoging worden aangemerkt als boedelschuld. Voor de verschuldigdheid van de wettelijke verhoging is niet van belang of voor de aanspraak op loon waarop de verhoging betrekking heeft, ook jegens het UWV aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de loongarantieregeling. Het bestaan van een aanspraak jegens het UWV laat onverlet dat het niet voldoen de werkgever kan worden toegerekend en dat de curator niet bevoegd is met een beroep op artikel 6:37 BW de verplichting tot uitbetaling

van het loon op te schorten. Ook kan niet in zijn algemeenheid gezegd worden dat in faillissement de strekking van de wettelijke verhoging als prikkel tot nakoming zozeer zijn betekenis verliest dat de werknemer om die reden geen aanspraak heeft op de wettelijke verhoging met betrekking tot loon dat op grond van artikel 40 lid 2 Fw boedelschuld is.

De rechter kan de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 lid 1, derde volzin, BW beperken tot zodanig bedrag als hem met het oog op de omstandigheden billijk zal voorkomen. De rechter kan de verhoging, als hem dat met het oog op de omstandigheden billijk voorkomt, ook op nihil stellen. De rechter kan oordelen dat faillissement of betalingsonmacht van de werkgever grond is voor matiging. Gelet op het discretionaire karakter van de matigingsbevoegdheid leent de beantwoording van de vierde vraag zich niet voor nadere concretisering in hoeverre en onder welke omstandigheden een faillissement of betalingsonmacht van de werkgever een grond voor matiging oplevert.

Wettelijke verhoging preferente schuld, wettelijke rente niet

Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 3:288 BW blijkt dat geen inhoudelijke wijziging is beoogd en dat naar de bedoeling van de wetgever ook de wettelijke verhoging van artikel 7:625 BW onder het voorrecht van artikel 3:288 aanhef en onder e BW valt. Wettelijke rente over loon valt niet onder artikel 3:288 aanhef en onder e BW, ook niet als dat loon op grond van artikel 40 lid 2 Fw boedelschuld is. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 3:288 aanhef en onder e BW blijkt niet dat het voorrecht mede betrekking heeft op wettelijke rente over loon. Wettelijke rente over loon valt evenmin onder een van de andere wettelijke voorrechten. De desbetreffende vordering is derhalve een concurrente boedelvordering.

Informatieplicht curator over boedelvordering werknemer

De curator is belast met het beheer en de vereffening van de failliete boedel (art. 68 Fw). Een behoorlijke taakuitoefening kan meebrengen dat de curator die bekend is met het bestaan van een boedelschuld waarmee, naar hij weet of grond heeft te vermoeden, de desbetreffende schuldeiser zelf niet bekend is, de schuldeiser op de hoogte stelt van de mogelijkheid om daarop jegens de boedel aanspraak te maken. Voor een geval als in deze zaak aan de orde is, volstaat in dit verband een kennisgeving door de curator aan de werknemer – bijvoorbeeld ter gelegenheid van of kort na de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de curator – dat hij voor het loon, de wettelijke verhoging en de wettelijke rente daarover jegens de boedel aanspraak op betaling kan maken.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 13-02-2026

ECLI: ECLI:NL:HR:2026:239

Zaaknummer: 24/04506

Rechters: H.M. Wattendorff, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons, M.V. Polak en K. Teuben

Advocaten: J.H.M. van Swaaij, R.J. ter Rele, T.T. van Zanten en L. van den Reek

Wetsartikelen: 40 Fw, 7:625 BW, 61 WW en 3:288 BW

RECHTSPRAAK

Ruim drie maanden in dienst zijnde fietsparkeerbewaker ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het foutief bijhouden/aangeven van kaartjes en spelen op een Playstation.*Feiten*

Werknemer, geboren in 2002, is op 1 juni 2025 bij SSD Traffic in dienst getreden op basis van een nulurencontract voor bepaalde tijd (tot 1 december 2026). Hoewel in de arbeidsovereenkomst de functie 'verkeersregelaar' was opgenomen, werkte hij feitelijk als bewaker van een fietsenstalling tegen een uurloon van € 14,06 bruto, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Op 17 september 2025 is werknemer mondeling op staande voet ontslagen. Per e-mail van diezelfde dag heeft SSD Traffic als redenen opgegeven dat werknemer kaartjes niet op de voorgeschreven wijze bijhield en afgaf aan bezoekers en dat hij de werkplek gebruikte om op de PlayStation te spelen. SSD Traffic heeft deze verwijten onderbouwd met getuigenverklaringen en foto's. Werknemer heeft de verwijten betwist. Hij stelde dat hij op 17 september 2025 niet aan het werk was en slechts zijn telefoonoplader kwam ophalen. Hij heeft berust in het ontslag, maar verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag niet rechtsgeldig was en SSD Traffic te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding (€ 1.973,09 bruto), een transitievergoeding (€ 195,06 bruto), een billijke vergoeding (€ 5.000 bruto). SSD Traffic voerde primair verweer dat er sprake was van een dringende reden, subsidiair dat werknemer ernstig verwijtbaar had gehandeld en daarom geen aanspraak op vergoedingen kon maken, en meer subsidiair dat de gevorderde vergoedingen moesten worden afgewezen of gematigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. SSD Traffic heeft de aan het ontslag ten grondslag gelegde verwijten onvoldoende aannemelijk gemaakt. De overgelegde getuigenverklaringen bevatten geen concrete onderbouwing dat werknemer persoonlijk onjuist met de kaartjes is omgegaan of op de PlayStation heeft gespeeld. Het beweerdelijke videofilmje is niet in het geding gebracht, het 'bonnetjesschrift' evenmin, en werknemer werkte op de bewuste dag niet eens. Er is daarom geen dringende reden als bedoeld in artikel 7:678 BW vastgesteld. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging is toegewezen. De kantonrechter heeft op grond van het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW een arbeidsomvang van 124 uur per maand aangenomen, nu SSD Traffic dat vermoeden onvoldoende heeft weerlegd. Met inachtneming van de contractuele opzegtermijn van één maand tegen het einde van de maand resulteert dit in een vergoeding van € 2.899,10

bruto (de periode 17 september tot 1 november 2025). De transitievergoeding van € 195,06 bruto is eveneens toegewezen, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De billijke vergoeding is toegekend tot een bedrag van € 500 bruto. Daarbij heeft de kantonrechter enerzijds meegewogen dat SSD Traffic ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door het ongeldige ontslag, en anderzijds dat het dienstverband kort heeft geduurd, dat reeds een substantiële vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegekend en dat werknemer per november 2025 elders aan het werk is gegaan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:758

Zaaknummer: 11936458 \ HA VERZ 25-73

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: W.P. Ganzeboom en D. Dekker

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Manege verplicht aangesloten bij PFZW: dagbesteding met Wmo/Wlz-zorg maakt bedrijf pensioenplichtig, ondanks hoofdzakelijk paardrijlessen.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een manegebedrijf waarvan de activiteiten hoofdzakelijk bestaan uit het aanbieden van paardrijlessen. Vanaf 1 januari 2021 biedt zij daarnaast zorgactiviteiten aan in de vorm van kleinschalige dagbesteding voor mensen met een zorgvraag, gericht op het werken aan zelfstandigheid, zelfvertrouwen en sociale vaardigheden. Zij heeft hiervoor een orthopedagoog in dienst en ontvangt financiering op grond van de Wmo en de Wlz. PFZW, het verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfonds voor de sector Zorg en Welzijn, heeft werkgeefster bij brief van 14 maart 2025 meegedeeld dat zij vanaf 1 januari 2021 verplicht is aangesloten. PFZW heeft vier premiefacturen gestuurd over de periode januari 2023 tot en met januari 2025, die werkgeefster onbetaald heeft gelaten. In conventie vordert werkgeefster een verklaring voor recht dat zij niet onder de werkingssfeer van PFZW valt. Zij voert daartoe aan dat zij geen zorginstelling is en dat haar zorgactiviteiten inhoudelijk gelijk zijn aan de reguliere manegeactiviteiten, zij het met meer persoonlijke aandacht. Subsidiar stelt zij dat de uitzondering voor generalistische basis-ggz op haar van toepassing is. Meer subsidiar betoogt zij dat haar activiteiten beter passen bij de categorie welzijnswerk en maatschappelijke dienstverlening (artikel I-A, ad g), waarvoor een hoofdzakelijkheids criterium van meer dan 50% geldt waaraan zij niet voldoet. In reconventie vordert PFZW onder meer een spiegelbeeldige verklaring voor recht en betaling van de openstaande premiefacturen.

Oordeel

De kantonrechter past de cao-norm toe en oordeelt dat de bewoordingen van het verplichtstellingsbesluit doorslaggevend zijn. Het besluit vereist niet dat een werkgever een zorginstelling is. Bepalend is uitsluitend of de werkgever een van de omschreven vormen van zorg verleent. Werkgeefster verleent zorg in de vorm van begeleiding (artikel I-A, ad a, sub 4), gefinancierd uit de Wmo en Wlz. Dat haar activiteiten hoofdzakelijk uit rijlessen bestaan, doet niet ter zake: voor deze categorie geldt geen hoofdzakelijkheids criterium. Het beroep op de ggz-uitzondering slaagt evenmin, nu werkgeefster niet heeft betwist dat deze uitzondering uitsluitend ziet op zorg door psychologen en psychotherapeuten. Het betoog dat zij onder de categorie welzijnswerk valt, wordt verworpen omdat haar dagbestedingsactiviteiten niet gericht zijn op arbeidsparticipatie en niet worden gefinancierd vanuit de Participatiewet. De vordering in conventie wordt afgewezen. In reconventie verklaart de kantonrechter voor recht

dat werkgeefster vanaf 1 januari 2021 onder de verplichtstelling van PFZW valt en veroordeelt haar tot betaling van de premiefacturen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:371

Zaaknummer: 11813542 UC EXPL 25-6155 JH/1050

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F. Huisman en E. Lutjens

Wetsartikelen: Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Aannemelijk is dat werknemer heeft gehandeld in strijd met het geheimhoudingsbeding door informatie, waaronder Whats-appberichten tussen werknemer, zijn DEA-collega's en informanten, te verstrekken aan de NRC.

Feiten

Werknemer is in augustus 2003 in dienst getreden bij het Amerikaanse consulaat-generaal in Turkije. Per 26 november 2017 is werknemer in dienst getreden bij de ambassade van de Verenigde Staten in Den Haag, waar hij als security investigator is aangesteld. In het Employee Handbook staat een geheimhoudingsbeding. Op 26 januari 2022 heeft werknemer per e-mail contact gezocht met de toenmalige Chargé d'Affaires. In de e-mail verzoekt werknemer om een gesprek en geeft hij aan dat de Drug Enforcement Administration (DEA) haar personeel niet correct behandelt en fouten maakt bij de uitvoering van haar activiteiten in Nederland. Op 25 november 2022 heeft werknemer de Office of Civil Rights van het Department of State van de Verenigde Staten verzocht om een discriminatieonderzoek te starten en om als mediator in het geschil op te treden. In december 2022 heeft de Verenigde Staten aangegeven dat de functie van werknemer zal komen te vervallen vanwege een reorganisatie bij de DEA. Tussen partijen is gecorrespondeerd over een vaststellingsovereenkomst, hetgeen niet tot overeenstemming heeft geleid. De Verenigde Staten heeft het dienstverband per 1 oktober 2024 beëindigd. In de beëindigingsbrief is expliciet op het geheimhoudingsbeding uit het Employee Handbook gewezen. Werknemer heeft vervolgens contact gezocht met de U.S. Office of Special Counsel. De U.S. Office of Special Counsel heeft werknemer medegedeeld dat zij geen jurisdictie heeft en de zaak daarom niet zal oppakken. Op 29 november 2024 heeft werknemer bij de kantonrechter verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en voor recht te verklaren dat er sprake is van werkgeversaansprakelijkheid. Op 16 december 2024 heeft werknemer de ambassadeur van de ambassade van de Verenigde Staten per e-mail bericht dat sprake is van systematisch racisme bij de ambassade en dat hij is blootgesteld aan illegale en onveilige werkomstandigheden. Werknemer heeft zich tot het Huis voor Klokkenluiders gewend, maar dat heeft werknemer enkele maanden later medegedeeld dat het geen onderzoek zal instellen. Op 6 juni 2025 heeft werknemer een e-mail naar diverse Amerikaanse functionarissen verstuurd, waarin hij de DEA verwijt onrechtmatig te handelen. Hij heeft aangegeven dat indien de Verenigde Staten niet tijdig op zijn bericht reageert, hij maatregelen zal treffen zoals bekendmaking van informatie aan diverse derden. Op 13 november 2025 is een artikel met de titel "Hoe de Amerikaanse drugsbestrijders een Nederlandse crimineel betaalden voor een gouden tip" in NRC verschenen. Op 25 november

2025 is een tweede artikel in *NRC* verschenen met de titel “Ex-medewerker: Amerikaanse drugsbestrijders DEA ‘opzettelijk’ illegaal actief in Nederland”. De Verenigde Staten vordert dat aan werknemer een verbod wordt opgelegd om informatie te verspreiden over de DEA, althans om informatie te verspreiden die werknemer via of in verband met zijn dienstverband bij de Verenigde Staten, althans de ambassade heeft verkregen.

Oordeel

De voorzieningenrechter overweegt allereerst dat het voldoende aannemelijk is dat het geheimhoudingsbeding (ook) een postcontractuele verbintenis betreft. Een redelijke uitleg van het geheimhoudingsbeding brengt in de eerste plaats met zich dat werknemer niet direct of indirect (persoons)gegevens van DEA-medewerkers en informanten openbaar mag maken. Het geheimhoudingsbeding bepaalt immers expliciet dat werknemer geen ‘personally identifiable information (PII)’ mag delen met personen die deze informatie niet nodig hebben voor hun werk voor de Verenigde Staten. Een redelijke uitleg van het geheimhoudingsbeding brengt verder met zich dat werknemer geen informatie over nog *lopende* onderzoeken van de DEA en de daarbij gebezigde methodieken openbaar mag maken. Het voorgaande betekent niet dat het werknemer niet vrij zou staan aan derden mededelingen te doen over de aard van zijn werkzaamheden en misstanden die hij meent te hebben waargenomen. Uit het geheimhoudingsbeding volgt dit niet althans niet voldoende duidelijk. In dit kort geding is aannemelijk dat werknemer heeft gehandeld in strijd met het geheimhoudingsbeding. Werknemer heeft in zijn e-mail van 6 juni 2025 aan diverse Amerikaanse functionarissen geklaagd over de vermeende misstanden bij de DEA. Daarbij heeft werknemer gedreigd met vervolgstappen, waaronder het opzoeken van de publiciteit. Vervolgens verscheen er een artikel, waaruit een duidelijk relatie blijkt tussen het *NRC*-artikel en de WhatsApp-gesprekken tussen werknemer en zijn DEA-collega's en informanten. Een informant wordt ook met zijn naam in het *NRC*-artikel vermeld. De vordering wordt toegewezen in die zin dat, omdat de exacte reikwijdte van het geheimhoudingsbeding niet eenvoudig valt vast te stellen, de voorziening uitsluitend een verbod inhoudt om informatie over personen met derden te delen. Nu geen aanwijzingen zijn aangedragen dat werknemer over meer informatie beschikt dan reeds is vermeld en verstrekt in de gerechtelijke procedure(s), heeft de Verenigde Staten geen belang (meer) bij de vordering om onderbouwd aan te geven over welke vertrouwelijke en persgevoelige informatie werknemer beschikt. Daar komt bij dat de Verenigde Staten niet heeft onderbouwd op welke grondslag deze vordering berust en die grondslag ook niet zonder meer is te vinden in het geheimhoudingsbeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:1779

Zaaknummer: C/09/696357 KG ZA 25-1252

Rechters: H.J. Vetter

Advocaten: L.J. Böhmer, H.J.P. Hof en D.D. Zorab

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Verplichte zorgdiploma's zijn 'noodzakelijke scholing' voor het uitoefenen van de functie en werden door werkgever zelf vereist, gestuurd en georganiseerd – studiekostenbedingen zijn nietig en studiekosten mogen niet worden teruggevorderd.

Feiten

Teamzorg verleent thuiszorg en ondersteuning in de regio Nijmegen. Werkneemster was vanaf 3 april 2023 bij Teamzorg in dienst. Teamzorg heeft doorlopend vacatures voor de functie helpende en verlangt dat werknemers het diploma helpende hebben of dit behalen. Werkneemster solliciteerde op 23 maart 2023, gaf aan dat zij zorgervaring heeft en zich via studie wil ontwikkelen. Na een gesprek op 24 maart 2023 sloten partijen op 3 april 2023 een leer-/arbeidsovereenkomst als 'leerling helpende plus' (tot uiterlijk 3 november 2023). Op 5 mei 2023 spraken partijen af dat werkneemster de opleiding helpende met certificaat plus aan het Zorgcollege zou volgen en daarna (versneld) verzorgende IG. Voor de opleiding helpende/plus werden twee studiekostenbedingen gesloten (€ 3.595 en aanvullend € 530), met terugbetalingsverplichting (afbouwregeling) bij beëindiging op initiatief van werkneemster binnen drie jaar na afronding. Werkneemster behaalde op 20 maart 2024 het diploma helpende met certificaat plus. Daarna sloten partijen op 22 maart 2024 een leer-/arbeidsovereenkomst als leerling-verzorgende IG (tot uiterlijk 30 juni 2025) en op 25 maart 2024 een studiekostenbeding van € 6.601,25, met (afbouw)terugbetaling bij beëindiging tijdens de opleiding en/of binnen drie jaar na afronding op initiatief van werkneemster. Bij einde zonder diploma zouden de opleidingskosten volledig worden terugbetaald. Werkneemster startte de opleiding, maar rondde deze niet af en zegde haar arbeidsovereenkomst op tegen 1 oktober 2024. Vervolgens ontstond discussie over terugbetaling van studiekosten. Teamzorg vordert (na eisvermindering) € 3.931,57 aan studiekosten op basis van de studiekostenbedingen.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat op grond van artikel 7:611a BW scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie kosteloos moet worden aangeboden. Een beding dat de kosten van zulke scholing op de werknemer verhaalt, is nietig. De kantonrechter oordeelt dat de opleiding helpende in deze context noodzakelijke scholing is, omdat deze opleiding nodig is om de functie helpende bij Teamzorg te kunnen uitoefenen. Dit sluit aan bij de functie-eisen uit de vacature en bij de door Teamzorg gewenste kwaliteitsbasis. Ook het certificaat plus wordt aangemerkt als noodzakelijke scholing, omdat dit certificaat nodig is om

zelfstandig extra vaardigheden te mogen verrichten die bij de functie helpende horen en in dit geval een logisch verlengstuk is van de opleiding helpende. Daarom zijn studiekostenbedingen 1 en 2 nietig en kan Teamzorg de daarop gebaseerde studiekosten niet terugvorderen. Ook het derde studiekostenbeding (verzorgende IG) is volgens de kantonrechter nietig. Daarbij weegt mee dat Teamzorg met werknemster een leer-/arbeidsovereenkomst heeft gesloten voor de functie leerling-verzorgende IG, dat Teamzorg structureel vacatures had (ook) voor verzorgende IG, dat Teamzorg belang had bij doorgroei en behoud van een goede werknemer, en dat Teamzorg zich bemoeide met de opleidingskeuze (sneller traject bij het Zorgcollege in verband met personeelstekort). Dat het initiatief tot de opleiding bij werknemster lag, is niet doorslaggevend. De verwijzing naar cao-bepalingen over studiekostenbedingen leidt niet tot een ander oordeel. De conclusie is dat ook de opleiding verzorgende IG als noodzakelijke scholing moet worden gezien en dus kosteloos aangeboden had moeten worden. Het daarop betrekking hebbende studiekostenbeding is nietig. De vordering van Teamzorg tot betaling van studiekosten wordt daarom volledig afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2026:857

Zaaknummer: 11594168 CV EXPL 25-1383

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

Advocaten: G.M. van Hooff

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag en doorbetaling van loon, stellende dat haar arbeidsovereenkomst na stilzwijgende voortzetting is overgegaan in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werkneemster is op 6 november 2023 voor bepaalde tijd (tot 30 juni 2024) in dienst getreden bij werkgeefster als locatiebeheerder, met een arbeidsomvang van 12 uur per week. De arbeidsovereenkomst is daarna tweemaal stilzwijgend verlengd, eerst tot 23 februari 2025 en daarna tot 19 oktober 2025. Werkneemster heeft zich op 1 december 2024 ziek gemeld en heeft vanaf dat moment geen werkzaamheden meer verricht. Op 8 oktober 2025 heeft een medewerker van werkgeefster via WhatsApp aan werkneemster bericht dat eerder een aangetekende brief was verzonden. Als bijlage werd een brief van 23 september 2025 meegestuurd, waarin werkgeefster mededeelde dat zij had besloten de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die afloopt op 5 november 2025 niet te verlengen. Daarbij is vermeld dat er nog een eindafrekening zou volgen. Werkneemster heeft via WhatsApp gereageerd dat zij geen melding had ontvangen van aangetekende post, dat zij niet akkoord ging met de gang van zaken en dat verzending te laat was, ongeacht de datum op de brief. Werkgeefster heeft op 10 november 2025 een bedrag van € 296,07 netto aan werkneemster betaald. De gemachtigde van werkneemster heeft bij brief van 27 oktober 2025 aan werkgeefster geschreven dat de arbeidsovereenkomst inmiddels voor onbepaalde tijd zou zijn en aanspraak gemaakt op loonbetaling en nakoming van re-integratieverplichtingen. Op 29 december 2025 heeft werkgeefster nog € 637,53 netto (transitievergoeding) en € 555,19 netto (loon tot 19 oktober 2025) aan werkneemster betaald. Werkneemster verzoekt vernietiging van het aan haar gegeven ontslag per 5 november 2025. Zowel bij wijze van voorlopige voorziening als in de hoofdzaak verzoekt zij werkgeefster te veroordelen tot betaling van het salaris vanaf 19 oktober 2025 tot aan de dag waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50%, de buitengerechtelijke incassokosten en de wettelijke rente. Tevens verzoekt zij verstrekking van salarisspecificaties vanaf oktober 2025 en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten. Werkneemster stelt dat na 19 oktober 2025 een vierde arbeidsovereenkomst is ingegaan die op grond van de ketenregeling van rechtswege is overgegaan in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Volgens haar is er geen sprake van een rechtsgeldige beëindiging, nu zij niet heeft ingestemd met opzegging, geen toestemming van het UWV is verkregen en het opzegverbod bij ziekte geldt. Werkgeefster voert verweer en stelt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege is geëindigd op 19 oktober 2025. Zij heeft expliciet tegenspraak gedaan tegen een stilzwijgende

verlenging. De in de aanzeggingsbrief genoemde einddatum van 5 november 2025 berust volgens haar op een administratieve fout. Er is sprake van een aanzegging en geen opzegging, zodat het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Dit is alleen anders indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd wordt voortgezet en de werkgever de aanzegverplichting niet is nagekomen of indien de arbeidsovereenkomst door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet. Voor stilzwijgende voortzetting is vereist dat werkneemster uit verklaringen of gedragingen van werkgeefster redelijkerwijs heeft mogen afleiden dat de wil van werkgeefster was gericht op voortzetting van het dienstverband. Werkgeefster heeft werkneemster per brief laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werkneemster heeft dit bericht op 8 oktober 2025 via WhatsApp ontvangen. Hoewel de aanzegging te laat is gedaan, is deze wel vóór de einddatum van 19 oktober 2025 ontvangen. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst per die datum is geëindigd. De gebruikte bewoordingen in de brief passen bij een aanzegging en niet bij een opzegging. Dat in de brief per ongeluk een verkeerde einddatum is genoemd, rechtvaardigt niet de conclusie dat sprake is van stilzwijgende voortzetting. Ook het feit dat werkneemster op 30 oktober 2025 nog een consult bij de bedrijfsarts had, maakt dit niet anders.

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst per 19 oktober 2025 is geëindigd. Alle verzoeken van werkneemster in de hoofdzaak worden afgewezen. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat de aanzegging werkneemster te laat heeft bereikt, zodat werkgeefster een aanzegvergoeding verschuldigd is. Omdat werkneemster hierom niet heeft verzocht, kan deze vergoeding niet worden toegewezen. Het verzoek om voorlopige voorzieningen wordt afgewezen, nu de hoofdzaak wordt beslist. De proceskosten in de hoofdzaak komen voor rekening van werkneemster, omdat zij in het ongelijk is gesteld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:763

Zaaknummer: 11992398 \ HA VERZ 25-186

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: W. Kok en R.R. Surquin

Wetsartikelen: 7:668a BW, 7:667 BW, 3:33 BW en 3:35 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster tijdens haar re-integratie, met toekenning van transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 5 december 2015 bij werkgeefster in dienst getreden als begeleidingsmedewerkster. Werkgeefster is een kleinschalige zorgorganisatie die een woonomgeving biedt aan personen die zorg nodig hebben en ambulante begeleiding verzorgt. Op 23 oktober 2023 heeft werkneemster zich arbeidsongeschikt gemeld wegens een eetstoornis. Zij verrichtte daarna twee dagen per week werkzaamheden. De bedrijfsarts adviseerde op 5 april 2024 de werkbelasting tijdelijk te verlagen naar één dag per week. Werkgeefster volgde dit advies niet direct en stelde voor dat werkneemster zich volledig op herstel zou richten. Op 15 mei 2024 adviseerde de bedrijfsarts dat werkneemster geen werkzaamheden moest verrichten en zich moest richten op herstel. In juni en augustus 2024 zijn gesprekken gevoerd waarin werkgeefster aangaf dat werkneemster, indien zij geen werkgeeluk meer ervoer, dit elders mocht zoeken. In augustus 2024 startte werkneemster met opbouw van uren. Op 19 augustus 2024 gaf zij aan te veel druk te ervaren. Afgesproken werd op te bouwen met twee dagen van vijf uur. Op 3 september 2024 meldde werkneemster zich opnieuw ziek. Op 7 oktober 2024 verzocht werkgeefster werkneemster haar laptop en twee telefoons in te leveren. De laptop en een Samsung-telefoon zijn ingeleverd; de iPhone niet, omdat werkneemster meent dat deze aan haar is geschonken. Op 10 oktober 2024 adviseerde de bedrijfsarts geen werkzaamheden te laten verrichten en zo nodig een externe partij in te schakelen. Werkgeefster stelde vervolgens vragen over passende werkzaamheden en dreigde bij e-mail van 16 oktober 2024 met aangifte van verduistering van de iPhone. Op 20 november 2024 oordeelde de bedrijfsarts dat geen medische beperkingen meer werden ervaren en adviseerde de conflictsituatie extern op te lossen. Werkgeefster meldde werkneemster beter. Mediation volgde, maar leidde niet tot een oplossing. Op 17 januari 2025 sommeerde werkgeefster werkneemster haar werkzaamheden te hervatten. Werkneemster meldde zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts oordeelde op 5 februari 2025 dat werkneemster arbeidsongeschikt was door een medische aandoening en adviseerde zich te richten op herstel. In mei 2025 bevestigde een nieuwe bedrijfsarts dat er sprake was van een medisch objectificeerbare aandoening en een verstoorde arbeidsverhouding die herstel negatief beïnvloedt. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden die maken dat deze billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te

eindigen. Daarnaast verzoekt zij toekenning van de wettelijke transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 44.548,95 bruto. Voorts verzoekt werkneemster betaling van achterstallige ORT, reiskosten, openstaande vakantiedagen en vakantiegeld, verstrekking van specificaties, betaling van wettelijke verhoging en rente over te laat betaald loon, bepaling dat zij de iPhone mag behouden, nietigverklaring van de studiekostenbedingen en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op het grondrecht van vrije arbeidskeuze dient het verzoek van werkneemster in beginsel te worden gehonoreerd. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2026, onder de mogelijkheid voor werkneemster om het verzoek in te trekken. Toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding is slechts mogelijk indien de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De lat hiervoor ligt hoog.

Ersntig verwijtbaar

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarbij weegt mee dat werkgeefster ten onrechte teruggave van bedrijfseigendommen heeft gevorderd terwijl werkneemster ver in haar re-integratie was. Ook heeft werkgeefster de verhoudingen onnodig op de spits gedreven door te dreigen met aangifte van verduistering. Verder heeft werkgeefster adviezen van de bedrijfsarts niet juist opgevolgd. Zij heeft niet adequaat gereageerd op het advies tot urenvermindering, heeft aanvankelijk niet ingestemd met mediation, heeft uitlatingen gedaan over werk elders zoeken terwijl de adviezen waren gericht op terugkeer bij werkgeefster, en heeft werkneemster verzocht na te denken over passende werkzaamheden terwijl de bedrijfsarts had geadviseerd geen werkzaamheden te verrichten. Ook heeft werkgeefster de ziekmelding van werkneemster in twijfel getrokken en studiekosten terugggevorderd zonder toereikende grond. In onderlinge samenhang leveren deze gedragingen ernstig verwijtbaar handelen op.

Werkneemster heeft daarom recht op de wettelijke transitievergoeding van € 12.652,08 bruto. Bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat het handelen van werkgeefster invloed heeft gehad op de ziekte van werkneemster. Aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst zonder het ernstig verwijtbaar handelen nog een jaar zou hebben voortgeduurd. Tevens wordt rekening gehouden met de te verwachten Ziektewetuitkering. Gelet op de duur van het dienstverband, de toegekende transitievergoeding, de mate van verwijtbaarheid en het geleden nadeel, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 5.000 bruto redelijk. De financiële positie van werkgeefster wordt niet meegewogen, nu zij geen jaarstukken heeft overgelegd.

Overige verzoeken

De gevorderde ORT wordt toegewezen, evenals de ORT tot einde dienstverband. De reiskosten worden naar rato vastgesteld en de openstaande vakantiedagen over 2025 en

januari 2026, alsmede het vakantiegeld over juni 2025 tot en met januari 2026, worden toegewezen bij handhaving van het ontbindingsverzoek. De wettelijke verhoging wegens te late loonbetaling wordt gematigd tot 35% en toegewezen, evenals de wettelijke rente. Ten aanzien van de iPhone oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake was van bruikleen. Aangenomen wordt dat de iPhone aan werknemster is geschonken, zodat zij deze mag behouden. De studiekostenbedingen worden niet meer van toepassing verklaard. Omdat een lagere billijke vergoeding wordt toegekend dan verzocht, krijgt werknemster gelegenheid het verzoek in te trekken. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9714

Zaaknummer: 11805440 AZ VERZ 25-53 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: B.S. Tibben

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt na ontslag op staande voet toekenning van billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. In geschil is of zij ontvankelijk is nu het verzoekschrift niet door haar bewindvoerder is ingediend.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 1 oktober 2024 bij Eterij-Tapperij Rover B.V. (hierna: Rover) als vakkracht/bedrijfsleider. Zij is op 23 juli 2025 op staande voet ontslagen. Werkneemster legt zich bij het ontslag neer. Zij is vanaf 13 december 2022 onder bewind gesteld, met benoeming van Wellens-Goedhart Bewindvoering B.V. te Zevenbergen tot haar bewindvoerder. Dit betekent dat het beheer over de onder bewind staande goederen niet toekomt aan werkneemster, maar aan de bewindvoerder en dat de bewindvoerder werkneemster vertegenwoordigt in en buiten rechte. Dat geldt ook in deze zaak, omdat de rechten van werkneemster die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst zijn aan te merken als goederen in de zin van artikel 1:431 BW. Het verzoekschrift had daarom moeten worden ingediend door de bewindvoerder namens werkneemster. Omdat dat niet is gebeurd, is werkneemster op dit moment niet-ontvankelijk in haar verzoek. Op 29 januari 2026 is van de gemachtigde van werkneemster een mail ontvangen met als bijlage een verklaring van de bewindvoerder van 23 januari 2026 inhoudende dat hij instemt met deze procedure. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Rover voert aan dat werkneemster niet-ontvankelijk is in haar verzoek, omdat zij onder bewind staat. Volgens Rover volgt uit het uitblijven van een reactie van de bewindvoerder op de ontslagbrief dat de bewindvoerder zich bewust van instemming met deze procedure heeft onthouden. De gemachtigde van Rover verzoekt de na de zitting ingediende mail met verklaring van de bewindvoerder buiten beschouwing te laten, omdat het indienen daarvan volgens hem in strijd is met de goede procesorde.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster het gebrek mag herstellen door instemming van de bewindvoerder. Het enkel ontbreken van een reactie of schriftelijke instemming brengt niet zonder meer mee dat de bewindvoerder tegen deze procedure is. Werkneemster moet de gelegenheid krijgen om het gebrek te herstellen door het inbrengen van bewijs waaruit blijkt dat de bewindvoerder (alsnog) instemt met het voeren van deze procedure. Voor de vervaltermijn van twee maanden wordt daarom de datum van indiening van het verzoekschrift aangehouden. Rover wordt hierdoor niet in haar belangen geschaad. De reden

dat werknemster niet zelf als procespartij mag optreden is om haar goederen te beschermen, niet (ook) om haar wederpartij te beschermen. Verder dient de positie van de rechthebbende niet meer te worden beperkt dan strikt noodzakelijk voor het bereiken van de beoogde bescherming. Het bieden van de mogelijkheid tot herstel is in lijn met de bedoeling van de wettelijke beschermingsregels. Hoewel het indienen van stukken na sluiting van de zitting in beginsel niet is toegestaan, wordt de verklaring van de bewindvoerder niet buiten beschouwing gelaten. Praktisch gezien en om onnodige vertraging in de procesgang te voorkomen, wordt op basis van de inhoud daarvan vastgesteld dat de bewindvoerder alsnog heeft ingestemd met deze procedure. Gelet op het voorgaande wordt toegekomen aan een inhoudelijke behandeling van het verzoekschrift. Daarvoor zal een nieuwe zitting worden gepland, waarbij partijen wordt verzocht hun verhinderdata door te geven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:881

Zaaknummer: 11890857 VZ VERZ 25-6203

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: R. Meijers en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 7:686a BW, 6:677 BW en 1:431 BW

RECHTSPRAAK

Er is geen sprake van overgang van onderneming, zodat werknemer tot 1 juni 2025 bij Fooks in dienst bleef en Fooks over die periode het loon moet doorbetalen op basis van de gemiddelde arbeidsomvang.

Feiten

Fooks is een payrollonderneming. Direct Staffing is een payrollonderneming en uitzendbureau. Room 91 is een horecagelegenheid (discotheek). De activiteiten van Securi-Corp bestaan onder andere uit opsporings- en beveiligingsdiensten ter plaatse. Fooks en Room 91 hebben per 1 januari 2024 een overeenkomst van opdracht gesloten. Partijen zijn overeengekomen dat Fooks met de medewerkers die door Room 91 zijn geworven en geselecteerd payrollovereenkomsten aan zal gaan en deze werknemers vervolgens ter beschikking zal stellen aan Room 91 om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten. Werknemer is in de periode van 20 mei tot en met 31 december 2024 bij Room 91 in dienst geweest. Vervolgens heeft werknemer een payrollovereenkomst met Fooks gesloten voor de duur van één jaar. Werknemer heeft ongeveer drie à vier keer bij Room 91 gewerkt en is toen door zijn contactpersoon tewerkgesteld bij een opvangcentrum voor Oekraïners in Wapserveen. Werknemer heeft zich op 7 april 2025 ziekgemeld bij Room 91. Fooks heeft, conform de tussen haar en Room 91 gesloten overeenkomst van opdracht, facturen naar Room 91 gezonden betreffende de ter beschikking gestelde payrollmedewerkers in de periode 1 januari 2025 tot en met 20 april 2025, van welke facturen Room 91 een bedrag onbetaald heeft gelaten. Op 14 mei 2025 is Room 91 een samenwerking aangegaan met Direct Staffing. Op 4 juni 2025 heeft werknemer een e-mail van Fooks ontvangen waarin Fooks vermeldt dat zij voor werknemer een afspraak zal gaan maken bij de bedrijfsarts. Op 14 juli 2025 heeft Fooks aan werknemer gemeld dat zij ervan op de hoogte is gebracht dat Room 91 is overgestapt naar een andere payrollwerkgever, werknemer voor vragen bij Room 91 terecht kan en Fooks niets meer voor werknemer kan betekenen op dit moment. Op 7 augustus 2025 heeft Fooks een e-mail aan werknemer gestuurd waarin is opgenomen dat hij per 7 augustus uit dienst is gemeld bij Room 91. Op 19 november 2025 heeft de gemachtigde van werknemer in een e-mail aan Direct Staffing vermeld dat zij heeft vernomen dat alle medewerkers die via Room 91 en Securi-Corp werkten bij de opvang van Oekraïners in Wapserveen, onder wie werknemer, zijn overgegaan van Fooks naar Direct Staffing en er sprake is van overgang van onderneming. Zij verzoekt onder meer om tot betaling van het achterstallige loon van werknemer over te gaan.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat uit de whatsappcorrespondentie van 17 maart 2025 tussen

werknemer en Room 91 enkel volgt dat er is gesproken over een mogelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Niet blijkt dat hieraan ook een vervolg is gegeven en de overeenkomst is beëindigd. Voordat wordt toegekomen aan de vorderingen van werknemer, dient eerst te worden beoordeeld of er sprake is van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW en of werknemer als gevolg daarvan van rechtswege bij Direct Staffing in dienst is getreden. Van een overgang van onderneming is sprake als wordt voldaan aan de volgende drie voorwaarden uit artikel 7:662 BW: (1) er is sprake van een duurzame economische eenheid; (2) die overgaat ten gevolge van een overeenkomst, fusie of splitsing; en (3) daarbij haar identiteit behoudt. Gelet op de hiervoor beschreven wijze van inzet van personen is, anders dan Fooks stelt, geen sprake van een georganiseerd geheel van werknemers dat speciaal en duurzaam met een gemeenschappelijke taak is belast, maar is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een gebruikelijke inzet van payrollkrachten. In de onderhavige zaak zijn de werkzaamheden voor de werknemers die eerst bij Fooks in dienst waren en, met uitzondering van werknemer, inmiddels in dienst zijn bij Direct Staffing niet veranderd. Room 91 alsmede Securi-Corp exploiteren een bedrijf waarin voornoemde werknemers daadwerkelijk werkzaam zijn en daar is geen wijziging in gekomen, zodat de exploitatie van het bedrijf met de mensen die daar werken blijft waar die was, te weten bij Room 91 dan wel Securi-Corp. Direct Staffing heeft geen bedrijfsactiviteiten van Room 91 dan wel Securi-Corp overgenomen. Ook is er tussen Fooks en Direct Staffing niets overgedragen. Er is door Room 91 enkel sprake geweest van heraanbesteding van de payrollmedewerkers, maar dat is geen overdracht van een bedrijf. Het betreft hier de mensen die daadwerkelijk bij Room 91 dan wel Securi-Corp werken die via heraanbesteding van de payrollactiviteiten in dienst zijn gekomen van Direct Staffing. De kantonrechter is tegen deze achtergrond, het geheel overziende, voorshands van oordeel dat niet is voldaan aan alle vereisten van overgang van onderneming. Nu er voorshands geen sprake is van overgang van onderneming dient de vraag te worden beantwoord waar werknemer in de periode van 7 april 2025 tot en met 31 december 2025 in dienst is geweest. Vaststaat dat werknemer door ondertekening van de payrollovereenkomst met Fooks met ingang van 1 januari 2025 bij Fooks in dienst is getreden. Het enkele feit dat Room 91 vanaf halverwege april 2025 geen uren meer heeft gedeclareerd bij Fooks, brengt niet met zich dat daardoor de arbeidsovereenkomst tussen Fooks en werknemer dan wel de samenwerkingsovereenkomst tussen Fooks en Room 91 zou zijn geëindigd. Uit de samenwerkingsovereenkomst tussen Fooks en Room 91 volgt dat opzegging van de overeenkomst vanwege wanbetaling is toegestaan. Onweersproken heeft Fooks aangevoerd dat zij vanwege niet betaling van de facturen door Room 91 de samenwerkingsovereenkomst met Room 91 met ingang van 1 juni 2025 mondeling heeft beëindigd. De beëindiging van deze samenwerkingsovereenkomst op 1 juni 2025 brengt met zich dat de werknemers, onder wie werknemer, van rechtswege overgaan naar de opdrachtgever c.q. aldaar daar in dienst treden. Nu de samenwerkingsovereenkomst tussen Fooks en Room 91 per 1 juni 2025 is beëindigd en als gevolg daarvan werknemer is overgegaan naar Room 91, is Fooks voor de periode van 7 april 2025 tot 1 juni 2025 de loonverplichtingen aan werknemer verschuldigd, omdat er in die periode een arbeidsovereenkomst bestond tussen Fooks en werknemer. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord over welke uren het loon aan werknemer moet worden betaald.

Gelet op het in artikel 7:610b BW neergelegde bewijsvermoeden dat de arbeidsomvang gelijk is aan de gemiddelde omvang van de werkzaamheden verricht in de voorafgaande drie maanden (in dit geval: de periode januari 2025 tot en met maart 2025), is de vraag of Fooks en Room 91 erin zijn geslaagd dit bewijsvermoeden te ontzenuwen. Fooks noch Room 91 heeft feiten en omstandigheden gesteld die tot de conclusie moet luiden dat van een ander gemiddelde uit moet worden gegaan. De arbeidsomvang van werknemer wordt daarom vastgesteld op 43,6 uren per week.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:366

Zaaknummer: 12030285 \ VV EXPL 25-95

Rechters: G.J.J. Smits

Advocaten: M.T. Harbers, D.A.M. Lagarrigue en E. van der Weerd

Wetsartikelen: 7:610b BW, 7:662 BW en 7:692 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer in kort geding afgewezen. Partijen verschillen van mening over interpretatie bepalingen over vast c.q. variabel loon in arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Werknemer is per 1 mei 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen fysiotherapeut. In oktober 2025 heeft werknemer werkgeefster medegedeeld dat hij één dag per week minder wilde gaan werken. Werkgeefster heeft daarmee ingestemd. Werkgeefster heeft werknemer geïnformeerd dat het basissalaris naar rato werd aangepast en dat te veel ontvangen loon in de daaraan voorafgaande maanden zou worden verrekend. Werknemer heeft het standpunt ingenomen dat het over november 2025 uitbetaalde loon lager was dan het bedrag dat werkgeefster had moeten betalen, en heeft werkgeefster in gebreke gesteld. Vervolgens heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat werkgeefster er ten onrechte van uit is gegaan dat partijen een variabel loon zijn overeengekomen. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van 70% van het overeengekomen minimumloon zolang zijn arbeidsongeschiktheid voortduurt en een bedrag van € 10.000 vermeerderd met rente en kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang staat vast, omdat werknemer sinds oktober 2025 aanzienlijk minder loon ontvangt dan de maanden daarvoor, waarbij vaststaat dat hij hierdoor in de financiële problemen komt. De vorderingen van werknemer worden afgewezen, omdat het voor de kantonrechter in kort geding allerminst vaststaat dat werknemer in een bodemprocedure in het gelijk zal worden gesteld. Partijen interpreteren de bepalingen in de arbeidsovereenkomst op verschillende wijze. Volgens werknemer is € 3.750 per maand een garantieloon, terwijl volgens werkgeefster sprake is van een voorschot dat na afloop van ieder kwartaal wordt verrekend. Volgens werkgeefster is de eerste twee maanden niet afgerekend omdat werknemer moest worden ingewerkt. De kantonrechter ziet in de ingebrachte e-mailcorrespondentie steun voor de stelling dat partijen welbewust een arbeidsovereenkomst met een variabel loon zijn overeengekomen. Werknemer heeft immers instemmend gereageerd met een door werkgeefster aangekondigde verrekening. Er bestaat te veel twijfel over de juistheid van de stelling van werknemer dat hij met ingang van november 2025 recht heeft op € 3.750 per maand. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1005

Zaaknummer: 12018932 \ CV EXPL 25-5710

Rechters: Drenth

Advocaten: R.A. Wijnands en C.M.A. Mertens

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster krijgt loon over januari 2026 toegewezen wegens stelselmatig te late en onvolledige loonbetaling door werkgever.*Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 november 1996 in dienst getreden bij werkgever in de functie van contactspecialist voor 12 uur per week. Zij ontving laatstelijk een salaris van € 988,03 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Werkneemster heeft zich op 20 augustus 2024 ziek gemeld. In een eerder verstekvonnis van 28 oktober 2025 is werkgever al veroordeeld tot betaling van onder meer wettelijke verhoging, wettelijke rente en incassokosten in verband met betalingsproblemen. Werkneemster stelt dat werkgever haar loon stelselmatig niet volledig en niet tijdig betaalt. In dit kort geding vordert zij, na eiswijziging, betaling van het loon over januari 2026 met wettelijke verhoging en wettelijke rente, daarnaast wettelijke verhoging en rente wegens te late betaling van het loon over november 2025, buitengerechterlijke incassokosten, en afgifte van behoorlijke bruto/nettospecificaties over november en december 2025 en van hetgeen werkgever naar aanleiding van dit vonnis betaalt. Werkneemster wijzigt haar eis omdat werkgever op 31 december 2025 het loon over november 2025 (samen met december 2025) alsnog heeft betaald, maar vervolgens het loon over januari 2026 niet tijdig heeft voldaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat werkgever niet is verschenen wordt verstek verleend. De dagvaarding voldoet aan de vereiste formaliteiten en werkneemster heeft voldoende spoedeisend belang bij haar loonvordering. De ingestelde vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden daarom toegewezen. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van € 988,03 bruto aan loon over januari 2026. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld tot betaling van € 395,21 bruto aan wettelijke verhoging en € 4,87 bruto aan wettelijke rente wegens het te laat betaalde loon over november 2025. Verder moet werkgever binnen 14 dagen behoorlijke bruto/nettospecificaties over november en december 2025 verstrekken en ook een specificatie van alles wat hij uit hoofde van dit vonnis betaalt; bij niet-nakoming geldt een dwangsom van € 250 per dag of gedeelte daarvan met een maximum van € 5.000 voor elk van deze verplichtingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:559

Zaaknummer: 12028798 \ CV EXPL 25-2260

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: J.C. Bender

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vervalbeding in bonus-deferralregeling is geen concurrentiebeding.*Feiten*

Werknemer is op 23 april 2018 in dienst getreden bij Optiver Services B.V. (hierna: Optiver). Naast een basissalaris van € 5.787,04 bruto per maand komt werknemer in aanmerking voor een jaarlijkse variabele beloning. Optiver hanteert een Global Remuneration Policy en een Optiver Europe Deferral Policy (Deferral Policy) voor werknemers met een variabele beloning van meer dan € 500.000 bruto per jaar, waarbij 50% van het bedrag boven die grens twee jaar wordt uitgesteld (Deferred Amount) en in beginsel na afloop van die periode wordt uitbetaald, mits aan de voorwaarden is voldaan; over het uitgestelde bedrag ontvangt de werknemer rente. In de Deferral Policy staat dat het Deferred Amount vervalt als een (oud-)werknemer vóór de uitbetalingsdatum bij een concurrent gaat werken, waarbij Optiver zelf bepaalt wie als concurrent geldt. Optiver heeft werknemer op 16 mei 2022 schriftelijk bevestigd dat het Deferral Program op hem van toepassing is; werknemer heeft die brief voor akkoord ondertekend en daarin is ook het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst bevestigd. Werknemer heeft over 2022 en 2023 meer dan € 500.000 variabele beloning opgebouwd; de uitgestelde component over 2023 bedraagt € 493.868,30 en komt uiterlijk 15 april 2026 voor betaling in aanmerking als aan de voorwaarden wordt voldaan. Werknemer zegt in maart 2024 op en wordt met ingang van 26 april 2024 vrijgesteld van werk met doorbetaling van salaris; het dienstverband eindigt per 1 mei 2025, terwijl Optiver het concurrentiebeding handhaaft voor de periode 1 mei 2024 tot 1 mei 2025. Op 5 december 2024 meldt werknemer dat hij overweegt in dienst te treden bij Balyasny Asset Management (BAM) en vraagt hij of BAM als concurrent wordt gezien en of dat gevolgen heeft voor de uitbetaling van de uitgestelde bonus; Optiver laat op 10 december 2024 weten dat de rol bij BAM als werk bij een concurrent wordt beschouwd en bevestigt na intern overleg op 23 december 2024 dat BAM een concurrent is. Werknemer maakt vervolgens aanspraak op uitbetaling van het Deferred Amount over 2023, maar Optiver weigert uitbetaling omdat werknemer vóór de uitbetalingsdatum bij BAM in dienst is getreden. Werknemer vordert daarom in deze bodemprocedure een verklaring voor recht dat Optiver hem in april 2026 € 493.868,30 plus rente moet betalen, stellende dat het vervalbeding in de Deferral Policy een concurrentiebeding is in de zin van artikel 7:653 BW (en niet rechtsgeldig overeengekomen), dat BAM geen concurrent is en dat niet-uitbetaling bovendien in strijd is met redelijkheid en billijkheid en goed werkgeverschap.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het Deferral Program en de Deferral Policy maken

onderdeel uit van de arbeidsrelatie, omdat werknemer daarop zelf een beroep doet voor betaling en hij bovendien de updatebrief heeft geaccepteerd. Het vervalbeding in de Deferral Policy kwalificeert niet als een concurrentiebeding in de zin van artikel 7:653 BW: hoewel het mislopen van een substantiële uitgestelde bonus een prikkel kan vormen en feitelijk invloed kan hebben op keuzes na einde dienstverband, beperkt het beding werknemer niet in zijn bevoegdheid om elders te gaan werken, maar verbindt het slechts een (uitbetalings)voorwaarde aan een beloningscomponent; het “echte” concurrentiebeding staat al in de arbeidsovereenkomst en heeft werknemer gedurende een jaar daadwerkelijk beperkt. Omdat het vervalbeding geen concurrentiebeding is, kan het niet op die grond worden vernietigd. Daarnaast is voldoende aannemelijk dat werknemer bij BAM werkzaam is bij een partij die Optiver als concurrent mag aanmerken onder de Deferral Policy, mede omdat werknemer zelf erkent dat beide partijen actief zijn op vergelijkbare financiële markten en vergelijkbare producten verhandelen, terwijl hij zijn betwisting dat BAM geen concurrent is onvoldoende heeft onderbouwd. De kantonrechter ziet ook geen strijd met goed werkgeverschap: Optiver heeft werknemer in december 2024 (in context) duidelijk gemaakt dat de rol bij BAM als werk bij een concurrent wordt gezien, zodat werknemer kon begrijpen dat dit gevolgen zou hebben voor het voldoen aan de uitbetalingsvoorwaarde, en gezien het functieniveau en de bekendheid (of kenbaarheid) van de Deferral Policy mocht van werknemer worden verwacht dat hij dit risico kon overzien. Ook het beroep van werknemer op een “lening” faalt, omdat de rentebetaling over het uitgestelde bedrag niet betekent dat partijen een leningsovereenkomst hebben beoogd, en een beroep op ongelijk behandeling met werknemers in de VS slaagt niet omdat door verschillen in toepasselijke wetgeving geen sprake is van gelijke gevallen. De vordering wordt daarom afgewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:56

Zaaknummer: 11708255 \ CV EXPL 25-7285

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: A.P.J.M. Verbeek, C.M. van Boekel en M.E. Lips

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding wordt toegewezen, maar werkgever moet billijke vergoeding betalen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juli 2017 in dienst bij Linke Loetje B.V. (hierna: Linke Loetje) in de functie van medewerker bediening. Op 21 juli 2025 ontvangt werknemer een waarschuwing wegens schending van bedrijfsregels en onprofessioneel gedrag, waarbij wordt aangekondigd dat bij herhaling verdere disciplinaire maatregelen kunnen volgen, waaronder beëindiging van het dienstverband. Werknemer reageert op 24 juli 2025 schriftelijk op deze waarschuwing en verzoekt om nadere concretisering, waarop geen kenbare inhoudelijke reactie volgt. Vervolgens stelt Linke Loetje werknemer op non-actief met behoud van loon. Partijen raken daarna verder in conflict over het functioneren van werknemer en de arbeidsrelatie verslechtert. Werknemer betwist de door Linke Loetje gestelde arbeidsomvang en het gehanteerde salaris en verzoekt onder meer vaststelling van de arbeidsomvang en loondoorbetaling. Werknemer verdient € 1.598,30 bruto per maand exclusief vakantiegeld en uitbetaling van vakantie-uren. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat de door Linke Loetje gestelde verwijten over het functioneren van werknemer geen redelijke grond voor ontbinding opleveren en dat er ook geen sprake is van disfunctioneren, mede omdat een concreet verbetertraject ontbreekt. Wel is er sprake van een duurzame en onherstelbare verstoring van de arbeidsverhouding, waardoor voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet van Linke Loetje kan worden gevergd. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 februari 2026. De verstoring van de arbeidsverhouding is echter veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen van Linke Loetje, onder meer doordat zij een ondeugdelijk onderbouwd ontbindingsverzoek heeft ingediend, geen serieus verbetertraject heeft gevolgd, niet inhoudelijk heeft gereageerd op het verzoek om concretisering van de waarschuwing en werknemer op onjuiste gronden op non-actief heeft gesteld.

Vergoedingen

Omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Linke Loetje kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 10.000 bruto. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met inkomensverlies, de aanstaande operatie van werknemer, een revalidatieperiode van circa vijf tot zes maanden en de verminderde kansen op snel vervangend werk met gelijk salaris. Daarnaast heeft werknemer recht op de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15871

Zaaknummer: 11865798 \ AO VERZ 25-80

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.H. Prins en J.G. Burgers

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werknemer verschijnt na een ziekmelding niet meer op zijn werk waarna er met hem geen enkel contact meer te leggen is en hij onvindbaar is.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2023 in dienst bij Assa Abloy Entrance Systems Production Netherlands B.V. (hierna: 'Assa Abloy'). Op 25 november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld en gezegd dat hij zich niet in staat voelde om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Assa Abloy heeft de arbodienst ingeschakeld. Die heeft telefonisch contact proberen te leggen met werknemer om een eerste diagnose te stellen, maar dat is niet gelukt. Vervolgens heeft de arbodienst werknemer schriftelijk opgeroepen voor een consult op 18 december 2024. Op dit consult is werknemer niet verschenen. In een brief van 23 december 2024 heeft Assa Abloy werknemer geschreven dat de arbodienst contact met hem heeft gezocht en dat hij op grond van de arbeidsovereenkomst verplicht is om aan de arbodienst informatie te verstrekken en mee te werken aan zijn re-integratie. Op deze brief is geen reactie gekomen. In een brief van 9 januari 2025 heeft Assa Abloy geschreven dat vanwege het uitblijven van reacties en het niet-verschijnen op de afspraken met de bedrijfsarts het loon opgeschort wordt. Ook hierop is geen reactie van of namens werknemer gekomen. Assa Abloy heeft vervolgens van de instantie DNO Doen te horen gekregen dat ook zij geen contact meer kon leggen met werknemer. DNO Doen heeft bij de politie aangifte van vermissing gedaan. Ook de politie heeft werknemer niet kunnen traceren. In deze procedure verzoekt Assa Abloy de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter constateert dat er sprake is van een opzegverbod, omdat werknemer zich heeft ziek gemeld en ervan uitgegaan moet worden dat hij ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte. Dit opzegverbod staat gezien artikel 7:671b lid 6 BW echter niet in de weg aan ontbinding, omdat het verzoek geen verband houdt met de eventuele ziekte van werknemer. Assa Abloy heeft de ontbinding in de eerste plaats gebaseerd op een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst door werknemer. De omstandigheid dat werknemer niet meer op zijn werk verschijnt en dat er geen enkel contact meer is, betekent nog niet automatisch dat er sprake is van een ernstige wanprestatie die gelijk te stellen valt aan een dringende reden. Er is naar het oordeel van de kantonrechter wél sprake van een redelijke grond voor ontbinding zoals bedoeld in artikel 7:671b lid 2 BW. Werknemer heeft na zijn ziekmelding niets meer van zich laten horen en er valt met hem geen

contact te leggen. Ook de melding van vermissing bij de politie heeft geen resultaat opgeleverd. Werknemer is voor niemand bereikbaar en onvindbaar en alle pogingen met hem in contact te treden zijn op niets uitgelopen. Ook de opschorting van het loon heeft er niet toe geleid dat werknemer contact heeft opgenomen. Assa Abloy heeft naar het oordeel van de kantonrechter gedaan wat zij kon en van haar verwacht mag worden en daarom kan van haar in redelijkheid niet verwacht worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te laten duren. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn is niet mogelijk en/of ligt niet in de rede omdat deze mogelijkheid überhaupt niet kan worden onderzocht; ieder contact blijkt immers onmogelijk. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:487

Zaaknummer: 11860751

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: E. de Schipper

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is onterecht ontslagen. Er is geen sprake van een geldig ontslag op staande voet of ontslag tijdens de proeftijd. Uurloon is onder minimumloon.

Feiten

Werkneemster is sinds 2 augustus 2025 in dienst bij werkgeefster als allround medewerkster. Haar arbeidsovereenkomst is gesloten voor de bepaalde tijd van zes maanden en loopt tot 2 februari 2026. Op 15 september 2025 ontving werkneemster namens werkgeefster via Whatsapp een bericht dat zij ontslagen is omdat zij regelmatig vroeg om uitbetaling van haar salaris. Werkneemster verzoekt in deze procedure vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon.

Oordeel

Werkgeefster heeft in een bericht aan werkneemster geschreven dat werkneemster rechtsgeldig is ontslagen, omdat zij enkel een proefperiode met haar zou hebben afgesproken en werkneemster tijdens deze proefperiode is ontslagen. Op grond van de wet kan bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen een proeftijd worden afgesproken als de arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden duurt. Aangezien er een arbeidsovereenkomst van zes maanden tussen werkneemster en werkgeefster is overeengekomen, kan hierbij geen proeftijd worden afgesproken. Voor zover dat wel is gebeurd, is deze afspraak nietig. Dat betekent dat werkneemster niet in de proeftijd ontslagen is. Werkgeefster heeft werkneemster ontslagen omdat zij herhaaldelijk heeft gevraagd om uitbetaling van haar salaris. Dit kan niet worden gezien als dringende reden voor een ontslag op staande voet. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag niet rechtsgeldig is. De verzochte verklaring van recht dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst onregelmatig en onrechtmatig heeft opgezegd en dat dat arbeidsovereenkomst voortduurt totdat deze rechtsgeldig is beëindigd zullen ook worden toegewezen. Werkneemster heeft recht op loon. Het overeengekomen salaris van € 11,20 bruto per uur is minder dan het minimumloon waar werkneemster als 20-jarige recht op heeft. Bij de uitbetaling van het loon moet daarom worden uitgegaan van het minimumloon van € 11,52 bruto per uur.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:376

Zaaknummer: 11920999 \ UE VERZ 25-306

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: F. Boukich

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:652 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Het verweer tegen het gestelde spoedeisende belang vanwege het tijdsverloop tussen 31 december 2023 en het moment dat werkneemster deze procedure is begonnen, wordt verworpen. Het enkele tijdsverloop maakt niet dat daardoor het spoedeisend belang is komen te vervallen.

Feiten

Werkneemster is op 15 maart 2014 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van werkgeefster. Partijen hebben deze arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd per 1 juli 2023 door middel van een vaststellingsovereenkomst van 22 mei 2023. Partijen zijn daarin overeengekomen dat werkgeefster uiterlijk op 31 december 2023 aan werkneemster een beëindigingsvergoeding van € 6.400 bruto en de eindafrekening zal betalen. Op 21 juni 2023 heeft werkgeefster aan werkneemster de eindafrekening verstrekt. Werkneemster heeft werkgeefster meermaals gesommeerd/aangemaand om aan haar de beëindigingsvergoeding en de eindafrekening te betalen. Tot op heden heeft werkgeefster alleen het loon van € 4.293,67 netto over de maand april 2023 aan werkneemster betaald. Werkneemster vordert in kort geding betaling van de beëindigingsvergoeding en de eindafrekening minus het al betaalde loon over de maand april.

Oordeel

De vordering van werkneemster bestaat grotendeels uit achterstallig loon. Het is vaste jurisprudentie dat een loonvordering in het algemeen naar haar aard een spoedeisend belang met zich brengt. Werkneemster heeft aangevoerd dat het uitblijven van de betalingen van werkgeefster voor financiële problemen heeft gezorgd bij de financiering van een geplande woningrenovatie en nog steeds een negatieve impact heeft op de financiële planning en bedrijfsvoering van haar eigen bedrijf. Ook heeft werkneemster aangevoerd dat werkgeefster blijkbaar betalingsproblemen heeft. Werkneemster vreest daarom dat werkgeefster binnenkort failliet gaat. Aangezien werkgeefster tegen deze stellingen van werkneemster geen verweer heeft gevoerd, gaat de kantonrechter uit van de juistheid daarvan. Het enige verweer dat werkgeefster tegen het gestelde spoedeisende belang heeft aangevoerd is het tijdsverloop tussen 31 december 2023 en het moment dat werkneemster deze procedure heeft gestart. Dit verweer verwerpt de kantonrechter. Dit enkele tijdsverloop maakt namelijk niet dat daardoor het spoedeisend belang van werkneemster is komen te vervallen. De kantonrechter weegt ten slotte in het nadeel van werkgeefster mee dat er voor wat betreft de gevorderde hoofdsommen geen sprake is van een restitutierisico, aangezien werkgeefster de verschuldigdheid van de

gevorderde hoofdsommen erkent. Tegen de hoofdsommen en de wettelijke rente daarover heeft werkgeefster geen inhoudelijk verweer gevoerd. Deze worden toegewezen, waarbij de wettelijke rente wordt toegewezen met ingang van 1 januari 2024 aangezien werkgeefster op grond van de vaststellingsovereenkomst met ingang van die datum in verzuim verkeert met de betaling.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:864

Zaaknummer: 11778765 CV EXPL 25-2856

Rechters: Drenth

Advocaten: J.J.M. Buining

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Het hof is van oordeel dat de veronachtzaming van de arbeidsomstandigheden gedurende enkele jaren door werkgever niet 'beloond' mag worden met een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is bij besluit van 31 maart 2000 aangesteld als universitair docent voor onbepaalde tijd. Op 7 oktober 2020 heeft de vicedecaan A laten weten dat het faculteitsbestuur (hierna: het FB) zich ernstig zorgen maakte over het functioneren van werknemer. Met een brief van 7 oktober 2020 is dat bevestigd aan werknemer. Werknemer was het hiermee niet eens en heeft meermaals gereageerd. Op 24 maart 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en A. A heeft toen mede namens het FB excuses aangeboden voor de brief van 7 oktober 2020 en de brief van 5 januari 2022, omdat daarin zaken stonden die (deels) onjuist waren. Werknemer heeft aangegeven dat hij compensatie verwachtte. In de periode maart tot en met augustus 2022 hebben werknemer en A gesprekken gevoerd om te komen tot een oplossing, c.q. overeenstemming, maar dat is niet gelukt. Op 1 september 2022 werd er een nieuw FB ingesteld en volgde B, A op als decaan. Bij brief van 4 november 2022 heeft het FB aan werknemer geschreven dat voor de klachten zoals beschreven in de brieven van 7 oktober 2020, 12 maart 2021 en 5 januari 2022 omtrent het (gesteld) disfunctioneren van werknemer onvoldoende onderbouwing is geleverd en dat deze klachten en de daaraan verbonden maatregelen per direct zijn ingetrokken. Werknemer heeft op 22 december 2022 zeer uitvoerig schriftelijk gereageerd. Er is vervolgens in de periode van januari tot en met mei 2023 meermaals tussen partijen, en de ombudsfunctionaris gecorrepondeerd, onder andere over voorgedragen voorstellen om tot een oplossing te komen. Op 1 mei 2023 heeft werknemer een e-mail gestuurd aan de voorzitter van het college van bestuur over de sociaal onveilige werkomgeving. Op 8 juni 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden op voordracht van de rector magnificus om een oplossing te bespreken. Op 31 mei 2023 heeft werknemer de raad van toezicht van de TU benaderd met zijn klachten over een sociaal onveilige werkomgeving. Naast werknemer en B was ook de ombudsfunctionaris hierbij aanwezig. Overeenstemming is niet bereikt, ook niet in hierop volgende gesprekken. Met een e-mail van 3 juli 2023 heeft B namens het FB aan werknemer verzocht medewerking te verlenen aan mediation. Het FB heeft dit verzoek onder meer op 12 juli 2023, 14 juli 2023, 28 september 2023 en 9 oktober 2023 herhaald. Mediation heeft vervolgens niet plaatsgevonden. De TU heeft ontbinding verzocht van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond.

Oordeel

Dit geschil is aangevangen met onzorgvuldig handelen van het FB jegens werknemer. Dat staat tussen partijen vast en de TU heeft dat met zoveel woorden op 10 januari 2023 schriftelijk aan werknemer medegedeeld. In die brief staat dat de TU – gezien de aard en de impact van dat onzorgvuldig handelen op werknemer – eerherstel zal faciliteren en dat een passende compensatie op zijn plaats is. Op 10 januari 2023 heeft het FB een brief gestuurd met daarin concrete voorstellen voor eerherstel en compensatie. Na het gesprek op 7 oktober 2020 heeft werknemer meermaals duidelijk gemaakt dat de situatie voor hem als onveilig werd ervaren. Die situatie heeft ongeveer anderhalf jaar geduurd. Tijdens een gesprek op 24 oktober 2022 heeft A excuses aangeboden. Vervolgens heeft het meer dan een half jaar geduurd voordat de TU opvolging heeft gegeven aan de op 24 maart 2022 aangeboden excuses. Kennelijk meende de TU dat met de intrekking van de maatregelen jegens werknemer bij brief van 4 november 2022 het probleem met betrekking tot de onveilige situatie was opgelost. Dat was echter niet het geval. De TU heeft in haar inleidend verzoekschrift doen voorkomen alsof zij volledig in het duister tast waarom werknemer zijn werksituatie als onveilig heeft ervaren. Dat volgt echter klip en klaar uit de e-mails van werknemer, waarin duidelijk beschreven is waarom hij de arbeidsomstandigheden als sociaal onveilig heeft ervaren. De redenen daarvoor – die tussen partijen vaststaan – maken dat het hof ervan uitgaat dat er sprake is geweest van onvoldoende zorg door de TU voor de arbeidsomstandigheden en dus niet slechts van een ‘gevoel van onveiligheid’. Dat probleem was niet met het enkel intrekken van de maatregelen bij brief van 4 november 2022 opgelost. De TU had zich dat zeker gelet op de brief van 22 december 2022 van werknemer kunnen en moeten realiseren. Bij brief van 15 mei 2023 heeft B een zeer uitvoerige brief gestuurd aan werknemer. Die brief is eerst beschrijvend, dan informerend, en vervolgens verwijtend van aard. De TU is verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving. Het hof is van oordeel dat de door de TU eerder zelf gecreëerde onveiligheid met deze brief niet werd weggenomen maar juist werd verergerd vanwege de verwijtende opmerkingen die daarin worden gemaakt. Daarna zijn in de periode 24 mei 2023 tot 22 november 2023 talloze berichten over en weer gestuurd over het starten van mediation. Het hof onderschrijft dat werknemer geen constructieve houding heeft getoond, maar is van oordeel dat dit genuanceerder moet worden benaderd en dat dit werknemer niet te verwijten valt. Ook dit moet worden gezien tegen de achtergrond van de toen al volledig geëscaleerde situatie. Het hof verwierpt het standpunt van de TU dat werknemer dwingend is geweest in de manier waarop hij compensatie wilde krijgen en dat hij heeft geprobeerd het FB te chanteren. De TU heeft het werknemer kwalijk genomen dat hij zich tot een lid van de raad van toezicht en tot de voorzitter van het college van bestuur heeft gewend. Het hof is van oordeel dat dit werknemer moeilijk kwalijk valt te nemen. Hij heeft dat immers gedaan na de e-mail van de ombudsfunctionaris aan B van 29 maart 2023. De TU lijkt meermaals uit het oog te zijn verloren dat de reacties van werknemer (om de ombudsfunctionaris in te schakelen, meldingen te doen bij CvB, RvT en vertrouwenspersonen) steeds zijn ingegeven vanuit de situatie dat hij zich onveilig heeft gevoeld en dat dit gevoel niet werd weggenomen, maar juist werd versterkt door de manier waarop met hem en met zijn belangen werd omgesprongen door de TU. Het hof is van oordeel

dat de verhouding tussen werknemer en het FB verstoord is geraakt. Niet iedere verstoring in de arbeidsverhouding moet echter leiden tot een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het gaat erom of de verstoring zodanig is dat van de TU in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof is van oordeel dat dit juist wél van de TU kan en mag worden gevergd, omdat de initiële reden van de hele ontstane situatie ligt in een veronachtzaming van de arbeidsomstandigheden gedurende enkele jaren door de TU. Het hof is van oordeel dat dit niet 'beloond' mag worden met een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 7:683 lid 3 BW heeft het hof de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te herstellen of om, daarvoor in de plaats, een billijke vergoeding aan werknemer toe te kennen. Het hof zal de arbeidsovereenkomst herstellen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2026:338

Zaaknummer: 200.355.719_01

Rechters: M. van Ham, F.M.T. Quaadvliet en M.J.M.T. Keulaerds

Advocaten: P.A.L. de Jong en E.C. Pietermaat-Smith

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever valt onder de werkingssfeer van de cao. Nu de term ‘verduurzamen van hout’ in de werkingssfeerbepaling niet is geconcretiseerd, heeft dit tot gevolg dat ervan uit wordt gegaan dat elke vorm/elk proces van verduurzaming onder dit algemene begrip valt.

Feiten

Stichting Fonds voor Onderzoek, Opleiding en Arbeidsverhoudingen in de Houthandel (hierna: ‘Stichting Fonds’) wordt gefinancierd door middel van het innen van de verplichte premies conform de algemeen verbindend verklaarde Cao Stichting Fonds. De werkingssfeer van deze cao is gelijk aan die van de Cao Houthandel. De werkingssfeerbepaling (artikel 1) in de CAO Stichting Fonds luidt als volgt: “Deze overeenkomst geldt voor het houtbedrijf, waaronder wordt verstaan: Alle in Nederland gevestigde ondernemingen, die uitsluitend of in hoofdzaak voor eigen rekening en risico en gericht op niet-particulieren als afnemers de groothandel uitoefenen in (Nederlands en/of buitenlands, onbewerkt, dan wel bewerkt zonder dat daarvoor een eindproduct is ontstaan) hout- en plaatmateriaal en aanverwante artikelen en/of die uitsluitend of in hoofdzaak de navolgende werkzaamheden verrichten: - (loon)zagen, (-)schaven, (-)drogen en/of (-)verduurzamen van hout; (...)” Stichting Fonds heeft vanaf 2022 aan werkgever facturen gestuurd voor premiebetalingen. Werkgever betwist dat hij onder de werkingssfeer van de cao valt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Of werkgever onder de werkingssfeerbepaling valt, moet worden beantwoord aan de hand van de cao-norm. Met inachtneming hiervan overweegt de kantonrechter dat de term “verduurzamen van hout” in de Cao Stichting Fonds niet is geconcretiseerd. Zo is er geen opsomming gegeven van wat verduurzamen inhoudt en er is ook geen uitzondering gemaakt voor bepaalde productieprocessen. Dit heeft tot gevolg dat ervan uit wordt gegaan dat elke vorm/elk proces van verduurzaming onder het algemene begrip ‘verduurzamen van hout’ valt. Een taalkundige uitleg van de werkingssfeerbepaling leidt tot het oordeel dat ook het specifieke (en mogelijk a-typische) productieproces van werkgever onder het ‘verduurzamen van hout’ valt. Werkgever maakt gebruik van speciaal in Nieuw-Zeeland gekweekte naaldbomen waarvan het hout gedroogd aan hem wordt aangeleverd (en verder droogt op zijn terrein). Door het acetylatieproces wordt het hout verbeterd tot een product met dezelfde en zelfs betere kwaliteiten dan (onbewerkt) hout. Het hout is dankzij het productieproces van werkgever duurzamer geworden. Het acetylatieproces

van werkgever kan naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet anders worden gekwalificeerd dan het verduurzamen van (naaldbomen)hout. Dit sluit ook exact aan bij de omschrijving van de bedrijfsactiviteiten van werkgever bij de Kamer van Koophandel met SBI-code 16102 (verduurzamen van hout). De gevraagde verklaring van recht dat werkgever onder de werkingssfeer van de Cao Stichting Fonds valt wordt toegewezen en werkgever moet de aan Stichting Fonds verschuldigde premies over de jaren 2023 en 2024 betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:402

Zaaknummer: 11801127 \ UC EXPL 25 5952

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: J.R. Versluis, C. van Haasteren, W.M. Blom en A.F.R. Govers

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft ten onrechte het loon van werknemer stopgezet. Werkgeefster heeft door het eenzijdig opdragen van andere werkzaamheden aan werknemer zonder overleg geen redelijk voorstel gedaan.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2022 als proces engineer bij werkgeefster in dienst getreden, een producent van hoogwaardig plaatmateriaal van gerecyclede vezels uit textiel, hennep, koemest, gras en etikettenpapier. Op 3 oktober 2022 is werknemer uitgevallen wegens ziekte. Na twee jaar is een loonsanctie opgelegd door het UWV. Van 14 juli 2025 tot en met 30 september 2025 heeft werknemer verlof opgenomen. Op 23 september 2025 heeft het UWV beslist dat werknemer vanaf 2 september 2025 (volledig) hersteld was. Bij e-mail van 10 november 2025 heeft werkgeefster werknemer opgeroepen om de volgende dag op het werk te verschijnen. In diezelfde e-mail is medegedeeld dat de functie van werknemer is komen te vervallen en dat de loonbetaling pas wordt hervat als werknemer komt werken. Werknemer stelt zich bij e-mail van 19 november 2025 op het standpunt dat een eenzijdige wijziging van zijn functie niet mogelijk is en dat werkgeefster niet van hem kan verwachten dat hij andere werkzaamheden gaat verrichten. Omdat werkgeefster diezelfde dag niet op de werkvloer is verschenen, heeft werkgeefster vanaf 19 november 2025 geen loon meer betaald. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer onder meer het achterstallig loon vanaf juli 2025, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Op 25 november 2025 heeft werkgeefster een bedrag aan achterstallig salaris over de periode vanaf 14 juli tot en met 18 november 2025 nabetaald. Ook heeft werknemer gevorderd hem binnen twee dagen tot zijn eigen werkzaamheden toe te laten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft, gelet op de beslissing van het UWV van 23 september 2025 op basis waarvan ervan moet worden uitgegaan dat werknemer in de periode van 1 juli 2025 tot 2 september 2025 nog niet (volledig) hersteld was, over de eerste periode in juli 2025 tot aan de start van zijn vakantie slechts recht had op 70% van zijn salaris. De loonvordering van werknemer die ziet op de periode van 1 tot 14 juli 2025 zal dan ook worden afgewezen. Over het later nabetaalde salaris is werkgeefster de wettelijke verhoging verschuldigd. Omdat tot 23 september nog niet vaststond of werknemer nu wel of niet hersteld was, ziet de kantonrechter aanleiding de wettelijke verhoging over het salaris tot 23 september te matigen tot 10%. Voor matiging in de periode na 23 september tot en met 18 november

bestaat geen aanleiding. Daarnaast oordeelde de kantonrechter dat werkgeefster gehouden is het loon vanaf 19 november 2025 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd alsnog te voldoen. Het opdragen van andere werkzaamheden aan een werknemer is een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen, zodat het aankomt op de vraag of werkgeefster een redelijk voorstel heeft gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is er van een 'redelijk voorstel' aan werknemer geen sprake, maar wordt hem zonder de mogelijkheid van overleg eenzijdig ander werk opgelegd. Het aan de weigering om ander werk te verrichten vervolgens per direct een loonstop te verbinden, is naar het oordeel van de kantonrechter een stap te ver. De omstandigheid dat werknemer geen werkzaamheden meer heeft verricht, komt daarom voor risico van werkgeefster. Tot slot veroordeelt de kantonrechter werkgeefster om werknemer binnen twee weken na het vonnis weer toe te laten tot zijn eigen werkzaamheden dan wel tot passende arbeid op straffe van een dwangsom van € 1.000 per dag met een maximum van € 25.000. Het UWV heet immers nog niet beslist over het verval van de functie van werknemer, waardoor het werkgeefster niet is toegestaan een voorschot te nemen op de UWV-procedure. Als het UWV oordeelt dat de functie is komen te vervallen, ligt het op de weg van werkgeefster om werknemer passend werk aan te bieden. De kantonrechter begrijpt dat het werk dat werkgeefster werknemer opdroeg louter productiewerk betreft. Gelet op zijn vorige functie is dit werk niet passend te achten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1001

Zaaknummer: 11982280 \ CV EXPL 25-5258

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: J.J.C. Delahaye en M.J. van Weersch

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:611 BW en 7:613 BW

RECHTSPRAAK

***Transitievergoeding wordt pas na indienen verzoekschrift betaald.
Proceskosten komen voor rekening werkgever.****Feiten*

Werkneemster werkte van 1 februari 2025 tot en met 31 augustus 2025 bij Labyrint. Werkneemster stelt dat zij, na het einde van haar arbeidsovereenkomst, recht had op een transitievergoeding van € 482,37, maar dat Labyrint dat bedrag niet aan haar heeft betaald. Daarom verzoekt werkneemster in deze procedure dat Labyrint veroordeeld wordt € 482,37, met rente, aan haar te betalen.

Oordeel

Labyrint heeft in haar e-mail van 1 december 2025 aangevoerd dat zij de transitievergoeding van € 482,37 op 3 november 2025 aan werkneemster heeft betaald. Werkneemster heeft in haar e-mail van 30 december 2025 erkend dat Labyrint de verzochte transitievergoeding op laatstgenoemde datum aan haar heeft betaald. De kantonrechter begrijpt de e-mail van werkneemster zo dat zij daarom nog slechts aanspraak maakt op een veroordeling van Labyrint in de proceskosten. In dat verband stelt werkneemster dat zij voorafgaand aan de procedure al heeft geprobeerd deze kwestie op te lossen door Labyrint meerdere malen te verzoeken de transitievergoeding te betalen, maar dat dit niet tot resultaat heeft geleid. In reactie hierop heeft Labyrint in haar e-mail van 31 december 2025 herhaald dat dat zij de transitievergoeding aan werkneemster heeft voldaan. Labyrint heeft niet betwist dat zij een transitievergoeding aan werkneemster verschuldigd is en ook niet dat werkneemster haar voorafgaand aan deze procedure meerdere malen - tevergeefs - heeft verzocht tot betaling daarvan over te gaan. Dat betekent dat werkneemster op terechte gronden de onderhavige verzoekschriftprocedure is gestart. Tussen partijen staat verder vast dat Labyrint het bedrag pas op 3 november 2025 aan werkneemster heeft voldaan, nadat werkneemster haar verzoekschrift op 20 oktober 2025 bij de griffie had ingediend. Omdat Labyrint de verzochte transitievergoeding pas heeft betaald nadat deze procedure is gestart, komen de proceskosten voor haar rekening.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:927

Zaaknummer: 11929910 VZ VERZ 25-6534

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: M.H. de Lange

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Tussen werkneemster en Redworks was sprake van een arbeidsovereenkomst die onterecht op staande voet is beëindigd, waarna deze alsnog wegens een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding wordt ontbonden.

Feiten

Werkneemster is op 24 september 2012 gehuwd met A. Op dat moment was werkneemster reeds werkzaam voor Redworks. Werkneemster en A houden gezamenlijk alle aandelen van de Holding. De Holding is enig aandeelhouder en bestuurder van Redworks. A is meerderheidsaandeelhouder en enige statutaire bestuurder van de Holding en daarmee indirect bestuurder van Redworks. Partijen hebben een arbeidsovereenkomst ondertekend die is gedateerd op 1 juli 2017. De arbeidsovereenkomst vermeldt dat werkneemster in dienst is getreden van Redworks in de functie van sales director. Met ingang van 18 november 2021 is werkneemster aangesteld als (titulair) directeur van Redworks, waarbij zij op basis van een beperkte volmacht bevoegd is Redworks te vertegenwoordigen. Sinds april 2023 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht voor Redworks. Vanaf februari 2024 zijn werkneemster en A in een echtscheidingsprocedure verwickeld. Bij e-mail van 18 november 2024 heeft A aan werkneemster medegedeeld dat zij op grond van de arbeidsovereenkomst na twee wachtdagen recht heeft op 70% van het loon. De bedrijfsarts van Redworks heeft vervolgens na een spreekuur op 27 november 2024 geconcludeerd dat werkneemster wegens ziekte arbeidsongeschikt is en dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. Bij brief van 16 juni 2025 heeft de gemachtigde van A en Redworks aan de gemachtigde van werkneemster medegedeeld dat tussen partijen geen arbeidsovereenkomst (meer) bestaat en dat werkneemster op grond van een overeenkomst van opdracht voor Redworks heeft gewerkt. Redworks heeft in deze brief de door haar gestelde overeenkomst van opdracht met werkneemster met onmiddellijke ingang opgezegd. Redworks heeft met ingang van 24 juni 2025 geen loon/vergoeding meer aan werkneemster betaald. Bij beschikking van 15 juli 2025 is de echtscheiding tussen werkneemster en A uitgesproken. Op 13 augustus 2025 heeft naar aanleiding van het advies van de bedrijfsarts een mediationgesprek plaatsgevonden. De mediation is vervolgens beëindigd in afwachting van de uitkomst van deze procedure. Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst die niet rechtsgeldig is opgezegd.

Oordeel

Het geschil tussen werkneemster en Redworks draait met name om de vraag op welke

grondslag werknemster heeft gewerkt voor Redworks. De kantonrechter is van oordeel wat werknemster haar werkzaamheden heeft verricht op grond van een arbeidsovereenkomst. Niet in geschil is dat werknemster voor haar werkzaamheden werd betaald door Redworks. Volgens Redworks was dit geen loon aangezien de loonspecificaties die aan werknemster werden verstrekt geen vakantiedagen en geen pensioenopbouw vermelden. Anders dan Redworks stelt, kan daaruit niet de conclusie getrokken worden dat haar betalingen aan werknemster geen loon betroffen. Vast staat dat werknemster gedurende zekere tijd werkzaamheden heeft verricht voor Redworks. Redworks wijst er verder op dat werknemster kwam en ging wanneer zij wilde en dat zij haar eigen werktijden bepaalde. Ook voert zij aan dat werknemster zelf de inhoud van haar werkzaamheden bepaalde, zelfstandig handelende en geen verantwoording aflegde aan Redworks. Redworks stelt op basis van deze stellingen dat er geen sprake was van een gezagsverhouding. De kantonrechter verwerpt ook dit betoog. Dat aanwijzingen en instructies gegeven konden worden door Redworks, althans door haar bestuurder A, staat wel vast. Volgens Redworks was werknemster in ieder geval vanaf 11 juni 2020 geen werknemer meer van Redworks was. Redworks doet in dat verband een beroep op een schriftelijke overeenkomst van 11 juni 2020, waarin staat dat werknemster als opdrachtneemster voor Redworks is gaan werken met ingang van die datum. Werknemster betwist dat zij deze overeenkomst met Redworks gesloten heeft. Volgens haar gaat het om een vervalst stuk. De kantonrechter is echter van oordeel dat in het midden kan blijven of deze door Redworks ingediende overeenkomst daadwerkelijk is gesloten met werknemster. Dat er vanaf dat moment iets is veranderd in de wijze waarop werknemster haar werkzaamheden verrichtte, in haar werktijden/urenomvang, de wijze van beloning en in de gezagsverhouding, blijkt immers niet uit de stellingen van Redworks. Opvallend is bovendien dat in de overeenkomst van opdracht een vaste basisvergoeding per maand is overeengekomen waar werknemster recht op heeft zonder dat zij daarvoor declaraties/facturen bij Redworks hoeft in te dienen. Een dergelijke beloningswijze duidt veeleer op het bestaan van een arbeidsovereenkomst dan op een overeenkomst van opdracht. Het feit dat Redworks zich op 18 november 2024 op het standpunt heeft gesteld dat werknemster wegens haar ziekmelding recht had op 70% van het loon en naar de bedrijfsarts is verwezen, pleit eveneens voor de juistheid van haar stelling dat zij op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst was van Redworks. Dit alles overziend, is de kantonrechter van oordeel dat er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Vast staat dat ten tijde van de opzeggingsbrief van 16 juni 2025 er sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Die opzegging moet als een ontslag op staande voet aangemerkt worden en werknemster heeft gelijk met haar stelling dat er geen geldige grond voor de beëindiging is geweest. Een dringende reden wordt immers niet vermeld. Omdat Redworks de arbeidsovereenkomst met werknemster onverwijld heeft opgezegd terwijl er geen sprake was van een (dringende) reden, zal deze opzegging vernietigd worden. Als gevolg van de vernietiging van de opzegging is de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet geëindigd op 17 juni 2025. Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft werknemster dan ook recht op betaling van het overeengekomen loon. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en een samenwerking tussen beiden niet meer tot de mogelijkheden

behoort. Dit is het rechtstreeks gevolg van het feit dat zij voorheen gehuwd waren en dat dit huwelijk in een vechtscheiding is geëindigd. Werkneemster ontvangt een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:13111

Zaaknummer: 11816949 \ AZ VERZ 25-86

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: R.P.H.W. Haas en N.M.J. van der Maas

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:673 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben onvoldoende belang bij beantwoording van de vraag of de verkorte loondoorbetaling tijdens ziekte voor de pgb-zorgverlener buiten toepassing moet blijven, omdat er sprake zou zijn van indirecte discriminatie op grond van geslacht nu werkneemster waarschijnlijk recht heeft op een Ziektewetuitkering.

Feiten

Werkneemster is een pgb-zorgverleenster en valt onder de Regeling Dienstverlening aan Huis. Zij heeft op basis van een arbeidsovereenkomst op minder dan vier dagen per week zorg verleend aan haar meervoudig gehandicapte neef. De vader van de neef is pgb-budgetvertegenwoordiger en bewindvoerder. Werkneemster heeft zich op 27 september 2023 ziekgemeld. De eerste zes weken na de ziekmelding is het loon doorbetaald. Daarna is de loonbetaling gestopt. In onderhavige procedure stelt werkneemster zich op het standpunt dat zij niet zes, maar 104 weken recht heeft op loon. Volgens haar is namelijk sprake van verboden indirecte discriminatie op grond van geslacht als gevolg waarvan de in artikel 7:629 lid 2 aanhef en onder a BW neergelegde uitzondering op de loondoorbetalingstermijn van 104 weken buiten toepassing moet blijven. De vader van de neef is het hiermee niet eens. Partijen hebben via een gezamenlijk verzoek ex artikel 96 Rv de kantonrechter verzocht zich uit te laten over de vraag of de Regeling Dienstverlening aan Huis, en meer specifiek artikel 7:629 lid 2 aanhef en onder a BW, verboden indirecte discriminatie voor vrouwen oplevert en, als dit het geval is, of dan de hoofdregel van artikel 7:629 lid 1 BW van toepassing is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat partijen onvoldoende belang hebben bij het antwoord op deze vraag en licht dit als volgt toe. Zoals de vader terecht heeft aangevoerd, heeft werkneemster waarschijnlijk recht op een uitkering op grond van de Ziektewet. Dat is het gevolg van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep van 30 maart 2023 (ECLI:NL:CRVB:2023:481). In deze uitspraak is geoordeeld dat pgb-zorgverleners die onder de reikwijdte van de regeling vallen niet mogen worden uitgesloten van de verplichte verzekering voor de Werkloosheidswet (WW), omdat het uitsluiten van deze groep indirecte discriminatie van vrouwen oplevert (de uitzonderingsbepaling treft een aanzienlijk hoger percentage vrouwen dan mannen treft). Vanwege deze uitspraak heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 13 mei 2025 een wetsvoorstel ingediend waarin alle pgb-zorgverleners met een arbeidsovereenkomst, die doorgaans minder dan vier dagen per week werken, per 1 januari 2026 dezelfde rechten krijgen als werknemers die niet onder de regeling vallen. Dat

geldt zowel voor de sociale zekerheid als de andere rechten, zoals het recht op loon bij ziekte. Omdat verzoekster al in 2023 ziek werd, gelden voor haar nog de oude regels. Toch heeft de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep waarschijnlijk wel gunstige gevolgen voor verzoekster. Uit de toelichting op het wetsvoorstel blijkt namelijk dat het UWV te kennen heeft gegeven de uitspraak ook toe te passen op de Ziektewet en in de praktijk geeft het UWV al met terugwerkende kracht tot 16 december 2021 uitvoering hieraan. Voor verzoekster betekent dit dat zij aansluitend op de periode van zes weken waarin verweerder het loon heeft doorbetaald, mogelijk dus recht heeft op een uitkering op grond van de Ziektewet. Voor verzoekster maakt het bovendien financieel niet of nauwelijks uit: zij krijgt in beide situaties (nagenoeg) hetzelfde bedrag. De procedure wordt aangehouden om verzoekster de gelegenheid te geven een Ziektewetuitkering aan te vragen bij het UWV. Zodra het UWV heeft beslist op de uitkeringsaanvraag van verzoekster, mag zij aan de kantonrechter laten weten wat de beslissing is en welke gevolgen dit volgens haar heeft voor deze procedure. Verweerder mag daarna schriftelijk reageren.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:1037

Zaaknummer: 11730412 VZ VERZ 25-4055

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: L.M. Wezenbeek, mr. L.J.P. van der Werf en E.J.A. Franssen

Wetsartikelen: 96 Rv en 7:629 lid 2 sub a BW

RECHTSPRAAK

Tussenuitspraak. Verzet tegen dwangbevel Bpf (art. 21 lid 5 Wet Bpf 2000). Bpf moet toelichten welk bedrag toewijsbaar is gelet op het niet volledig geleverde bewijs.

Feiten

X is ingeschreven geweest in het handelsregister van de Kamer van Koophandel als eigenaar van eenmanszaak 'X Transportbemiddeling en Transport'. De vader van X was sinds 1 oktober 2005 ingeschreven als gevolmachtigde, met een volledige volmacht. De vader van X is ingeschreven geweest in het handelsregister als eigenaar van de eenmanszaak met handelsnaam 'Administratie-Belastingadviezen X' en met handelsnaam 'Administratie Belastingadvies X DWT Transportbemiddeling'. X was sinds 1 oktober 2005 ingeschreven als gevolmachtigde, met een volledige volmacht. De vader van X is overleden op 11 april 2018. Voor personen die op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn geweest bij de onderneming van X is deelneming in Bpf Vervoer verplicht gesteld. Bpf Vervoer heeft op 29 april 2022 een dwangbevel van 16 april 2021 laten betekenen aan X en is overgegaan tot invordering van premies over de jaren 2004 t/m 2009, 2012/2013 en de periode van juli 2015 t/m mei 2018, te vermeerderen met de wettelijke handelsrente en buitengerechtelijke incassokosten, voor een bedrag van in totaal € 123.676,78. X is in verzet gekomen tegen de tenuitvoerlegging van het dwangbevel. In het vonnis heeft de kantonrechter overwogen dat X terecht en op goede gronden protest heeft aangetekend tegen het door Bpf Vervoer uitgevaardigde dwangbevel van 16 april 2021. De kantonrechter heeft X tot goed opposant verklaard en het dwangbevel van 16 april 2021 buiten effect gesteld. Bpf Vervoer heeft hoger beroep ingesteld.

Verdere beoordeling

Het hof heeft in zijn tussenarrest van 12 maart 2024 overwogen dat op Bpf Vervoer de stelplicht en bewijslast rust ten aanzien van de verschuldigdheid van de bedragen die zij op grond van het dwangbevel invordert. Het hof heeft Bpf Vervoer toegelaten feiten en omstandigheden te bewijzen die de conclusie rechtvaardigen dat en zo ja, welke personen op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst van de onderneming van X zijn geweest. Het hof heeft in het tussenarrest van 13 mei 2025 overwogen dat het heeft begrepen dat de bewijslevering moet zien op [persoon A], [persoon B], [persoon C] en [persoon D]. Het hof begrijpt uit de aanvullende memorie van Bpf Vervoer dat die overweging juist is. Het hof komt, op basis van alle voorhanden bewijsmiddelen, tot het oordeel dat Bpf Vervoer is geslaagd in de bewijslevering voor wat betreft [persoon A], [persoon B] en [persoon D]. Voor

wat betreft [persoon C] is Bpf Vervoer niet geslaagd in de bewijslevering.

Gevolgen bewijswaardering

X heeft in eerste aanleg gevorderd dat de kantonrechter het dwangbevel van 16 april 2021 buiten werking stelt en dat Bpf Vervoer wordt verplicht tot terugbetaling van de ten laste van hem geëxecuteerde bedragen. De kantonrechter heeft de vordering om het dwangbevel buiten werking te stellen toegewezen. Het hof is van oordeel dat het dwangbevel deels niet juist is (voor zover het betrekking heeft op [persoon C], [persoon E], [persoon F], [X], [persoon G] en [persoon H]). Dat leidt ertoe dat de kantonrechter naar het oordeel van het hof het dwangbevel terecht buiten effect heeft gesteld. Het hof is voornemens het bestreden vonnis op dat onderdeel te bekrachtigen. Het hof is voorts van oordeel dat er geen rechtsgeldige titel was voor de door Bpf Vervoer getroffen executiemaatregelen. Bpf Vervoer is verplicht de geëxecuteerde bedragen aan X terug te betalen. De kantonrechter heeft die vordering afgewezen. Het hof is voornemens het bestreden vonnis op dat onderdeel te vernietigen en die vordering alsnog toe te wijzen. Bpf Vervoer dient een akte te nemen waarin zij inzichtelijk maakt welk bedrag voor welke werknemer verschuldigd is. Bpf Vervoer dient in die akte een uitsplitsing te maken per persoon per jaar.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 28-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2969

Zaaknummer: 200.320.633/01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en M.E. Bruning

Advocaten: S.K. Tuithof en M. Spaa

Wetsartikelen: 21 lid 5 Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet in het bewijs geslaagd dat werknemster haar handtekening heeft gezet onder een vaststellingsovereenkomst nu werkgever het voorschot tot inschakeling van een deskundige niet heeft betaald.

Feiten

In deze zaak gaat het om de vraag of werknemster haar handtekening heeft gezet onder een vaststellingsovereenkomst. In het tussenarrest van 21 oktober 2025 heeft het hof (onder andere) beslist dat partijen zich op 18 november 2025 konden uitlaten over het voornemen van het hof een forensisch schriftexpert en documentdeskundige te benoemen en Ada Groep werd belast met het hiervoor te betalen voorschot. Op 15 oktober 2025 is in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel geregistreerd dat Ada Groep is opgehouden te bestaan. Ada Groep heeft er in haar akte van 18 november 2025 op gewezen dat zij geen baten meer heeft. Er zijn daarom geen middelen aanwezig voor het beoogde forensisch deskundigenonderzoek naar de handtekening van werknemster. Ada Groep heeft als producties bij deze akte gevoegd het origineel van de vaststellingsovereenkomst van 2 augustus 2018, het origineel van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, scans/kopieën van het rijbewijs en de Nederlandse identiteitskaart van werknemster, een kopie/scan van een eerdere arbeidsovereenkomst van werknemster met haar werkgever Imrezorg met daarop haar handtekening, alsmede een koopovereenkomst aangegaan door werknemster op 2 juli 2013 met daarop haar handtekening. Ada Groep wijst erop dat de handtekeningen van werknemster in vorm, lengte en opbouw sterk variëren. Ada Groep handhaaft haar stelling dat de handtekening op de aangeleverde vaststellingsovereenkomst van werknemster is.

Oordeel

Vaststellingsovereenkomst

Het hof oordeelt als volgt. Ada Groep is niet in het bewijs geslaagd dat werknemster haar handtekening heeft gezet onder een vaststellingsovereenkomst, nu de inschakeling van de deskundige zoals in het tussenarrest was bepaald niet heeft kunnen plaatsvinden, omdat Ada Groep het betreffende voorschot niet heeft betaald. Het hof heeft in het tussenarrest overwogen dat het niet voor de hand ligt dat werknemster heeft ingestemd met de vaststellingsovereenkomst en het hof blijft daarbij. Daarom gaat het hof ervan uit dat de dienstbetrekking tussen partijen nog niet is geëindigd.

Goed werkgeverschap

Werkneemster baseert haar vordering tot uitbetaling van de transitievergoeding op de *Xella*-jurisprudentie. Werkneemster heeft op 25 maart 2025 aan Ada Groep verzocht de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op dat moment was werkneemster ruim langer dan twee jaar arbeidsongeschikt zonder dat er een uitzicht bestond op herstel. Het door Ada Groep geen gevolg geven aan dat verzoek betekent dat Ada Groep handelt in strijd met het goed werkgeverschap, als gevolg waarvan werkneemster aanspraak heeft op een transitievergoeding. Werkneemster vordert verder uitbetaling van haar toekomstige vakantiedagen. Het hof is van oordeel dat Ada Groep handelt in strijd met het op haar rustende goed werkgeverschap door het werkneemster tegen te werpen dat de openstaande vakantiedagen niet hoeven te worden uitbetaald vanwege het bepaalde in artikel 7:640 BW. Het is juist Ada Groep die steeds heeft aangevoerd dat het dienstverband wel is geëindigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:274

Zaaknummer: 200.342.941/01

Rechters: G.C. Boot, S.M.M. Garben en I.A. van der Burg

Advocaten: H.J. Menger en R. Gijpstra

Wetsartikelen: 7:640 BW en Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon toegewezen. Discussie over urenregistratie en verrekening min-uren.*Feiten*

Werknemer werkte van 1 mei 2024 tot 31 juli 2024 voor zes uur per week bij werkgeefster. Werknemer vordert in deze procedure achterstallig loon, vermeerderd met wettelijke rente en de wettelijke verhoging. Werkgeefster is het daar niet mee eens. Volgens haar klopt de urenregistratie van werknemer niet en daarom heeft zij 68 uren als min-uren ingehouden en verrekend met de vordering van werknemer op werkgeefster. Werkgeefster stelt dat daarmee de vordering van werknemer is tenietgegaan.

Oordeel

In de wet is bepaald dat de werkgever verplicht is om een deugdelijke registratie van de arbeidstijden van de werknemer bij te houden. Werkgeefster heeft ervoor gekozen om deze taak uit te besteden aan haar werknemers. Zij heeft namelijk een systeem waarin de werknemers zelf hun uren moeten bijhouden en invullen. Hoe dit systeem precies werkt, hebben partijen niet uitgelegd, maar uit de stukken lijkt te volgen dat iedere minuut of iedere zoveel minuten die wordt of worden gewerkt moet(en) worden verantwoord. Werkgeefster heeft in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat een werknemer die te weinig uren heeft gedraaid daarop wordt gewezen en de mogelijkheid krijgt om deze in de volgende week in te halen. Ook is opgenomen dat werkgeefster min-uren in mindering mag brengen op het overeengekomen loon als de werknemer gemiste uren niet binnen een week daarna zou inhalen mits hij daarop is gewezen door werkgeefster. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster de min-uren niet mag verrekenen met het nog uit te betalen salaris onder meer omdat (i) werkgeefster ook een verantwoordelijkheid heeft voor een correcte registratie van de arbeidstijden, (ii) werkgeefster niet of te laat heeft gewaarschuwd voor een tekort aan uren over de door werknemer gewerkte periode en (iii) niet is besproken dat werknemer de eventuele tekorten aan uren de daarop volgende week mag inhalen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster het achterstallige loon moet betalen en een correcte eindafrekening dient op te stellen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:379

Zaaknummer: 11802601 \ UC EXPL 25-5985

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A.W. van Luipen en F. Jagersma

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:616 BW, 7:628 BW en 4:3 Arbeidstijdenwet

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis in kort geding. Loonvordering werkneemster toegewezen, Walo Hygiëne- & Reinigingssystemen B.V. dient het loon tijdens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster door te betalen.*Feiten*

Werkneemster is per 1 juni 2024 in dienst getreden bij Walo Hygiëne- & Reinigingssystemen B.V. Werkneemster is sinds 28 oktober 2024 arbeidsongeschikt. Volgens werkneemster heeft Walo het loon van september 2025 niet volledig betaald en het loon van november 2025 helemaal niet betaald. Ze eist daarom in deze procedure dat Walo wordt veroordeeld dat achterstallige loon aan haar te betalen, met wettelijke verhoging, rente en buitengerechtelijke kosten. Ook eist werkneemster dat Walo wordt veroordeeld het loon (tijdens ziekte) tot het rechtsgeldige einde van de arbeidsovereenkomst aan haar te betalen. Walo is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een spoedeisend belang. Werkneemster heeft aangegeven niet meer aan haar betalingsverplichtingen te kunnen voldoen. De loonvordering wordt toegewezen, evenals de volledige wettelijke verhoging. Walo wordt veroordeeld om het loon door te betalen tot er een einde komt aan haar loondoorbetalingsverplichting, om de buitengerechtelijke incassokosten te betalen en zij wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:924

Zaaknummer: 12024924 VV EXPL 25-787

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: I. ter Steege

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet horecamedewerker houdt geen stand.
Werkgever heeft achterstand in de loonbetaling.****Feiten*

Werkgever, in casu twee broers, heeft tot 1 januari 2026 een horecagelegenheid geëxploiteerd. Op de arbeidsovereenkomsten met het personeel was de cao voor de horeca van toepassing. Werknemer is op 1 juni 2025 in dienst getreden op basis van vijf dagen per week tegen een uurloon van € 20 bruto. Er is geen schriftelijke arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft een achterstand in de betaling van het loon. Partijen hebben op 15 augustus 2025 met elkaar gesproken. Toen heeft werknemer volgens werkgever gemeld dat hij niet meer voor werkgever wilde werken zolang het achterstallige loon niet was betaald en hij geen contract had gekregen. Volgens werknemer heeft werkgever toen tegen hem gezegd dat hij niet meer terug hoefde te komen als hij alleen op basis van een op schrift gestelde arbeidsovereenkomst wilde werken. Per WhatsAppbericht van 19 augustus 2025 heeft werkgever gemeld dat hij werknemer niet meer wilde zien, dat hij aangifte bij de politie had gedaan vanwege bedreigingen, dat werknemer hem veel geld had gekost door plotseling weg te gaan. Ook heeft werkgever in datzelfde bericht aangekondigd de volgende week € 300 over te maken. Werknemer stelt dat hij op 15 augustus 2025 op staande voet is ontslagen, terwijl er geen dringende reden was. Hij berust in het ontslag maar verzoekt betaling van achterstallig loon en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter kan niet vaststellen of werknemer op 15 augustus 2025 is ontslagen. Uit de stukken blijkt dat hij in ieder geval op 19 augustus 2025 per whatsappbericht ontslag heeft gekregen. Voor de beoordeling van dit geschil maakt het niet uit of werkgever het ontslag op 15 of 19 augustus 2025 heeft gegeven. De dringende reden om werknemer onmiddellijk te ontslaan ziet op het feit dat werknemer op 15 augustus 2025 uit de keuken is weggelopen en niet meer wilde komen werken. Op zichzelf zou werkweigering een dringende reden kunnen opleveren. Werknemer heeft echter aangegeven dat hij niet meer wilde komen werken zolang werkgever zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst tot betaling van loon en het op schrift stellen van de afspraken tussen partijen niet zou nakomen. De kantonrechter oordeelt dat er daarom geen sprake is geweest van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigde. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon, een billijke vergoeding van € 2.400 bruto en een wettelijke verhoging over het verschuldigde salaris.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:380

Zaaknummer: 11925943 \ UE VERZ 25-312

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: T.S. Brinkman

Wetsartikelen: 6:262 BW, 7:625 BW, 7:655 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Vordering billijke vergoeding wegens ernstige verwijtbaarheid werkgeefster.*Feiten*

Werknemer is na twee jaar arbeidsongeschiktheid met toestemming van het UWV ontslagen. Hij vordert in hoger beroep een billijke vergoeding, omdat hij werkgeefster verwijt dat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld doordat zij niet adequaat op zijn medische klachten heeft gereageerd en hem onvoldoende heeft begeleid. Verder maakt werknemer aanspraak op de maximale transitievergoeding, uitbetaling van zijn verlofsaldo en vakantiebijslag, gefixeerde vergoeding wegens niet in acht genomen opzegtermijn, onbetaald gelaten bonussen en volledige vergoeding van juridische kosten. De kantonrechter heeft de billijke vergoeding afgewezen en de overige vorderingen (deels) toegewezen, met uitzondering van de volledige proceskosten. Werknemer is het met de afwijzing van de billijke vergoeding en volledige proceskostenveroordeling niet eens en vermeerdert in hoger beroep zijn eis en grondslag van zijn vorderingen: billijke vergoeding € 333.127 bruto, schadevergoeding € 220.580,54, juridische kosten PM € 30.643,64, restant verschuldigde betaling € 81.129,99 bruto en jubileumuitkering. Werkgeefster heeft om diverse redenen bezwaar gemaakt tegen de door werknemer in hoger beroep vermeerderde eis.

*Oordeel**Grieven*

Werknemer stelt dat de kern van zijn bezwaren ziet op het feit dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat de verzochte billijke vergoeding niet zal worden toegewezen, omdat niet althans niet voldoende, is komen vast te staan dat hij zich door toedoen van werkgeefster definitief ziek heeft moeten melden, en dat de juridische kosten niet voor vergoeding in aanmerking komen omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen door werkgeefster. Werkgeefster heeft volgens werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld door (i) haar re-integratieverplichtingen ernstig te veronachtzamen, zij heeft niet voldaan aan de herhaalde adviezen en verzoeken van de bedrijfsarts; (ii) de arbeidsovereenkomst onregelmatig op te zeggen, zonder inachtneming van de opzegtermijn; en (iii) ondanks herhaalde sommaties, een aanzegging van de deurwaarder en bankbeslag, tot op heden niet te voldoen aan de beschikking, waardoor hij weer op hoge kosten wordt gejaagd.

Billijke vergoeding en schadevergoeding

Het hof oordeelt dat in deze procedure vaststaat dat het ontstaan van de aandoening in geen enkel verband staat met de werkzaamheden. Een billijke vergoeding kan dus slechts aan de orde zijn, als zou moeten worden geoordeeld dat de werkgever ernstig verwijtbaar tekort is geschoten ten aanzien van zijn re-integratieverplichtingen. Het woord “ernstig” geeft aan dat de drempel hoog is. Van ernstig verwijtbaar schenden van de re-integratieverplichtingen is niet al sprake als kan worden geoordeeld dat de werkgever niet altijd optimaal heeft gehandeld. Met andere woorden: de omstandigheid dat de werkgever sommige dingen in het re-integratietraject beter anders had kunnen/moeten aanpakken, is daarvoor niet voldoende. Voor het oordeel dat werkgeefster die hoge drempel gehaald heeft, heeft werknemer onvoldoende gesteld. Voor een billijke vergoeding is daarom geen plaats. Dit betekent volgens het hof dat een schadevergoeding ex artikel 7:658 BW niet van toepassing is omdat niet is gebleken dat de aandoening van werknemer samenhangt met of het gevolg is van de uitoefening van zijn werkzaamheden voor werkgeefster. Ook kan niet worden geoordeeld dat werkgeefster in strijd heeft gehandeld met de vereisten van goed werkgeverschap.

Conclusie en proceskosten

Het hof bekrachtigt de bestreden eindbeschikking, behoudens voor wat betreft de proceskosten van de procedure in eerste aanleg. Omdat in de bestreden tussenbeschikking geen te executeren beslissingen zijn opgenomen, heeft het hof in het dictum geen beslissing opgenomen ten aanzien van die beschikking. Het hof heeft werkgeefster als de in overwegende mate in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten van het hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:59

Zaaknummer: 200.349.223/01

Rechters: M.J. van der Ven, F.J. Verbeek en P.Th. Sick

Advocaten: D.J.W. Feddes en B.J. Bloemendal

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 7:668 BW, 7:669 lid 3 sub b BW, 7:682 BW en