

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 8, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:771](#) 10-02-2026

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:330](#) 10-02-2026

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2026:717](#) 09-02-2026

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1362](#) 16-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1507](#) 13-02-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:1975](#) 12-02-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1392](#) 12-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:525](#) 11-02-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:653](#) 11-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1412](#) 10-02-2026

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2026:1170](#) 09-02-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:1237](#) 05-02-2026

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2026:975](#) 05-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:486](#) 04-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:484](#) 04-02-2026

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2026:2170](#) 04-02-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:448](#) 30-01-2026

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2026:765](#) 27-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:428](#) 23-01-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:314](#) 20-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2026:387](#) 14-01-2026

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2026:95](#) 08-01-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2026:326](#) 07-01-2026

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:9779](#) 19-12-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:9742](#) 16-12-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:9777](#) 10-12-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:9778](#) 10-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7512](#) 02-12-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:9776](#) 03-11-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:10688](#) 30-10-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:10255](#) 21-10-2025

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Rotterdam](#) 14-11-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werkneemster terecht op staande voet ontslagen wegens stelselmatige declaratiefraude: fictieve zakelijke uitgaven en ontbreken bewijs LinkedIn-abonnementen vormen dringende reden.

Feiten

Werkneemster was sinds 17 januari 2022 in dienst bij AGC Nederland Holding B.V. (AGC) tegen een brutomaandsalaris van € 6.298,42. Zij werkte vanuit het Technovation Center in België en was verantwoordelijk voor het vermarkten van glasinnovaties, waarvoor zij regelmatig onderweg was en klantcontacten onderhield in horecagelegenheden. Zij declareerde haar kosten door middel van formulieren met bijgevoegde bonnen en facturen. In augustus 2025 werd geconstateerd dat bij declaraties voor abonnementen op LinkedIn Business en PhantomBuster nooit facturen waren meegestuurd. Ondanks herhaalde verzoeken kon werkneemster geen facturen, bankafschriften of enig ander bewijs van betaling overleggen. Dit was voor AGC aanleiding om een breder onderzoek te doen naar haar declaratiegedrag. Uit dat onderzoek bleek dat meerdere als zakelijk opgevoerde declaraties niet klopten: opgevoerde gesprekspartners bleken niet aanwezig te zijn geweest, declaraties waren ingediend op weekenddagen zonder verlofregistratie, en bij confrontatie erkende werkneemster zelf dat ten minste drie declaraties betrekking hadden op privé-uitgaven. Op 23 september 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen wegens stelselmatige declaratiefraude. Het ontslag is bij brief van 25 september 2025 schriftelijk bevestigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en subsidiair toekenning van een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Zij stelde dat er geen sprake was van opzet, maar van vergissingen en dat AGC had moeten volstaan met een lichtere sanctie. Zij wees op haar persoonlijke omstandigheden als alleenstaande moeder van twee minderjarige kinderen en haar gezondheidsproblemen (fibromyalgie).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. AGC heeft voldoende voortvarend gehandeld: pas medio september 2025 ontstond het vermoeden van fraude, waarna onderzoek is gedaan en werkneemster op 23 september 2025 in een gesprek is gehoord. Het ontslag is diezelfde dag mondeling gegeven en twee dagen later schriftelijk bevestigd, zodat aan het onverwijldheidsvereiste is voldaan. Inhoudelijk oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een dringende reden. Het is niet aannemelijk dat werkneemster de LinkedIn- en PhantomBuster-abonnementen daadwerkelijk heeft gehad, nu

zij geen enkel bewijs daarvan over heeft gelegd. Daarnaast heeft zij erkend dat minstens drie declaraties privé-uitgaven betroffen. De kantonrechter acht de stelling dat dit vergissingen waren niet geloofwaardig, gezien de gedetailleerde wijze waarop de declaraties waren opgemaakt — inclusief fictieve namen van zakenrelaties en bijpassende bestandsnamen van foto's. Het stelselmatig indienen van onjuiste declaraties levert een dringende reden op, ongeacht de relatief beperkte bedragen per declaratie. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster, hoe schrijnend ook, doen daar niet aan af. Alle verzoeken van werkneemster worden afgewezen, inclusief die tot betaling van een transitievergoeding (wegens ernstige verwijtbaarheid).

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 11-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:653

Zaaknummer: 11966213 \ EJ VERZ 25-210

Rechters: U. van Houten

Advocaten: T.B.M. Kersten en A.H.M. Booijsink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversverzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wordt wegens het ontbreken van een redelijke ontslaggrond afgewezen.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2000 in dienst bij werkgever in de functie van strategisch projectleider met een loon van € 6.477,84 bruto per maand exclusief emolumenten. In de functie van strategisch projectleider ligt het accent op integraal ontwerpen met meer multidisciplinaire samenwerking en actief leiderschap. De functie van werknemer valt onder de afdeling projecten. Op 7 november 2022 is werknemer wegens ziekte uitgevallen. Uit een terugkoppeling van de bedrijfsarts blijkt dat er sprake was van een escalatie in werkgerelateerde factoren. In januari 2024 geeft de bedrijfsarts aan dat werknemer binnen drie weken weer de volledige uren binnen zijn eigen functie kan gaan vervullen. Partijen hebben diverse (kompas)gesprekken gevoerd over de nieuwe invulling van de functie van werknemer en de uitvoering daarvan. Ook heeft er interne intervisie plaatsgevonden voor teamleden van de afdeling projecten. In een gesprek tussen partijen van 7 oktober 2024 heeft werkgever meegedeeld dat hij geen toekomst voor werknemer bij werkgever meer ziet. Op 1 november 2024 heeft werknemer zich (opnieuw) ziekgemeld. In februari 2025 rapporteert de bedrijfsarts dat werknemer nog altijd klachten heeft die samenhangen met de ontstane werksituatie. Op dit moment zijn dit de beperkingen, maar die zijn afkomstig uit de werkgerelateerde situatie. Zijn advies is om tot een oplossing te komen. Daarop reageert werkgever dat de huidige beperkingen uit een arbeidsconflict voortkomen en dat daarom de verzuimmelding per direct wordt gesloten. Mediation leidt niet tot een oplossing. Werknemer is nog steeds ziek. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege een cumulatie van voormelde gronden.

*Oordeel**De d-grond*

Werkgever stelt dat de kritiek op het functioneren van werknemer zich met name richt(te) op de zogeheten soft skills, zoals communicatie, coaching en andere sociale vaardigheden. Werkgever erkent dat een 'officieel' verbetertraject met een kop en een staart en duidelijke doelstellingen niet heeft plaatsgevonden. Ook heeft werkgever werknemer voor het verbeteren van zijn soft skills geen externe coaching of een externe cursus aangeboden. De kantonrechter is echter van oordeel dat werkgever - mede gelet op de duur van het dienstverband en het langdurig goede functioneren van werknemer - meer had kunnen en

moeten doen om werknemer in de gelegenheid te stellen zijn functioneren te verbeteren. Naar het oordeel van de kantonrechter had werkgever een deugdelijk en volwaardig verbetertraject moeten aanbieden. Het verzoek op de d-grond wordt afgewezen.

De g-grond

Uit de stellingen van partijen over en weer vloeit voort dat van een zelfstandige g-grond geen sprake is. De op dit moment verstoorde arbeidsverhouding vloeit voort uit het geschil tussen partijen over het vermeende disfunctioneren van werknemer. Daarvan heeft de kantonrechter al geoordeeld dat werkgever werknemer onvoldoende in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren. Het verzoek op de g-grond wordt ook afgewezen.

De i-grond

Aangezien voor de d-grond een deugdelijk verbetertraject ontbreekt en van een zelfstandige g-grond geen sprake is, wordt de arbeidsovereenkomst ook niet op de i-grond ontbonden.

Voorwaardelijk tegenverzoek

Het voorwaardelijke tegenverzoek wordt niet (verder) behandeld. Het onvoorwaardelijke tegenverzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van de aan werknemer toekomende jubileumgratificatie van € 6.477,84 in de maand december 2025 wordt afgewezen omdat dit een toekomstige vordering betreft.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9776

Zaaknummer: 11757809 \ AZ VERZ 25-46

Rechters: Zander

Advocaten: H.P. Kamerbeek en M.C.A. Geerts

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het in bezit hebben van verboden wapens en het afvuren van een vuurwapen houdt stand. Wel toekenning transitievergoeding. Persoonlijke omstandigheden.

Feiten

Werknemer heeft vanaf juli 2011 als zzp'er voor de gemeente gewerkt en heeft op 1 januari 2017 een vaste aanstelling bij haar gekregen. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Gemeenten van toepassing. Voorts is een gedragscode van toepassing. Werknemer heeft tijdens zijn dienstverband steeds goed gefunctioneerd. Werknemer ervaart in de privésfeer sinds jaren ernstige overlast, veroorzaakt door zijn burens. In verband daarmee zijn diverse bestuursrechtelijke procedures gevoerd. Werknemer was in het bezit van een luchtbuik die hij in een plotselinge opwelling heeft gebruikt door op het rolluik van de woning van zijn burens te schieten. Op 16 september 2025 is werknemer aangehouden en voor verhoor naar het politiebureau in Gouda gebracht. Tevens heeft er een huiszoeking plaatsgevonden. Werknemer heeft de gemeente geïnformeerd over wat er was gebeurd. Op 23 september 2025 heeft de gemeentesecretaris werknemer op staande voet ontslagen wegens (i) het (zonder geldige reden) afvuren van een (vuur)wapen, (ii) het in bezit hebben van verboden wapens, (iii) het afleggen van een aanvankelijk onjuiste verklaring tegenover de politie, (iv) het aanzetten van zijn echtgenote, tevens in dienst van de gemeente, tot het doen van een valse ziekmelding en het opzettelijk verstrekken van onjuiste informatie aan de werkgever en (v) schending van de gedragscode. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en verzoekt de gemeente te veroordelen tot betaling van diverse vergoedingen. De gemeente verzoekt voorwaardelijke ontbinding en verzoekt werknemer alsnog te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat een ambtenaar op grond van de Ambtenarenwet is gehouden de bij of krachtens de wet op hem rustende en uit zijn functie voortvloeiende verplichtingen te vervullen en zich ook overigens te gedragen zoals een goed ambtenaar betaamt. Het niet naleven van dit voorschrift geldt op grond van de Ambtenarenwet voor de toepassing van het Burgerlijk Wetboek als een tekortkoming in het nakomen van de plichten die de arbeidsovereenkomst aan de ambtenaar oplegt. Van de ambtenaar wordt integer handelen verlangd, waarvoor hij bij zijn indiensttreding de eed of belofte moet afleggen. Het integer handelen mag niet alleen van de ambtenaar worden verwacht in de uitoefening van zijn functie, maar ook in privé, in het bijzonder indien het niet integer handelen in privé

gevolgen heeft of kan hebben voor het functioneren tijdens werktijd of indien - zoals in de gedragscode 2020 is vastgelegd - dit het aanzien of imago van de gemeente kan schaden. Niet in discussie is dat werknemer niet integer heeft gehandeld door op 15 september 2025 met een luchtbuiks te schieten op de woning van zijn burens en door verboden wapens in huis te hebben. Dat hij heeft geschoten in een vlaag van verstandsverbijstering, is niet aannemelijk. Dat werknemer, na het lossen van het schot, daar dadelijk spijt van heeft gekregen, is wel aannemelijk. Werknemer heeft, door het schot te lossen, wel het risico genomen dat zich achter het rolluik personen bevonden die als gevolg van het schot verwond hadden kunnen raken. De aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten leveren naar het oordeel van de kantonrechter een dringende reden op. Op grond van de persoonlijke omstandigheden van werknemer kent de kantonrechter wel een transitievergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:2170

Zaaknummer: 11979018 EJ VERZ 25-83492 en 11983588 EJ VERZ 25-83507

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: A.J.C. van Bommel en F.J. Bloem

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:686a BW en Ambtenarenwet

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens oneigenlijk en onaanvaardbaar gebruik van leaseauto en tankpas houdt geen stand. Werkgever veroordeeld tot betaling van diverse vergoedingen.

Feiten

Werkgever exploiteert een groothandel in bloemen op de bloemenveiling. Werknemer is per 1 februari 2004 voor werkgever gaan werken via een uitzendbureau. In februari 2005 is hij krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van logistic manager, met een salaris van € 4.477 bruto per maand, te vermeerderen met vakantietoeslag en een bonus. In februari 2014 heeft werkgever een leaseauto ter beschikking gesteld inclusief een tankpas. Vanaf 21 oktober 2024 is werknemer arbeidsongeschikt in verband met rugklachten. Hij heeft een dubbele hernia. Bij brief van 23 december 2024 (abusievelijk gedateerd op 19 december 2024) is werknemer voorwaardelijk op staande voet ontslagen wegens onder meer een onverklaarbaar hoog gebruik van de tankpas tijdens ziekte en de in de ogen van werkgever niet aannemelijke en onacceptabele verklaring van werknemer. Werkgever concludeert dat werknemer de tankpas op oneigenlijke en onaanvaardbare wijze heeft gebruikt of heeft laten gebruiken, ten koste van werkgever. Het ontslag op staande voet is verleend voor het geval dat werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet accepteert, dan wel deze binnen de bedenkttermijn ontbindt. In eerste aanleg oordeelt de kantonrechter dat het ontslag onverwijld is gegeven. Ook overweegt de kantonrechter dat werknemer de autoleaseregeling heeft overtreden door zijn neef meerdere keren in de auto te laten rijden en hem de tankpas met pincode te laten gebruiken. Oneigenlijk (en daarmee ernstig verwijtbaar) gebruik van de tankpas is ook aan de orde als de werknemer om wie het gaat geen behoorlijke verantwoording kan afleggen over het gebruik van de pas. Het ontslag op staande voet houdt stand en de verzoeken van werknemer (transitievergoeding, billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding) worden afgewezen. Werknemer voert in hoger beroep vijf grieven aan.

Oordeel

Met de grieven 1 t/m 3 bestrijdt werknemer vanuit verschillende invalshoeken het oordeel van de kantonrechter dat de verwijten aan zijn adres een dringende reden opleverden die het ontslag op staande voet rechtvaardigde. Bij zijn beoordeling stelt het hof voorop dat de in de ontslagbrief medegedeelde reden in beginsel de ontslagreden fixeert en de bewijslast van de werkgever bepaalt. Andere redenen dan die in de ontslagbrief genoemd, kunnen alleen dan meespelen voor de beoordeling van de vraag of er sprake is van een geldige dringende reden

wanneer het voor de werknemer volstrekt duidelijk moet zijn dat de niet genoemde redenen, wanneer de werkgever daar ten tijde van het ontslag weet van zou hebben gehad, ook grond voor ontslag op staande voet hadden gevormd (HR 31 december 1993, *JAR* 1994/31).

Gebruik tankpas en gebruik van de auto

Ten aanzien van het gebruik van de tankpas is werknemer volgens het hof geen verklaring verschuldigd voor de hoeveelheid in mei en september 2024 getankte brandstof. Werknemer mag de auto zelf naar eigen believen gebruiken voor privédoeleinden en is daarbij slechts gebonden aan het overeengekomen maximale jaarlijkse kilometrage. Dat dat maximum zou zijn overschreden is gesteld noch gebleken. Dat er oneigenlijk gebruik is gemaakt van de tankpas, volgt ook niet uit de hoeveelheid benzine die in november 2024 is getankt. Het beperkte gebruik van de leaseauto door een ander dan werknemer levert onder de bijzondere omstandigheden van dit geval, naar het oordeel van het hof geen dringende reden op die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dat de leaseauto door een ander dan werknemer is bestuurd zonder goede reden is door hem bestreden en is niet vast komen te staan. Werkgever heeft het excessief en oneigenlijk gebruik van de tankpas en/of de leaseauto ook nog gebaseerd op drie aanvullende voorvallen op 10 oktober, 2 en 6 november 2024. Ook deze voorvallen kunnen naar het oordeel van het hof het gestelde excessief en oneigenlijk gebruik van de tankpas en/of de leaseauto niet voldoende onderbouwen. Er is dus geen sprake van een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding

De beschikking van de kantonrechter wordt vernietigd. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend.

Voorwaardelijk incidenteel appèl

In het voorwaardelijk incidenteel appèl heeft werkgever verzocht om (voor het geval het hof de arbeidsovereenkomst zou herstellen of tot herstel zou veroordelen), de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Uit het voorgaande volgt dat de voorwaarde waaronder het voorwaardelijk incidenteel appèl is ingesteld, niet is vervuld. Gelet daarop behoeft het voorwaardelijk incidenteel appèl geen bespreking, behoudens ten aanzien van de proceskosten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:330

Zaaknummer: 200.357.910/01

Rechters: H.T. van der Meer, A.S. Arnold en R.L. de Graaff

Advocaten: O. Sahin en M.J. de Jong

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:671b BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:681 BW, 7:683 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis: werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon.*Feiten*

Werknemer is van 14 april 2025 tot en met 13 december 2025 bij CITT B.V. in dienst geweest. CITT B.V. heeft het salaris over de periode juni 2025 tot en met 13 december 2025 niet betaald. Werknemer vordert daarom betaling van € 19.812,08 bruto aan achterstallig loon, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente, afgifte van loonstroken op straffe van een dwangsom en proceskosten. CITT B.V. verschijnt niet in de procedure.

Oordeel

De vordering komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en zal wordt toegewezen. Wel wordt aanleiding gezien de gevorderde dwangsommen voor afgifte van de loonstroken te matigen tot € 25 per dag, met een maximum van € 2.500. De proceskosten komen voor rekening van CITT omdat zij ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:1362

Zaaknummer: 12053291 VV EXPL 26-5

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: H.J.A. Jansen

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

RECHTSPRAAK

Barmedewerkster die drankjes niet aansloeg op de kassa en zich geld toe-eigende via de fooienpot is rechtsgeldig op staande voet ontslagen.*Feiten*

Werkneemster was bij werkgeefster in dienst als barmedewerkster. Op 5 november 2025 is zij op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 13 november 2025 is vermeld dat de dringende reden eruit bestaat dat werkneemster diefstal/verduistering heeft gepleegd door bij de verkoop van duurdere producten structureel een lager geprijsd artikel op de kassa aan te slaan en het prijsverschil aan de fooienpot toe te voegen, waarna werkneemster (uiteindelijk) de inhoud van de fooienpot in haar eigen broekzak heeft gestopt. Dit baseert werkgeefster op een uitgevoerde controle waarin werkneemster te weinig cappuccino's en latte's op de kassa aansloeg én op camerabeelden. In onderhavige procedure verzoekt werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft drie bewijsmiddelen aangedragen waaruit zou blijken dat werkneemster de cappuccino's niet heeft aangeslagen en daarmee heeft gestolen van werkgeefster. Dit zijn (1) het kassa-overzicht waaruit blijkt dat er op 2 november 2025 tussen 20:40 uur en 3 november 2025 13:58 uur geen cappuccino's en latte's op de kassa zijn aangeslagen, (2) een verklaring van een mevrouw waarin staat dat zij op de avond van 2 november 2025 ongeveer zeven mensen met dergelijke drankjes heeft gezien, en (3) camerabeelden. Hoewel op deze camerabeelden volgens de kantonrechter niet (goed) te zien is dat werkneemster geen cappuccino's heeft aangeslagen, is wel op de camerabeelden te zien dat werkneemster onterecht geld uit de kassa van werkgeefster in haar fooienpot heeft gedaan en dit geld heeft meegenomen. In combinatie met de verklaring en de kassaoverzichten, is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster voldoende bewijs heeft geleverd dat werkneemster inderdaad geld van haar heeft verduisterd. Dit levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is verleend. De verzochte billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Ook de verzochte transitievergoeding wordt afgewezen, omdat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van het handelen of nalaten van werkneemster dat als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Het tegenverzoek van werkgeefster om werkneemster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt, als onvoldoende gesteld, tot slot ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:975

Zaaknummer: 12021710 \ AZ VERZ 25-140

Rechters: Bisscheroux

Advocaten: D.M. Gijzen en G. Debije

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft in strijd met de pensioenovereenkomst gehandeld door de indexeringsregeling die daarvan deel uitmaakte stop te zetten.

Feiten

Werknemers zijn in dienst geweest van Bouwbedrijf Oskam Bunnik B.V. (hierna: Oskam). Inmiddels zijn werknemers met pensioen. De activiteiten van Oskam vallen onder de werkingssfeersomschrijving van de verplichtstellingsbeschikking van het Bpf Bouw. Van 1 juli 1982 tot 1 januari 2007 was Oskam gedispenseerd van deelname. In die tijd hebben werknemers pensioen opgebouwd in een pensioenregeling van Oskam bij Nationale Nederlanden (hierna: NN). In artikel 16 van de pensioenregeling (hierna: PR NN), die sinds 1 januari 2006 van kracht is, is een indexeringsregeling opgenomen. De indexeringsregeling van deze pensioenaanspraken heeft Oskam vanaf 1 januari 2007 ondergebracht bij Bpf Bouw door middel van een uitvoeringsovereenkomst. Oskam heeft de bij NN opgebouwde pensioenaanspraken van werknemers (hierna: de NN-pensioenaanspraken) tot 1 januari 2022 jaarlijks geïndexeerd met de percentages waarmee Bpf Bouw de bij haar opgebouwde pensioenen heeft geïndexeerd. Oskam heeft de uitvoeringsovereenkomst met Bpf Bouw opgezegd per 1 januari 2022. Zij heeft werknemers dit bericht bij brief van 12 september 2022 en daarin meegedeeld dat er vanaf 1 januari 2022 geen verhoging van de pensioenuitkeringen meer zal plaatsvinden. Daarmee heeft zij de indexeringsregeling die onderdeel uitmaakt van de pensioenregeling beëindigd. Werknemers hebben hiertegen bezwaar gemaakt en een procedure bij de kantonrechter gestart. In deze procedure vorderden werknemers nakoming van de pensioenovereenkomst dan wel een schadevergoeding. De kantonrechter heeft de vorderingen gedeeltelijk toegewezen (zie AR 2024-0630). Beide partijen zijn het daarmee niet eens en hebben hoger beroep ingesteld. Het gaat in hoger beroep om de vraag of Oskam heeft gehandeld in strijd met de pensioenovereenkomst door de indexeringsregeling die daarvan deel uitmaakte stop te zetten. Deze vraag kan opgesplitst worden in vijf vragen die partijen verdeeld houden, die hieronder worden besproken.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

(i) Is de indexeringsregeling voorwaardelijk of onvoorwaardelijk?

Het hof oordeelt dat het hier gaat om een voorwaardelijke indexeringsregeling. In artikel 16 PR NN wordt weliswaar bepaald dat de pensioenen “zullen” worden aangepast, maar er staat ook dat die aanpassing geschiedt “overeenkomstig” de bepalingen van artikel 25 van het

pensioenreglement Bpf Bouw. Het woord “*overeenkomstig*” duidt erop dat de inhoud van de indexeringsregeling wordt bepaald door laatstgenoemd artikel. Dat artikel 25 een voorwaardelijke indexeringsregeling inhoudt, is niet in geschil. Daarom heeft ook de indexeringsregeling van artikel 16 een voorwaardelijk karakter. De indexeringsregeling is ook steeds op deze wijze uitgevoerd.

(ii) Is sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding?

Artikel 17 lid 2 PR NN bevat een wijzigingsbeding. Partijen zijn het er niet over eens of dit beding (nog) werking had in 2022, toen de indexeringsregeling is stopgezet door Oskam. Anders dan de kantonrechter heeft geoordeeld, oordeelt het hof dat dit wel het geval is. In artikel 17 lid 2 PR NN wordt namelijk onderscheid gemaakt tussen twee situaties, te weten de periode van dispensatie én de periode daarna. Er is dus sprake van een eenzijdig wijzigingsbeding.

(iii) Welke toetsingsmaatstaf geldt voor de beoordeling van de wijziging?

Volgens Oskam zijn artikel 19 Pensioenwet (PW) en artikel 7:613 Burgerlijk Wetboek (BW) (dat dezelfde maatstaf inhoudt) niet van toepassing in de rechtsverhouding tussen een voormalig werkgever en gepensioneerden. Het hof oordeelt echter dat dit wel het geval is. Na het einde van de arbeidsovereenkomst is de rechtsverhouding tussen de werkgever en de oud-werknemer/pensioengerechtigde niet uitgewerkt, maar wordt die voortgezet in de pensioenovereenkomst. Na de invoering van de WTP per 1 juli 2023 bevat artikel 19 PW een tweede lid, waarin met zoveel woorden is bepaald dat de maatstaf van lid 1 (die overeenkomt met artikel 19 PW oud) ook van toepassing is ten aanzien wijzigingen van de pensioenovereenkomst voor (onder meer) pensioengerechtigden. In de memorie van toelichting bij dit artikellid staat dat met dit artikellid wordt “*verduidelijkt*” dat de wijzigingsbevoegdheid ten aanzien van pensioengerechtigden aan dezelfde voorwaarden is gebonden als de eenzijdige wijziging voor werknemers.

(iv) Is de beëindiging van de indexeringsregeling toegestaan?

Het hof concludeert dat Oskam met de beëindiging van de indexeringsregeling heeft gehandeld in strijd met de pensioenovereenkomst. Oskam heeft aangevoerd dat zij de financieringslast voor de indexaties niet kan dragen maar heeft dat niet onderbouwd. Van Oskam had verwacht mogen worden om de door haar gestelde bedrijfseconomische noodzaak van beëindiging van de indexeringsregeling te onderbouwen met jaarrekeningen, inclusief winst- en verliesrekening, voorzien van een accountantsverklaring over de periode voorafgaand aan de beëindiging van de indexeringsregeling, alsmede, gezien het verweer van werknemers, relevante gegevens over het concern waartoe zij behoort. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Oskam geen onderbouwing heeft gegeven van de noodzaak om de indexeringsregeling volledig te beëindigen. Ondanks dat oordeel heeft Oskam ook in hoger beroep geen onderbouwing gegeven van haar stellingen in dit verband. Verder heeft Oskam nog gewezen op het personeelsbestand dat is gekrompen, maar dat kan op zichzelf geen

zwaarwegend belang opleveren. Ook heeft Oskam aangevoerd dat werknemers slechts indexatie over een klein deel van hun totale pensioenuitkering missen, maar zij heeft geen exact inzicht gegeven in de omvang van de NN-uitkering in relatie tot de pensioenuitkering van Bpf Bouw.

(v) Welke vorderingen zijn toewijsbaar?

Het hof wijst de gevorderde verklaring voor recht toe dat Oskam jegens werknemers niet gerechtigd was om in 2022 de indexeringsregeling zoals opgenomen in artikel 16 PR NN eenzijdig te beëindigen én dat Oskam op grond van de pensioenovereenkomst en het nawerkend goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW gehouden is om de NN-pensioenaanspraken van werknemers te indexeren overeenkomstig de indexaties die Bpf Bouw toekent aan haar slapers en gepensioneerden. Ook veroordeelt het hof Oskam tot (af)financiering en onderbrenging van de verschuldigde indexaties. Voor de berekening hiervan worden de (niet betwiste) stukken van Oskam gebruikt. De gevorderde dwangsom, de gevorderde verklaring voor recht dat Oskam door beëindiging van de indexeringsregeling het voorschrift van artikel 7 lid 5 Vrijstellingsbesluit schendt en de gevorderde schadevergoeding worden daarentegen afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:771

Zaaknummer: 200.344.547

Rechters: A.E.F. Hillen, J. Sap en T. Zuiderman

Advocaten: B.F.M. Evers en A.A.M. Broos

Wetsartikelen: 19 PW, 7:613 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Omdat niet is bewezen dat werknemer een arbeidsovereenkomst met B.V. heeft ondertekend en hij dus niet bij B.V. in dienst was, wordt hij niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoeken tegen B.V.

Feiten

Uit de tussenbeschikking in deze zaak van 10 april 2025 volgt dat werknemer zich op het standpunt stelt dat hij op het moment van het ontslag op staande voet (21 oktober 2024) in dienst was bij werkgever (en niet bij B.V.). Werkgever en B.V. stellen echter dat werknemer op 5 oktober 2024 bij B.V. in dienst is getreden. Zij onderbouwen dat met een op 16 oktober 2024 ondertekende arbeidsovereenkomst tussen werknemer en B.V. Werknemer betwist stellig dat hij een arbeidsovereenkomst met B.V. heeft gesloten en dat hij de door werkgever en B.V. aangehaalde arbeidsovereenkomst heeft ondertekend.

Oordeel

Gelet op het voorgaande heeft de kantonrechter in de zaak tussen werknemer en werkgever eerst een deskundigenonderzoek bevolen. Dat onderzoek bleek niet mogelijk. Daarna heeft de kantonrechter werkgever een bewijsopdracht gegeven. In de eindbeschikking in de procedure tussen werknemer en werkgever is daarover overwogen dat werkgever niet is geslaagd in het bewijs dat werknemer de arbeidsovereenkomst met B.V. heeft ondertekend en dat de kantonrechter er daarom van uitgaat dat werknemer ook na 5 oktober 2020 in dienst is gebleven bij werkgever. Aangezien dat ook de stelling van werknemer zelf is in onderhavige procedure zal werknemer niet-ontvankelijk verklaard worden in zijn verzoeken tegen B.V. De kantonrechter komt aan een (verdere) behandeling van het voorwaardelijke tegenverzoek niet toe, omdat niet aan de voorwaarde (vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen) is voldaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9778

Zaaknummer: 11641233 \ AZ VERZ 25-26

Rechters: Zander

Advocaten: D.K. Nijhuis

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer was na 5 oktober 2020 nog in dienst bij werkgever, het ontslag op staande voet was ongerechtvaardigd en er bestaat onvoldoende grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Feiten

In deze zaak gaat het in eerste instantie om de vraag of werknemer sinds 5 oktober 2020 nog in dienst is bij werkgever of op die datum in dienst is getreden bij B.V. Vervolgens gaat het om de vragen of het ontslag op staande voet van 21 oktober 2024 rechtsgeldig is en of er grond is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werkgever om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de i-grond en om te bepalen dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer voert daartegen als verweer dat er geen sprake is van feiten of omstandigheden die zodanig zijn dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarom verzoekt werknemer primair om het ontbindingsverzoek af te wijzen. Subsidiair verzoekt werknemer de kantonrechter om bij ontbinding een billijke vergoeding toe te kennen en werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. In de tussenbeschikking van 26 augustus 2025 heeft de kantonrechter werkgever opgedragen om te bewijzen dat werknemer de arbeidsovereenkomst met B.V. heeft ondertekend.

Oordeel

Werkgever heeft aan de bewijsopdracht uitvoering gegeven door het indienen van de op 25 september 2025 ontvangen akte overlegging bewijsstukken met toelichting en werknemer heeft daarop gereageerd in de op 27 oktober 2025 ontvangen akte uitlaten. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever niet geslaagd is in de bewijsopdracht. Werkgever is er niet in geslaagd om te bewijzen dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. Al met al gaat de kantonrechter er op grond van het voorgaande van uit dat werknemer geen arbeidsovereenkomst met B.V. heeft gesloten en (dus) ook na 5 oktober 2020 in dienst is gebleven bij werkgever. Daarom zal het beroep van werkgever op niet-ontvankelijkheid van werknemer in zijn verzoeken niet gehonoreerd worden, zodat de kantonrechter toekomt aan een inhoudelijke beoordeling van deze zaak.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. In deze zaak heeft werkgever als dringende reden aangevoerd dat werknemer tijdens zijn

arbeidsongeschiktheid ergens anders heeft gewerkt. Tussen partijen staat vast dat werknemer op 20 maart 2024 wegens ziekte is uitgevallen. Gelet op de arbeidsongeschiktheid van werknemer, de door de praktijkondersteuner bedrijfsarts omschreven beperkingen en het nevenwerkzaamhedenbeding in de arbeidsovereenkomst is de kantonrechter van oordeel dat werknemer de vrijwilligerswerkzaamheden bij de voetbalvereniging achterwege had moeten laten of in ieder geval werkgever daarover had moeten informeren of om toestemming had moeten vragen. Dat heeft werknemer niet gedaan en daarmee heeft hij niet juist gehandeld. De kantonrechter is ook van oordeel dat werkgever werknemer hiervoor een sanctie had mogen opleggen, zoals een officiële waarschuwing. De uiterste sanctie, een ontslag op staande voet, is naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden echter een te zwaar middel. Bij dat oordeel speelt met name een rol dat de beperkte ernst van de gedraging een ontslag op staande voet met alle zijn gevolgen niet rechtvaardigt. Zo staat niet vast dat de door werknemer bij de voetbalclub verrichte werkzaamheden meebrengen dat werknemer ook al bij werkgever had kunnen re-integreren.

Verder zijn relevante omstandigheden dat werknemer ten tijde van het ontslag op staande voet al ruim zeven jaar bij werkgever in dienst was en dat hij in deze periode nooit een waarschuwing of andere sanctie heeft gekregen.

Voorwaardelijk tegenverzoek

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding. Primair legt werkgever aan het ontbindingsverzoek ten grondslag dat er sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Met verwijzing naar het overwogene onder het verzoek is de kantonrechter van oordeel dat er weliswaar sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, maar dat dit verwijtbaar handelen niet zo ernstig is dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Subsidiair legt werkgever aan het ontbindingsverzoek ten grondslag dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De oordelen van de kantonrechter daarover brengen mee dat de arbeidsverhouding weliswaar verstoord is, maar niet zodanig dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Door de beperkte ernst van de verwijtbare gedraging van werknemer mag van werkgever als goed werkgever verwacht worden dat hij de verstoorde arbeidsverhouding met werknemer – die al ruim acht jaar bij werkgever in dienst is – probeert te herstellen. Van een voldoende ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding is op dit moment geen sprake.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9777

Zaaknummer: 11453166 \ AZ VERZ 24-95

Rechters: Zander

Advocaten: C.E. Kriens en D.K. Nijhuis

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

RECHTSPRAAK

DJI-werknemer heeft recht op de cao-toelage voor bezwarende werkomstandigheden, omdat hij regelmatig onder dergelijke bezwarende omstandigheden werkt.

Feiten

Werknemer werkt bij de Dienst Justitie en Veiligheid, Dienst Vervoer & Ondersteuning bij de Landelijke Bijzondere Bijstandseenheid (LBB). De LBB is een landelijke dienst die beveiligings- en transportbegeleidingstaken uitvoert. Het betreft onder meer het vervoer van arrestanten, tbs-patiënten, volwassen gedetineerden, jongeren en vreemdelingen. Ook is de LBB betrokken bij vervoer van goederen voor de Rijksoverheid, zoals vervoer van valuta, geclassificeerde documenten, en in beslag genomen drugs. Verder houdt de LBB zich bezig met persoonsbeveiliging van rechters van de rechtbank Den Haag, onder andere op zogenoemde zorggrondes. Daarnaast verleent de LBB bijstand in (justitiële) inrichtingen. Dat gebeurt bij calamiteiten, zoals ordehandhaving en ordeherstel, evacuaties of zoekacties naar wapens, drugs of telefoons. De LBB wordt ingezet bij de beveiliging van zowel het voorterrein als de omtrek van de Extra Beveiligde Inrichting van de Penitentiaire Inrichting Vught. Afhankelijk van de operationele inzet dragen de LBB'ers meerdere beschermingsmiddelen en wapens, zoals een kogel- en steekwerend veiligheidsvest, handwapens, koppelboeien en wapenstok. Ook wordt soms gebruikgemaakt van zwaardere vesten en het lange wapen (een mitrailleur). Hoe gevaarlijker het werk, hoe zwaarder het vest. De werknemer stelt dat hij op grond van de toepasselijke cao recht heeft op een toelage voor bezwarende werkomstandigheden. Dit heeft hij samen met andere leden van de LBB (meermaals) aan hun management laten weten, voor het eerst op 17 juni 2020. Bij e-mailbericht van 20 september 2023 zijn leden van de LBB ervan op de hoogte gesteld dat besloten is, met instemming van de vakbonden in het Georganiseerd Overleg, dat aan de werknemers werkzaam bij de LBB, met terugwerkende kracht tot 1 januari 2022, een BE-vergoeding van € 35 bruto per dag wordt toegekend voor de dagen waarop zij feitelijk BE-werkzaamheden hebben verricht. Bij brief van 17 januari 2024 heeft de gemachtigde van werknemer namens hem en 94 collega's gevraagd waarom de BE-vergoeding niet is toegekend met terugwerkende kracht tot 16 december 2019, vanaf welke datum al werkzaamheden worden verricht onder bezwarende omstandigheden. In reactie hierop heeft de gemachtigde van werkgever bij brief van 17 mei 2024 meegedeeld dat de BE-toelage geen toelage bezwarende omstandigheden is als bedoeld in de cao, maar bedoeld is om specifiek opgeleid personeel te behouden. Werknemer eist een verklaring voor recht dat hij als medewerker LBB recht heeft op een vergoeding voor bezwarende werkomstandigheden.

Oordeel

Partijen zijn verdeeld over de vraag of werknemer recht heeft op een toelage vanwege bezwarende werkomstandigheden als bedoeld in de cao. Uit de stellingen van partijen over en weer is duidelijk dat zij het er op zich over eens zijn dat werknemer als medewerker LBB gedurende ten minste een deel van de tijd zijn werk moet doen onder twee van de bezwarende omstandigheden als bedoeld in de cao Rijk. Het gaat om de volgende twee omstandigheden: (1) werknemer moet beschermende kleding dragen of beschermende middelen gebruiken die hem in zijn werk belemmeren; en (2) werknemer heeft vanwege zijn werk of werkomstandigheden een verhoogd risico op invaliditeit. Er is tussen partijen wel discussie over de frequentie waarmee werknemer zijn werk onder deze bezwarende omstandigheden moet doen, maar werkgever heeft niet weersproken dat werknemer gemiddeld vijf tot zes diensten per maand heeft bij de PI Vught. Werkgever heeft evenmin weersproken dat werknemer dan zijn werk moet doen met een bivakmuts op, een 20 kilo zwaar kogelwerend vest aan, bewapend met onder andere een semi-automatisch machinepistool en dat werknemer bij deze diensten zijn auto moet parkeren op een beveiligd terrein van defensie en dat hij in verband met risico's niet steeds dezelfde routes mag rijden als hij na zijn werk terug naar huis gaat. Ook bij het werk dat werknemer doet als beveiligder van rechters van de rechtbank Den Haag draagt werknemer beschermende kleding en wapens, die hem in zijn werk belemmeren. Kortom, werkgever heeft onvoldoende weersproken dat werknemer zijn werk ten minste 'nu en dan', als het al niet 'regelmatig' is, onder bezwarende omstandigheden moet uitvoeren. Hetzelfde geldt, gelet op wat partijen daarover hebben verklaard, voor ten minste een deel van de collega's van werknemer bij de LBB. Overigens houdt de cao ook rekening met de frequentie van het werken onder bezwarende omstandigheden, aangezien in de hoogte van de toelage onderscheid wordt gemaakt tussen 'nu en dan', 'regelmatig' en 'voortdurend' onder bezwarende omstandigheden moeten werken. De vervolgvraag is of de vorderingen van werknemer, die zien op de toelage voor het werken onder bezwarende omstandigheden, kunnen worden toegewezen. Op grond van de zogenoemde cao-norm moet aan de bepalingen van een cao een objectieve uitleg worden gegeven, waarbij de bewoordingen van de bepalingen, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, in principe van doorslaggevende betekenis zijn. Als de kantonrechter tegen deze achtergrond de cao bepaling leest, dan valt op dat de eerste zin van paragraaf 7.3 heel stellig is geformuleerd. Daar staat dat een werknemer die af en toe of met enige regelmaat moet werken onder bezwarende omstandigheden, recht heeft op de toelage bezwarende omstandigheden. Aan deze cao-verplichting heeft werkgever ten opzichte van werknemer niet voldaan. Gelet op wat hiervoor is overwogen zal de kantonrechter de gevraagde verklaring voor recht, dat werknemer in zijn huidige functie als medewerker LBB binnen de Dienst Justitiële Inrichtingen recht heeft op een vergoeding voor bezwarende werkomstandigheden, toewijzen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:1507

Zaaknummer: 11811408 CV EXPL 25-16186

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: D.C. Coppens en E. Versloot

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Na ziekmelding van werknemer wegens psychische klachten na een incident op de werkvloer, verzoekt werkgeefster ontbinding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen omdat werknemer zijn re-integratieverplichtingen en afspraken niet is nagekomen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij werkgeefster in de functie van 'packaging operator'. Voorafgaand daaraan was hij van 1 september 2022 tot en met 31 augustus 2023 via een uitzendbureau bij werkgeefster werkzaam. Op 4 december 2024 heeft zich een incident voorgedaan met een collega, waarbij volgens werknemer dreigende taal is geuit en hij zou zijn bedreigd met een stanleymes. Werknemer is op 5 december 2024 ziek uitgevallen. De bedrijfsarts heeft op 3 februari 2025 geadviseerd dat werknemer nog niet arbeidsgeschikt is, dat hij zich moet richten op herstel en dat in tweede instantie probleemoplossende gesprekken via mediation moeten plaatsvinden voordat een duurzame opstart mogelijk is. Werknemer wilde aanvankelijk niet meewerken aan mediation voordat het behandeltraject was afgerond. Werkgeefster heeft vervolgens een afspraak bij een psycholoog gemaakt, waar werknemer zonder afmelding niet is verschenen. Ook verscheen werknemer meerdere malen niet op het spreekuur van de bedrijfsarts. Het UWV heeft op 1 juli 2025 geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer in de periode van 5 december 2024 tot 19 mei 2025 onvoldoende zijn geweest. Werknemer is gestart met traumabehandeling in verband met PTSS- en depressieve klachten die volgens medische informatie zijn ontstaan na het incident op het werk, waarbij eerdere oorlogstrauma's zijn geactiveerd. In september 2025 adviseerde de bedrijfsarts om eind september te beginnen met halve dagen. Partijen spraken af dat werknemer op 7 oktober 2025 zou beginnen met aangepaste werkzaamheden. Werknemer is die dag niet verschenen en was niet bereikbaar. Werkgeefster heeft daarop per brief van 7 oktober 2025 een loonstop opgelegd. Na verdere contacten en een verzoek van werknemer om opnieuw door de bedrijfsarts te worden beoordeeld, heeft het UWV op 27 november 2025 bericht geen deskundigenoordeel te kunnen geven, omdat eerst een uitspraak van de bedrijfsarts nodig was. Volgens het UWV kon het niet nakomen van afspraken mogelijk een gevolg zijn van ziekte. Werkgeefster heeft werknemer niet opnieuw opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts en heeft op 23 december 2025 een ontbindingsverzoek ingediend.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen zonder toekenning van een transitievergoeding en zonder inachtneming van de

opzegtermijn, met veroordeling van werknemer in de (na)kosten. Volgens werkgeefster bestaat het verwijtbaar handelen uit het herhaaldelijk niet opvolgen van adviezen van de bedrijfsarts, het niet verschijnen op spreekuren, het niet meewerken aan mediation, het niet nakomen van afspraken over werkhervatting en het onbereikbaar zijn. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat werkgeefster niet-ontvankelijk moet worden verklaard dan wel dat het verzoek moet worden afgewezen. In tegenverzoek vordert werknemer loondoorbetaling vanaf 7 oktober 2025, vermeerderd met emolumenten, wettelijke verhoging en rente, alsmede toelating tot (re-integratie)werkzaamheden voor zover de bedrijfsarts hem daartoe in staat acht. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt hij om toekenning van de transitievergoeding met inachtneming van de opzegtermijn.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat er sprake is van een opzegverbod wegens ziekte. Dit opzegverbod staat echter niet aan ontbinding in de weg, omdat het verzoek geen verband houdt met de ziekte zelf, maar met het verwijt van onvoldoende re-integratie-inspanningen. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster heeft voldaan aan de vereisten, in die zin dat werknemer is aangemaand en een loonstop is toegepast en een deskundigenoordeel is overgelegd. Dat deskundigenoordeel ziet echter slechts op een beperkte periode. Vaststaat dat werknemer meerdere malen niet is verschenen bij de bedrijfsarts en niet is begonnen met werken op 7 oktober 2025. Tegelijkertijd staat vast dat werknemer tijdens gesprekken heeft aangegeven dat het mentaal niet goed met hem ging en dat er nieuwe medische informatie beschikbaar was. De gemachtigde van werknemer heeft uitdrukkelijk verzocht om hernieuwde beoordeling door de bedrijfsarts. De kantonrechter oordeelt dat het op de weg van werkgeefster als goed werkgever had gelegen om werknemer opnieuw bij de bedrijfsarts uit te nodigen, zeker nadat het UWV had aangegeven dat het niet nakomen van afspraken mogelijk het gevolg was van ziekte. Nu werkgeefster dit niet heeft gedaan, heeft zij te snel gehandeld. Tegen deze achtergrond kan (nog) niet worden gezegd dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek tot ontbinding op de e-grond wordt daarom afgewezen. Ook voor ontbinding op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) bestaat onvoldoende grond, zolang geen duidelijkheid bestaat over de medische situatie en re-integratie-inspanningen. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Tegenverzoek

Ten aanzien van het tegenverzoek oordeelt de kantonrechter dat, nu de arbeidsovereenkomst in stand blijft, niet wordt toegekomen aan de transitievergoeding. De vordering tot loondoorbetaling wordt toegewezen vanaf 28 oktober 2025 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt, omdat de loonstop op 7 oktober 2025 aanvankelijk terecht was. Ook de wettelijke verhoging en rente worden toegewezen. Het verzoek tot toelating tot (re-integratie)werkzaamheden wordt toegewezen voor zover de bedrijfsarts werknemer daartoe in staat acht. De proceskosten in het tegenverzoek worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1237

Zaaknummer: 12028559 AZ VERZ 25-147

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

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

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 lid 1 BW, 7:671b lid 6 BW, 7:660a BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben in de vaststellingsovereenkomst afgesproken dat bij de eindafrekening het individueel keuzebudget en de vakantie- en spaarverlofuren worden uitbetaald, maar werknemer vordert daarnaast alsnog betaling van zijn ADV-uren.

Feiten

Werknemer is van 1 april 2004 tot 1 december 2024 in dienst geweest bij Provincie Flevoland. De arbeidsovereenkomst is geëindigd door een vaststellingsovereenkomst. Daarin is onder meer overeengekomen dat werknemer een beëindigingsvergoeding ontvangt, dat zijn vakantie- en spaarverlofsaldo wordt uitbetaald en dat partijen elkaar finale kwijting verlenen. In artikel 4 van de vaststellingsovereenkomst is over de eindafrekening bepaald dat het reeds opgebouwde en nog niet uitgekeerde individueel keuzebudget wordt uitbetaald en dat eventueel opgebouwde maar niet genoten vakantie- en spaarverlofuren per de einddatum worden uitbetaald. Binnen Provincie Flevoland is het beleid dat ADV-uren aan het eind van ieder kalenderjaar vervallen en niet voor vergoeding in aanmerking komen. Dit beleid is vastgelegd in het Personeelshandboek, dat op de arbeidsovereenkomst van werknemer van toepassing is verklaard. Werknemer maakt in deze procedure aanspraak op betaling van 131,67 ADV-uren en een aanvullende vergoeding voor juridische kosten voor het voeren van deze procedure. Werknemer stelt dat hij ervan mocht uitgaan dat zijn ADV-uren bij de eindafrekening zouden worden uitbetaald, omdat in de vaststellingsovereenkomst geen uitzondering is gemaakt voor ADV-uren en deze volgens hem onder vakantie- of spaarverlofuren vallen. Provincie Flevoland betwist dat zij ADV-uren moet uitbetalen en voert aan dat ADV-uren niet vallen onder het individueel keuzebudget, vakantie- of spaarverlofuren en dat deze uren op grond van het geldende beleid niet voor vergoeding in aanmerking komen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag of Provincie Flevoland nog ADV-uren moet betalen, moet worden beantwoord aan de hand van het *Haviltex*-criterium. Het beleid omtrent ADV-uren in het Personeelshandboek is duidelijk. ADV-uren vervallen aan het eind van het kalenderjaar en komen niet voor vergoeding in aanmerking. Werknemer wist dat, dan wel had dat moeten weten, mede gelet op zijn positie binnen Provincie Flevoland en het feit dat hij werd bijgestaan door een professioneel gemachtigde. Dat tijdens de onderhandelingen is gesproken over uitbetaling van resterend verlof, betekent nog niet dat daaronder ook ADV-uren moesten worden verstaan. Werknemer had expliciet moeten benoemen dat hij ook zijn

ADV-uren uitbetaald wilde krijgen. Dat hij dit niet heeft gedaan, komt voor zijn rekening en risico. Rekening houdend met alle omstandigheden, in het bijzonder het beleid van Provincie Flevoland en de positie van werknemer, mocht werknemer er niet van uitgaan dat ADV-uren bij de eindafrekening zouden worden uitbetaald. Gelet op de overeengekomen finale kwijting kan werknemer ook niet alsnog aanspraak maken op uitbetaling van ADV-uren. De vordering tot betaling van ADV-uren wordt afgewezen. Daarmee worden ook de nevenvorderingen, waaronder de aanvullende vergoeding voor juridische kosten, afgewezen. Werknemer wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten (inclusief nakosten).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:387

Zaaknummer: 11739433 \ LC EXPL 25-1259 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.L. Bron en C. Riemens

Wetsartikelen: 7:670b BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) wegens schending ziekteverzuimvoorschriften. Verband tussen psychische gesteldheid werkneemster en niet voldoen aan verzuimverplichtingen onvoldoende aannemelijk. Ontslagverbod tijdens ziekte niet van toepassing. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster (geboren in 1998) is sinds 23 augustus 2017 in dienst bij werkgeefster als verkoopmedewerkster voor 23 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Retail Non-Food van toepassing. Op 8 juli 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 31 juli 2024 is zij op consult geweest bij de bedrijfsarts, die heeft geconstateerd dat er sprake is van ziekte. Op 13 augustus 2024 heeft werkgeefster voor het laatst (telefonisch) contact gehad met werkneemster. Nadien is werkneemster niet ingegaan op uitnodigingen van de bedrijfsarts. Begin november 2024 heeft werkgeefster de loondoorbetaling van werkneemster opgeschort. Omdat werkneemster nog altijd niet reageerde, is de loondoorbetaling vervolgens stopgezet. Op 3 april 2025 heeft werkgeefster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV, met de vraag of de re-integratie-inspanningen van werkneemster voldoende zijn geweest. Werkneemster is echter niet verschenen op het consult van de verzekeringsarts en ook de arbeidsdeskundige kreeg geen contact met werkneemster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de e-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 7:671b lid 5 BW volgen een aantal eisen voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens schending van ziekteverzuimvoorschriften. Aan de eerste eis heeft werkgeefster voldaan; zij heeft werkneemster immers meerdere malen aangemaand om op het consult van de bedrijfsarts te verschijnen. Werkneemster heeft hierop in het geheel niet gereageerd. Ook aan de tweede eis is voldaan; werkgeefster heeft, na aankondiging hiervan, op enig moment het loon opgeschort. Aan de derde eis heeft werkgeefster strikt genomen niet voldaan; werkgeefster heeft geen deskundigenoordeel overgelegd. Naar het oordeel van de kantonrechter komt het niet verschijnen bij de verzekeringsarts echter voor risico van werkneemster en niet voor risico van werkgeefster, die hier immers geen invloed op heeft gehad. De kantonrechter gaat daarom aan het ontbreken van de deskundigenverklaring voorbij en stelt vast dat in beginsel aan alle eisen voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen is voldaan. Werkneemster stelt echter dat er een verband is tussen het niet meewerken aan de re-integratieverplichtingen en haar ziekte,

waardoor volgens haar het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. De kantonrechter stelt in dat kader vast dat de praktijkondersteuner GGZ van de huisarts een verklaring heeft afgegeven, inhoudende dat werkneemster niet in staat is de mondelinge behandeling bij te wonen. Gelet op de spanningen die een terechtzitting vaak kan veroorzaken is dat op zich begrijpelijk. Maar de praktijkondersteuner verklaart *niet* dat werkneemster niet in staat zou zijn, eventueel met hulp van haar moeder, telefonisch contact op te nemen met de bedrijfsarts en/of het UWV. Daarbij komt dat de praktijkondersteuner geen bedrijfsarts is en zelfs geen psycholoog of psychiater. Daarmee komt aan haar verklaring voor de uitkomst van deze procedure geen doorslaggevende betekenis toe. Kortom, naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende aannemelijk geworden dat er een verband is tussen de psychische gesteldheid van werkneemster en het niet voldoen aan haar verzuimverplichtingen. Het ontslagverbod tijdens ziekte is dus niet aan de orde. De kantonrechter kwalificeert het nalaten van werkneemster als ernstig verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van heden ontbonden, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10255

Zaaknummer: 11793913/AZ/25-80

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: E. Hunneman en H.F.A. Bronneberg

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

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en eindejaarsuitkering op grond van de cao.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 10 juni 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar in dienst getreden bij werkgever, een uitzendonderneming. Zijn salaris bedraagt € 4.500 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor vaste medewerkers uitzendondernemingen van toepassing. Vanaf oktober 2025 is werkgever gestopt met het betalen van het salaris aan werknemer. Ondanks herhaalde schriftelijke aanmaningen is betaling over de maanden oktober, november en december 2025 uitgebleven. Werknemer vordert daarop in kort geding dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van onder meer het achterstallige loon van in totaal € 13.500 bruto. Daarnaast heeft werknemer betaling gevorderd van de eindejaarsuitkering over 2025 op grond van artikel 21.2 van de cao, tijdige doorbetaling van het salaris met ingang van januari 2026 tot het einde van de arbeidsovereenkomst, een vergoeding voor opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen bij het einde van het dienstverband, en verstrekking van deugdelijke salarisspecificaties bij alle betalingen. Werkgever is niet in het geding verschenen en heeft geen verweer gevoerd, waarna de kantonrechter verstek heeft verleend.

Oordeel

Omdat werkgever niet is verschenen, beoordeelt de kantonrechter de vorderingen op grond van artikel 139 Rv en gaat hij uit van de juistheid van de stellingen van werknemer. De kantonrechter acht de vorderingen niet onrechtmatig of ongegrond en wijst deze grotendeels toe. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van € 13.500 bruto aan achterstallig loon over oktober tot en met december 2025. Verder moet werkgever de eindejaarsuitkering over 2025 betalen ter grootte van 2% van het genoten vaste brutojaarloon (exclusief vakantiebijslag, nu die nog niet is genoten), het salaris van € 4.500 bruto per maand tijdig voldoen vanaf januari 2026 tot het rechtsgeldige einde van de arbeidsovereenkomst, en bij het einde van het dienstverband een vergoeding betalen voor niet genoten vakantiedagen. Bij al deze betalingen dient werkgever deugdelijke salarisspecificaties te verstrekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:484

Zaaknummer: 12019005 \ UV EXPL 25-328 Bjd/61169

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: F.A.M. ten Broeke

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Dirigent amateurkoor niet werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst. Instructies koor waren niet dermate dat dit artistieke vrijheid van dirigent zo heeft ingeperkt dat dit niet past binnen kader van opdrachtovereenkomst.

Feiten

X heeft vanaf oktober 2024 op basis van een overeenkomst van opdracht werkzaamheden verricht als dirigent voor het amateurkoor All Directions!. All Directions! is een hobbykoor dat maandelijks kerkelijke vieringen begeleidt, incidenteel meedoet aan optredens en incidenteel concerten geeft. X is een professioneel dirigent en heeft diverse koren en ensembles opgericht en gedirigeerd. Op het moment dat partijen de overeenkomst van opdracht aangingen, was X al AOW-gerechtigd. Op 12 juni 2025 heeft All Directions! de overeenkomst opgezegd per 12 september 2025. X stelt zich thans op het standpunt dat er in feite sprake was van een arbeidsovereenkomst en maakt aanspraak op betaling van loon over de opzegtermijn en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt aan de hand van de Deliveroo-criteria als volgt. X was onmisbaar voor het koor, omdat het koor niet zonder dirigent kan. Maar zoals All Directions! ook zegt, wijken de werkzaamheden van dirigent af van de kernactiviteit van All Directions!, want dat is dirigeren in plaats van zingen. Die expertise heeft All Directions! niet in huis. X was geen lid van de vereniging en was ook niet aanwezig bij de ledenvergaderingen. Het werk en de persoon van X waren dan ook niet volledig ingebed binnen All Directions!. X stelt dat hij in de praktijk geen (artistieke) vrijheid kreeg om zijn functie van dirigent uit te voeren. Zo zou All Directions! hem hebben opgedragen geen gebruik te maken van Italiaanse muziektermen. De kantonrechter acht dit gelet op de onbekendheid van het koor met deze termen niet vreemd en daarin mocht aanpassing van X verwacht worden. X had als dirigent ook het initiatief kunnen nemen om het koor gedurende de repetities de terminologie te leren met het doel in de toekomst hier wel mee te kunnen werken. Verder is niet gebleken dat All Directions! van X structureel verlangde om zonder bladmuziek te dirigeren of dat hem is opgedragen dat hij niets mocht zeggen van 'vals zingen'. Dat X geen invloed had op al het repertoire komt voort uit het feit dat All Directions! maandelijks meewerkte aan een viering in de kerk. Dat X als dirigent van All Directions! niet het repertoire voor een kerkdienst kan bepalen is in dat kader vanzelfsprekend. Wel had hij invloed op het overige repertoire. De kantonrechter vindt niet dat de instructies dermate waren dat dit de (artistieke) vrijheid van X zo heeft ingeperkt dat

dit niet past binnen het kader van een opdrachtovereenkomst. Verder overweegt de kantonrechter onder meer dat X invloed heeft gehad op de hoogte van de beloning, die hij maandelijks via zijn eenmanszaak factureerde en die qua hoogte (€ 175 voor een repetitie of viering en € 350 voor een concert) past bij een overeenkomst van opdracht. Het aanbod van de hoeveelheid concerten had invloed op de hoogte van de beloning. Bij het annuleren van een repetitie of concert kreeg X in beginsel niet betaald (alleen als de annulering kort van tevoren werd gedaan). Ook tijdens ziekte of vakantie kreeg X niet betaald. X liep daarmee een klein commercieel risico. Alles afwegend vindt de kantonrechter dat de essentie van de werkzaamheden van de dirigent, het feit dat X de enige was met deze expertise, de totstandkoming van de overeenkomst, de beloning en de manier waarop die werd uitgekeerd, wijzen op een opdrachtovereenkomst. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7512

Zaaknummer: 11861972 \ ME VERZ 25-128 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: C.A. Fokker en L. Smit

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Besluiten tot niet uitbetalen jaarlijkse salarisverhoging en tot aanpassing bonusregeling zijn niet instemmingsplichtig op grond van artikel 27 lid 1 sub c WOR. Geen wijziging van beloningssysteem. Niet gebleken dat onderlinge rangorde van beloningen binnen betrokken groep werknemers wijzigt.

Feiten

Rockwell Automation B.V. (hierna: Rockwell) is de Nederlandse tak van Rockwell Automation Inc., dat wereldwijd actief is en in de VS is gevestigd. Op de arbeidsovereenkomsten van de werknemers van Rockwell is een arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing. Deze regeling kent een regeling voor jaarlijkse salarisverhoging, afhankelijk van de individuele prestaties van de werknemers (de *Merit Pay Policy*). Rockwell kent daarnaast twee variabele beloningsregelingen, te weten het SIP (*Sales Incentive Plan*), bestemd voor werknemers met een functie in de verkoop en ondersteunende commerciële functies, en het AEIP (*Annual Employee Incentive Plan*), bestemd voor werknemers die niet onder het bereik van het SIP vallen. (De moeder van) Rockwell heeft over 2024 besloten de prestatieafhankelijke salarisverhoging in het geheel niet toe te kennen. Ook heeft zij – kort gezegd – de ‘targetsetting’ van het SIP en het AEIP gewijzigd. De OR stelt zich op het standpunt dat deze besluiten nietig zijn, omdat geen instemming aan de OR is gevraagd, terwijl dat wel had moeten. De OR verzoekt in dit kader een aantal verklaringen voor recht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Juridisch kader

Van een beloningssysteem in de zin van artikel 27 lid 1 sub c WOR is volgens de wetsgeschiedenis sprake bij ‘een systeem volgens hetwelk beloningen worden toegekend; het heeft betrekking op de onderlinge rangorde van de beloningen (...)’. Het moet gaan om een besluit van algemene strekking, dat, zo blijkt uit het arrest van de Hoge Raad van 20 december 2002 (ECLI:NL:HR:2002:AF0155), daadwerkelijk tot doel heeft een beloningssysteem te vestigen, te wijzigen of af te schaffen. Daarvan is geen sprake als de wijze waarop de beloning wordt berekend wel verandert, maar dit geen gevolgen heeft voor de onderlinge rangorde van de beloningen (ECLI:NL:GHSGR:2010:BM0767).

Prestatieafhankelijke salarisverhoging

In het kader van kostenbesparende maatregelen vanwege een omzetsdaling in 2024, is op concernniveau besloten om in 2024 wereldwijd geen budget voor salarisverhogingen beschikbaar te stellen, aldus Rockwell. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van een wijziging van het beloningssysteem als (de moeder van) de ondernemer, zoals hier, uit bedrijfseconomische overwegingen besluit in enig jaar later of in het geheel geen toepassing te geven aan de onderhavige regeling. Verder wordt geoordeeld dat deze gestelde aanspraak op een jaarlijkse salarisverhoging betrekking heeft op een primaire arbeidsvoorwaarde, die de wetgever niet heeft beoogd onder het instemmingsrecht te laten vallen. Voor het bestreden besluit ten aanzien van de prestatieafhankelijke salarisverhoging had Rockwell dan ook geen instemming van de OR nodig.

Sales Incentive Plan (SIP)

(De moeder van) Rockwell heeft op enig moment besloten het SIP zo te wijzigen dat de daaronder vallende werknemers een drempel van 80% van de OTE (*On Target Earnings*) moeten halen om 50% - eerder was dat 75% - van deze variabele beloning uitgekeerd te krijgen, terwijl die andere 50% moet worden verdiend met het halen van de laatste 20% van het target. Volgens de OR kon dit niet zonder instemming van de OR. Naar het oordeel van de kantonrechter had Rockwell voor het gewraakte besluit echter geen instemming van de OR nodig. Gebleken is dat de groep werknemers die voor een SIP-bonus in aanmerking komen, ongewijzigd is gebleven terwijl Rockwell onweersproken heeft gesteld dat de aangepaste targets ook haalbaar zijn. Duidelijk is wel dat de aanpassingen waartoe Rockwell heeft besloten, invloed hebben op de wijze waarop de SIP-bonus die een werknemer toekomt, wordt berekend en dat de hoogte daarvan bij gelijkblijvend presteren wijzigt, maar niet dat dit ook gevolgen heeft voor de onderlinge rangorde van de beloningen binnen de betrokken groep werknemers. Aldus is er geen sprake van een besluit waarvoor Rockwell de instemming van de OR nodig had.

Annual Employee Incentive Plan (AEIP)

Ook ten aanzien van het AEIP heeft (de moeder van) Rockwell de 'targetsetting' gewijzigd. Ook op dit onderdeel oordeelt de kantonrechter dat er geen instemming van de OR nodig was. Duidelijk is ook hier dat het besluit gevolgen zal hebben voor de hoogte van de bonus, maar niet gebleken is dat daardoor ook de onderlinge rangorde van de beloningen binnen de betrokken groep werknemers wijzigt. Ook is niet gebleken dat het besluit tot doel had de AEIP-regeling als zodanig te wijzigen en meer behelsde dan, gelijk in andere jaren, een aanpassing van de wijze waarop de bonus wordt berekend.

Afwijzing van de verzoeken van de OR volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-11-2025

Zaaknummer: 11697471 VZ VERZ 25-3369

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemster die reiskosten declareert vanaf haar huisadres, terwijl zij regelmatig elders verblijft, houdt geen stand. Wel ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond met toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 3 juli 2023 bij Daan B.V. (hierna: Daan) in dienst getreden voor veertig uur per week. Daan is een arbeidsbemiddelingsbureau. Op de arbeidsovereenkomst is de ABU Cao van toepassing. In de arbeidsovereenkomst staat dat Daan zal zorgen voor een nieuwe passende opdracht als een opdracht wordt beëindigd of ingetrokken. Daarbij wordt uitgegaan van een reistijd van maximaal anderhalf uur enkele reis. De kosten die de werknemer maakt om op het werk te komen worden vergoed door Daan. Partijen verschillen onder andere van mening over de nadere afspraken die voor de klus in gemeente X zijn gemaakt vanwege de reisafstand. Nadat de opdracht in gemeente X was afgerond heeft Daan besloten om werknemster onder te brengen bij de vestiging van Daan in Groningen omdat dat dichterbij haar woonplaats ligt. Volgens Daan was het lastig om werknemster te plaatsen bij opdrachten binnen de maximale reistijd van anderhalf uur enkele reis. Werkneemster was het daar niet mee eens en heeft in een e-mailbericht van 8 juli 2025² uitgelegd waarom zij, ondanks haar woonplaats, een voorkeur heeft voor het kantoor van Daan in Amersfoort. Daan stelt dat door deze reactie van werknemster, in combinatie met een aantal andere ‘signalen’, bij Daan twijfels zijn gerezen over de vraag of werknemster wel daadwerkelijk verbleef in haar woonplaats en of de door haar gedeclareerde reiskosten wel juist waren. Daan heeft werknemster op 19 augustus 2025 op staande voet ontslagen. Daan verwijt werknemster dat zij fraude heeft gepleegd door reiskosten te declareren van het door haar opgegeven woonadres naar de plaats waar ze te werk is gesteld terwijl werknemster niet in haar woonplaats zou verblijven. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. Daan verzoekt, als het ontslag op staande voet wordt vernietigd, de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Het mag zo zijn dat bij Daan het vermoeden is ontstaan dat werknemster structureel ergens anders verbleef en dat het innen van (extra) reiskosten haar wel goed uitkwam, maar dat is zonder nadere feitelijke onderbouwing of toelichting door Daan een onvoldoende dringende

reden om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daar komt bij dat Daan kennelijk al in juli 2025 ervan op de hoogte was dat werkneemster mogelijk niet altijd vanuit de opgegeven woonplaats naar haar werk vertrok. Daan heeft daar pas op 19 augustus 2025 gevolgen aan verbonden. Ten slotte had Daan, toen haar tijdens het gesprek op 19 augustus 2025 duidelijk werd dat werkneemster kennelijk meende kosten te mogen declareren voor kilometers die niet gereden waren, er goed aan gedaan om werkneemster uitleg te geven over de declaratiemethodiek. Daarbij past een duidelijke toelichting op hoe dat in het vervolg moest gebeuren en hoe dat voor het verleden eventueel kon worden gecorrigeerd, met een waarschuwing dat, als werkneemster zou volharden in haar standpunt en niet mee zou werken, daar consequenties aan verbonden zouden worden. Daar heeft Daan niet voor gekozen. Een ontslag op staande voet is naar het oordeel van de kantonrechter in dit geval dan ook niet proportioneel.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Op de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat de arbeidsverhouding duurzaam verstoord is geraakt. De kantonrechter is met Daan van oordeel dat het standpunt van werkneemster om meerdere redenen niet houdbaar is. In de eerste plaats komen alleen de reiskosten die daadwerkelijk worden gereisd voor vergoeding in aanmerking. Daan heeft terecht gewezen op het bepaalde in de Wet op de loonbelasting. Ook lijkt werkneemster te miskennen dat bij de beantwoording van de vraag of zij aanspraak had op reistijdvergoeding van belang is de bepaling in de arbeidsovereenkomst die een reistijd van maximaal anderhalf uur enkele reis voorschrijft. De kantonrechter neemt verder in aanmerking dat, mede vanwege de afspraak over de maximale reistijd, voor de opdracht bij de gemeente gemeente X is afgesproken dat werkneemster de 24 uren over vier dagen per week van 10:00 uur tot 16.00 uur zou werken en daar in principe ook aanwezig zou zijn. De stelling van werkneemster dat het haar privékeuze is om bij familie of bekenden te verblijven (en de reiskosten vanuit haar woonplaats te declareren) omdat Daan anders wel de hotelkosten had moeten betalen gaat in dit geval niet op. In de gemaakte afspraak is immers vervat dat de tijd waarin werkneemster niet voor de gemeente gemeente X werkzaam was (de resterende 16 uur) doorbetaald kreeg met daarbovenop kennelijk de reisuren die werkneemster extra maakte boven de 40 contracturen bij Daan. Het tussen partijen bestaande verschil van inzicht over de wijze van declareren is niet opgelost. Werkneemster heeft vastgehouden aan de juistheid van haar declaratiemethode. Op de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter nog gevraagd of werkneemster enig beeld had bij de visie van haar werkgever hierop, maar dat bleek niet het geval. Werkneemster heeft zelfs gesteld dat zij, omdat Daan niet wilde instemmen met haar voorstellen, op 7, 8 en 9 april 2025 haar werk voor de gemeente gemeente X heeft gestaakt. Werkneemster heeft uitgelegd dat zij destijds tegen haar contacten bij de gemeente X heeft gezegd dat zij haar werk opschortte vanwege een discussie met Daan over de uitbetaling van haar reiskosten, maar zij heeft Daan zelf niet daarover geïnformeerd. Dat Daan door de opstelling van werkneemster het vertrouwen in een verdere samenwerking met haar is verloren is alleszins aannemelijk. Naar het oordeel van de kantonrechter is er dan ook

sprake van een duurzame verstoring van de arbeidsverhouding en is er geen basis voor een verdere vruchtbare samenwerking. Herplaatsing van werknemster ligt niet in de rede. De kantonrechter volgt Daan in haar redenering dat de vertrouwensbreuk in elke andere functie bij Daan een rol zal spelen. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding heeft werknemster recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:448

Zaaknummer: 11929958 \ AE VERZ 25-66

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J. van der Voet en B. Kuppens

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster wordt verstek verleend en wordt veroordeeld mee te werken aan het Xella-verzoek van werknemer.*Feiten*

Werknemer is per 10 september 2014 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van allround constructiebankwerker/lasser. Werknemer heeft zich in juli 2021 ziek gemeld. Aan werkgeefster is een loonsanctie opgelegd na einde wachttijd. Werknemer is nog steeds arbeidsongeschikt en kan zijn functie niet langer uitvoeren. Werknemer ontvangt een WIA-uitkering op basis van 80%-100% arbeidsongeschiktheid. Werknemer heeft werkgeefster op 1 augustus 2025 gevraagd de arbeidsovereenkomst te beëindigen met wederzijds goedvinden wegens langdurige arbeidsongeschiktheid onder betaling van de wettelijke transitievergoeding. Werkgeefster heeft op dit verzoek, en herhalingen van het verzoek, niet gereageerd. Werknemer verzoekt – onder verwijzing naar de Xella-beschikking – de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen om binnen zeven dagen na betekening van de beschikking mee te werken aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, en tot betaling van een schadevergoeding. Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd en is niet verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling waren twee werknemers van werkgeefster aanwezig. Zij verklaarden echter geen bestuurder te zijn en beschikten ook niet over een volmacht van werkgeefster om haar in rechte te vertegenwoordigen. Dit heeft tot gevolg dat werkgeefster niet is verschenen in deze procedure. De omstandigheid dat zij niet verschenen is, komt voor haar risico. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster gehouden is om in te stemmen met het beëindigingsverzoek van werknemer. Aan deze medewerking wordt geen dwangsom gekoppeld, omdat werkneemster de arbeidsovereenkomst ook zelf kan opzeggen. Een dergelijke opzegging laat de schadevergoeding ter omvang van de transitievergoeding waar werkneemster toe wordt veroordeeld onverlet. De overige verzoeken van werkneemster worden eveneens toegewezen. Wel ziet de kantonrechter aanleiding om de aan het opstellen van een bruto/nettospecificatie gekoppelde dwangsom te matigen tot € 2.500. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2026:1392

Zaaknummer: 12000423 \ AZ VERZ 25-131

Rechters: mr. van Leeuwen

Advocaten: mr. P.J.E. Fleurkens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kort geding. Loonvordering eiser afgewezen omdat niet is vast komen te staan dat eiser gewerkt heeft en werkt op basis van een arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Bedrijf X, waarvan eiser en een andere persoon middellijk bestuurders/aandeelhouders zijn via hun eigen bv's, is een joint venture aangegaan met een ander bedrijf. Het samenwerkingsverband is aangegaan in de onderneming van gedaagde, die zich richt op het aanbieden van farmocogenetische testen via eerstelijnszorgverleners. Eiser stelt dat hij in mei 2024 in dienst is getreden van gedaagde, en vordert onder meer achterstallig loon en vakantiegeld. Gedaagde concludeert tot afwijzing.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de aard van de vordering – een loonvordering – is het spoedeisend belang gegeven. Eiser stelt dat hij financieel in de knel komt te zitten door het uitblijven van betaling van zijn loon. Gedaagde betwist dat eiser voor hem werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Eiser heeft een e-mail ingebracht uit de opstartfase van de onderneming, waaruit volgt dat het de bedoeling was dat eiser in dienst zou treden, waarmee gedaagde akkoord lijkt te zijn gegaan. Uit de betreffende e-mails volgt echter ook dat nog werd onderhandeld over een aandeelhoudersovereenkomst, zodat de afspraken rond de samenwerking nog niet rond waren. Gedaagde heeft aangevoerd dat partijen uiteindelijk andere afspraken hebben gemaakt. Zo heeft gedaagde een e-mail van eiser ingebracht waarin hij aangeeft dat hij aanvankelijk in dienst zou komen, maar er uiteindelijk toch voor gekozen heeft om via zijn holding te factureren. Gedurende anderhalf jaar heeft gedaagde nimmer aan eiser meegedeeld dat zijn loon niet betaald werd. De loonvordering wordt afgewezen. Eiser wordt in de proceskosten veroordeeld. Voor een veroordeling van eiser in de werkelijke proceskosten is geen grond.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:1412

Zaaknummer: 12026085 VV EXPL 25-789

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: C.J.P. Liefting, mr. J.T.A. de Keijzer en mr. W.G. Jonker

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werkneemster van de Gemeente Amsterdam die langdurig doorgaat op geconstateerde problemen en een collega de dood van haar kitten verwijt omdat die haar niet toestond thuis te werken, wordt ontbonden wegens verstoorde arbeidsverhoudingen.

Feiten

Werkneemster is per 3 februari 2020 in dienst getreden bij de Gemeente Amsterdam (hierna: de Gemeente). Vanaf september 2021 zijn er diverse signalen binnen het team met betrekking tot een moeizame samenwerking. Vervolgens heeft werkneemster enkele trainingen gevolgd. In maart 2022 is werkneemster door een collega op haar toon aangesproken. Na een discussie van enkele maanden met een P&O-medewerker heeft werkneemster zich ziek gemeld, omdat zij door de discussie emotioneel was gebroken. Ook in de daaropvolgende jaren zijn er problemen in de samenwerking geweest. Werkneemster heeft onder meer waarschuwingen gekregen vanwege het niet verschijnen op gesprekken. De Gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege verwijtbaar handelen door werkneemster of vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werkneemster zich bewust disrespectvol heeft gedragen, met als doel om mensen te kwetsen of te beledigen, is de kantonrechter niet gebleken. Werkneemster heeft zich niet altijd van een zakelijke toon bediend tegenover haar collega's, maar voor zover het respectvoller en constructiever was geweest als werkneemster zich op een andere wijze had gedragen, is dat onvoldoende ernstig om een ontbinding op de e-grond te kunnen rechtvaardigen. Het ligt meer voor de hand om de oorzaak van dit gedrag te zoeken in het ontbreken van de benodigde 'soft skills' op het gebied van samenwerking bij werkneemster, dan bij verwijtbaarheid van haar kant. Het kan de Gemeente wel worden nagegeven dat werkneemster twee officiële waarschuwingen heeft gekregen omdat zij niet op afspraken is verschenen. Hier heeft werkneemster echter onweersproken tegenover gezet dat zij niet op de hoogte was van deze afspraken. Het missen van enkele afspraken in een periode van jaren levert geen e-grond op. Uit de overgelegde stukken en de mondelinge behandeling, is de kantonrechter gebleken dat bij werkneemster een grote negativiteit en argwaan leeft jegens haar collega's en leidinggevende(n), die de onderlinge verhoudingen geen goed doet, terwijl werkneemster niet heeft aangetoond dat deze veronderstellingen reëel en gegrond zijn. Werkneemster heeft ook ter zitting laten zien dat het haar ontbreekt aan het nodige inzicht en de mogelijkheid om haar eigen rol in de ontstane situatie op waarde te schatten.

Werkneemster legt de schuld grotendeels buiten zichzelf en maakt onterechte verwijten aan het adres van de Gemeente. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat zij gedreigd heeft haar coördinator en de Gemeente aansprakelijk te willen stellen voor de dood van haar kitten. Hoewel begrijpelijk is dat dit een hele nare situatie was voor werkneemster, strekt het absoluut te ver om de schuld hiervan te leggen bij een collega, die – overigens deugdelijk gemotiveerd – een aanvraag tot thuiswerken heeft afgewezen. Een ander recent voorbeeld gaat over de afgehakte plastic hand. Werkneemster heeft het doen voorkomen alsof hier sprake was van intimidatie, terwijl het eigenlijk om een goedbedoeld afscheidscadeau van een collega ging. Werkneemster heeft de Gemeente onder meer radicaal en manipulatief genoemd. Hieruit blijkt onweerlegbaar dat sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Verder is van belang dat de bedrijfsarts in mei 2024 ook duidelijk een verstoorde arbeidsverhouding heeft geconstateerd. Werkneemster heeft trainingen gevolgd en er heeft mediation plaatsgevonden. Het is voldoende aannemelijk geworden dat er sprake is van een dermate verstoorde arbeidsrelatie dat het in redelijkheid niet van de Gemeente kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Herplaatsing ligt niet in de rede, de angel van het probleem ligt niet in de aard van het werk maar in de onderlinge verhouding tussen werkneemster en haar collega's. Niet kan worden aangenomen dat een herplaatsing een reële mogelijkheid is of een goede oplossing voor de situatie vormt. De Gemeente wordt veroordeeld de transitievergoeding te betalen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:314

Zaaknummer: 11860608 \ EA VERZ 25-993

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: mr. M. Kist

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkneemster heeft de re-integratievoorschriften niet geschonden door niet akkoord te gaan met een gesprek zonder een mediator. De loonvordering van werkneemster wordt grotendeels toegewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2023 in dienst getreden bij werkgeefster, en was laatstelijk werkzaam in de functie van allround chauffeuse. Op 28 april 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft werkneemster om de reden voor haar verzuim gevraagd. Werkneemster heeft die reden niet verstrekt en heeft om een verwijzing naar de bedrijfsarts verzocht. Werkgeefster heeft de loondoorbetaling vervolgens stopgezet en geen bedrijfsarts ingeschakeld. Nadat werkneemster juridische bijstand heeft ingeschakeld heeft werkgeefster het loon alsnog betaald en juridische bijstand ingeschakeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat er sprake is van niet werkgebonden oorzaken voor de ziekmelding, en heeft partijen aangeraden mediation in te schakelen. Partijen zijn daar niet uitgekomen. Omdat werkneemster niet is ingegaan op de wens van werkgeefster om zonder mediator met elkaar in gesprek te gaan, heeft werkgeefster vanaf juni 2025 geen loon meer betaald. Werkneemster vordert betaling van het loon over juni 2025 en de periode daarna. Werkgeefster concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkneemster omdat een deskundigenoordeel ontbreekt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De spoedeisendheid vloeit voort uit de aard van de vordering. Het verweer van werkgeefster dat werkneemster niet-ontvankelijk is, slaagt niet. De voorzieningenrechter kan in kort geding afzien van de vraag om een deskundigenverklaring en ziet daar in deze kwestie ook aanleiding toe. Werkneemster is arbeidsongeschikt volgens de bedrijfsarts. Zij heeft dus recht op betaling van loon. Werkneemster voldoet volgens de kantonrechter aan haar re-integratieverplichtingen. Werkgeefster heeft de ziekmelding van werkneemster eerst betwist en vervolgens heeft zij een loonmaatregel opgelegd, terwijl zij aanvankelijk heeft geweigerd om de bedrijfsarts in te schakelen. Vervolgens weigert werkneemster een mediator in te schakelen, ondanks het advies van de bedrijfsarts. De kantonrechter begrijpt niet waarom werkgeefster onder deze omstandigheden niet kiest voor een de-escalerende houding door werkneemster in haar wens met elkaar in gesprek te gaan onder begeleiding van een onafhankelijke derde tegemoet te komen. Werkgeefster heeft werkneemster doorbetaald op basis van 100%. Het te veel betaalde gedeelte van het loon mag werkgeefster verrekenen. De wettelijke verhoging wordt vastgesteld

op 50%. Een gematigd bedrag aan buitengerechtelijke incassokosten wordt toegewezen.
Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10688

Zaaknummer: 11815525 \ CV EXPL 25-3299

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: R. Meijers en S.J.M. Peters

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop tijdens ziekte blijft in stand. Werkneemster verscheen zonder deugdelijke grond niet op (re-integratie)gesprekken.*Feiten*

Werkneemster is per 1 augustus 2025 in dienst getreden bij de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (hierna: CVO) als docente op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar. Omdat de zomervakantie nog liep, is werkneemster feitelijk pas op 1 september 2025 gestart; diezelfde dag heeft zij zich (aan het begin van de middag) ziekgemeld en sindsdien heeft zij haar werkzaamheden niet hervat. CVO heeft arbodienst GOED ingeschakeld. Op 16 september 2025 heeft werkneemster gesproken met een inzetbaarheidsdeskundige van GOED, die in taakdelegatie van een BIG-geregistreerde (staf)bedrijfsarts een probleemanalyse opstelde. CVO heeft werkneemster vervolgens meerdere keren uitgenodigd voor een gesprek over re-integratie. CVO wilde dit gesprek fysiek voeren. Werkneemster stelde Teams voor; CVO stemde daar niet mee in. Nadat werkneemster had voorgesteld het gesprek op het hoofdkantoor van CVO in Rotterdam te voeren, ging CVO daarmee akkoord en stelde zij data voor. Werkneemster gaf daarna aan geen afspraak te willen maken voordat zij bij de bedrijfsarts was geweest. CVO heeft werkneemster bij brief van 3 oktober 2025 uitgenodigd voor een gesprek op 8 oktober 2025 op het hoofdkantoor, met waarschuwing dat bij niet verschijnen een loonstop zou volgen. Werkneemster is op 8 oktober 2025 niet verschenen. CVO heeft daarop per 10 oktober 2025 de loonbetaling stopgezet en dit bij brief bevestigd. Op 21 oktober 2025 is werkneemster op consult geweest bij de bedrijfsarts. In de rapportage is onder meer vermeld dat werkgerelateerde knelpunten re-integratie belemmeren en dat partijen het gesprek moeten aangaan (zo nodig met een onafhankelijke derde). Tevens is vermeld dat werkneemster op dat moment tijdelijk niet inzetbaar is, en dat bij herstel begonnen kan worden met passende werkzaamheden (2x2 uur per week), eventueel vanuit huis. CVO heeft werkneemster daarna opnieuw uitgenodigd voor een gesprek op 4 november 2025 en daarbij aangeboden dat zij zich kon laten vergezellen (o.a. door haar zus) en dat CVO desgewenst een taxi op haar kosten zou regelen. Werkneemster is ook op 4 november 2025 niet verschenen. Werkneemster vordert in kort geding opheffing van de loonstop en betaling van achterstallig salaris vanaf 10 oktober 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. CVO beroept zich op artikel 7:629 lid 3 sub d BW: geen recht op loon tijdens ziekte in de periode waarin de werknemer zonder deugdelijke grond

weigert mee te werken aan door de bedrijfsarts gegeven redelijke voorschriften die zijn gericht op het kunnen verrichten van passende arbeid. Het advies van 16 september 2025 is opgesteld door een inzetbaarheidsdeskundige in taakdelegatie van een (BIG-geregistreerde) bedrijfsarts. De kantonrechter acht voldoende onderbouwd dat taakdelegatie is toegestaan en dat de inzetbaarheidsdeskundige namens de bedrijfsarts adviseerde. De probleemanalyse wordt daarom als een advies van de bedrijfsarts beschouwd. Het advies om met elkaar in gesprek te gaan over de (ervaren) spanningen is een redelijk voorschrift gericht op re-integratie. Hoewel niet expliciet is vermeld dat het gesprek fysiek moest plaatsvinden, bevat het advies ook geen beperkingen of voorwaarden die een fysiek gesprek uitsluiten. CVO mocht daarom in redelijkheid verlangen dat werkneemster op locatie zou verschijnen, temeer omdat CVO zich redelijk opstelde door akkoord te gaan met de door werkneemster voorgestelde locatie (hoofdkantoor Rotterdam). Werkneemster had, als zij het niet eens was met (de implicaties van) het advies, een deskundigenoordeel bij het UWV kunnen aanvragen. Nu dat niet is gebeurd, wordt uitgegaan van het bedrijfsartsadvies. Werkneemster had dan ook alles in het werk moeten stellen om te verschijnen op de gesprekken na 16 september 2025. Objectief bezien had zij geen deugdelijke grond om weg te blijven. Omdat werkneemster niet verscheen op 8 oktober 2025 ondanks waarschuwing (artikel 7:629 lid 7 BW), mocht CVO per 10 oktober 2025 de loonstop toepassen. Het latere bedrijfsartsadvies van 21 oktober 2025 verandert dit niet, omdat daarin niets is opgenomen dat terugwerkt naar de periode vóór 21 oktober 2025 en ook daarin wordt opnieuw geadviseerd dat partijen het gesprek aangaan. Werkneemster is bovendien ook daarna niet op gesprek verschenen, zelfs niet met het aanbod van taxivervoer. De vorderingen tot opheffing en betaling worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2026:1170

Zaaknummer: 11978239 VV EXPL 25-717

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E.R. van Dijk-Lopes Lima en D.L.S.M. Heijmans-Essed

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Onterechte loonstop tijdens ziekte. Werkgever moet achterstallig loon, vakantietoeslag en (gedeeltelijke) vergoeding voor niet genoten vakantie-uren betalen.

Feiten

Werknemer was tot 1 september 2024 in dienst bij werkgever in de functie van kok tegen een brutomaandsalaris van € 2.471,24 exclusief 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst was een cao van toepassing, waarin was bepaald dat tijdens het eerste ziektejaar 95% van het loon wordt doorbetaald en in het tweede ziektejaar 75%. Vanaf 22 april 2023 heeft werknemer wegens ziekte geen werkzaamheden meer verricht. Werkgever heeft over de maanden mei tot en met augustus 2024 geen loon betaald. Ook heeft werkgever na het einde van de arbeidsovereenkomst geen eindafrekening opgesteld en geen vergoeding betaald voor opgebouwde maar niet-genoten vakantie-uren. Werkgever heeft het loon per 1 mei 2024 stopgezet, omdat werknemer volgens hem weigerde passende werkzaamheden in het kader van re-integratie te verrichten en had aangestuurd op beëindiging van het dienstverband met een vaststellingsovereenkomst. Werknemer betwist dat er sprake was van het weigeren van passend werk en vordert betaling van achterstallig loon, wettelijke verhoging, vakantietoeslag, een vergoeding voor niet-genoten vakantie-uren, wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonstop is niet rechtsgeldig. De door werkgever aangeboden werkzaamheden waren, gelet op het arbeidsdeskundig rapport, niet passend. Van een weigering om passende arbeid te verrichten is daarom geen sprake. Daarnaast heeft werkgever niet onverwijld gereageerd met een loonstop, hetgeen wel is vereist. Werkgever is daarom gehouden het loon over mei tot en met augustus 2024 alsnog te betalen. Omdat deze periode in het tweede ziektejaar valt, heeft werknemer recht op 75% van het loon. De gevorderde € 7.413,72 bruto wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wegens te late loonbetaling wordt gematigd tot 25% van het achterstallige loon, omdat niet is gebleken van opzettelijk onterecht handelen door werkgever. Daarnaast is werkgever 8% vakantietoeslag verschuldigd over het achterstallige loon. Werkgever had bij het einde van het dienstverband een eindafrekening moeten opmaken en opgebouwde, niet genoten vakantie-uren moeten uitbetalen. Wel wordt de vordering gedeeltelijk afgewezen. Tijdens de ziekte heeft werknemer nog een week (38 uur) vakantie opgenomen en een deel van de wettelijke vakantie-uren uit 2023 is per 1 juli 2024 vervallen. Na correctie resteert een aanspraak op 72 vakantie-uren, wat

leidt tot een vergoeding van € 1.026,72 bruto, vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:326

Zaaknummer: 11452914 \ CV EXPL 24-4301

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: W.R. Aerts

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Dringende reden wordt betwist. Werkgever krijgt een bewijsopdracht. Hij moet bewijzen dat werknemer tijdens werktijd een prospect namens de nieuwe werkgever benaderde.

Feiten

Werknemer (geboren in 1985) is op 1 oktober 2023 in dienst getreden bij werkgever en werkte laatstelijk als salesmanager tegen een loon van € 3.500 bruto per maand. De laatste arbeidsovereenkomst was aangegaan voor bepaalde tijd voor zeven maanden en liep tot en met 30 juni 2025. Werkgever heeft werknemer op 30 mei 2025 meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en heeft dit op 2 juni 2025 per e-mail bevestigd, waarbij hij werknemer tevens wees op de gelding van onder meer een relatiebeding, concurrentiebeding, non-ronselbeding en boetebeding. Kort na de aanzegging heeft werknemer aan werkgever laten weten dat hij voornemens was om per 1 juli 2025 in dienst te treden bij [bedrijf]. Werkgever stond daar in beginsel welwillend tegenover, maar wilde afspraken maken over relaties die werknemer niet zou mogen benaderen. Op 12 juni 2025 had werknemer voor werkgever een belafspreek met een prospect van werkgever, Signode Netherlands B.V. (hierna: Signode). Werkgever heeft werknemer diezelfde dag om 17:06 uur per e-mail uitgenodigd voor een gesprek op 13 juni 2025 over zijn functioneren. Tijdens het gesprek op 13 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, welk ontslag per brief van diezelfde datum is bevestigd. In de ontslagbrief stelt werkgever dat hij van Signode heeft vernomen dat werknemer op 12 juni 2025 Signode namens [bedrijf] zou hebben benaderd, zich daarbij al zou hebben voorgedaan als medewerker van [bedrijf] en zou hebben geprobeerd Signode aan [bedrijf] te verbinden, hetgeen volgens werkgever een dringende reden oplevert, onder meer in verband met schending van contractuele verplichtingen en verlies van vertrouwen. Werknemer heeft bij e-mail van 16 juni 2025 tegen het ontslag geprotesteerd en betwist dat hij Signode namens [bedrijf] heeft benaderd; volgens hem heeft hij Signode als prospect van werkgever gesproken en alleen verteld dat zijn contract niet werd verlengd en hij naar een andere werkgever moest uitkijken. Werknemer verzoekt (onder meer) een billijke vergoeding wegens onterecht ontslag op staande voet. Werkgever voert verweer en stelt dat het ontslag rechtsgeldig is, en maakt in tegenverzoek onder meer aanspraak op betaling van boetes/schade en nakoming van het non-ronselbeding. Partijen twisten over de vraag of werknemer op 12 juni 2025 Signode namens [bedrijf] heeft benaderd en zich als medewerker van [bedrijf] heeft gepresenteerd, en of dat een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een ontslag op staande voet is alleen geldig bij een dringende reden; de werkgever moet die dringende reden stellen en bewijzen en de reden moet onverwijld worden meegedeeld. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag rechtsgeldig zou zijn als komt vast te staan dat werknemer op 12 juni 2025 Signode heeft benaderd en zich daarbij heeft voorgedaan als medewerker van [bedrijf] om Signode aan [bedrijf] te verbinden. Dat zou een ernstige schending van goed werknemerschap zijn, omdat werknemer dan onder werktijd (betaald door werkgever) zou hebben gehandeld ten gunste van de toekomstige werkgever ten aanzien van een prospect van werkgever. Voor de beoordeling is niet doorslaggevend of daarmee (ook) alle genoemde bedingen (nevenwerkzaamheden-, relatie- en concurrentiebeding) zijn geschonden: bepalend is het feitelijke handelen zoals in de ontslagbrief omschreven. Werknemer moest uit die brief direct kunnen begrijpen dat dát verweten handelen de reden voor het ontslag was. Omdat werknemer het gestelde handelen gemotiveerd betwist en werkgever zich beroept op meldingen vanuit Signode (onder meer via een e-mail van Signode), ligt het op de weg van werkgever om te bewijzen dat werknemer Signode op 12 juni 2025 namens [bedrijf] heeft benaderd en zich als medewerker van [bedrijf] heeft voorgedaan met het doel Signode tot samenwerking met [bedrijf] te bewegen. De kantonrechter geeft werkgever daarom een bewijsopdracht en verwijst de zaak om aan te geven of en hoe hij bewijs wil leveren (stukken, getuigen of anders). Iedere verdere beslissing op zowel het verzoek als het tegenverzoek wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9779

Zaaknummer: 11836373 \ AZ VERZ 25-53 (T)

Rechters: Zander

Advocaten: mr. L.P.L. van den Hof

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werkneemster wordt afgewezen omdat zij heeft nageleten haar verzoek, gelet op de betwisting van werkgever, nader te motiveren en onderbouwen.*Feiten*

Werkneemster is op 20 september 2024 in dienst getreden bij Van Driel Nijmegen B.V. (hierna: 'Van Driel') als taxichauffeuse. De Cao Zorgvervoer en Taxi (hierna: 'de cao') is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Van Driel heeft op 28 juli 2025 aan werkneemster te kennen gegeven dat haar dienstverband niet zou worden verlengd. Het dienstverband is vervolgens geëindigd per 31 augustus 2025. In deze zaak gaat het om de vraag of werkneemster nog achterstallig salaris tegoed heeft van Van Driel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op artikel 150 Rv had werkneemster een duidelijke berekening van het door haar gestelde achterstallig salaris moeten aanleveren en inzichtelijk moeten maken hoeveel uren zij heeft gewerkt, hoe de uren feitelijk zijn verloond en hoe deze uren hadden moeten verloond. Ook tijdens de mondelinge behandeling is niet inzichtelijk geworden waar de spreekwoordelijke schoen nu precies wringt en hoe haar uren volgens werkneemster verloond hadden moeten worden en wat dan de conclusie zou moeten zijn wat betreft het bestaan en de omvang van het gestelde achterstallig salaris. Gelet op de verklaringen van werkneemster zelf is gebleken dat de aanvankelijk in het verzoekschrift opgenomen berekening niet klopt en evenmin de in de spreek aantekeningen opgenomen berekening. De vraag is waar de kantonrechter dan van uit dient te gaan. Het had op de weg van werkneemster gelegen om hierover duidelijkheid te scheppen. Dit heeft zij nagelaten. Als gevolg daarvan kan niet worden vastgesteld of er daadwerkelijk sprake is van achterstallig salaris en om welk bedrag het dan zou gaan. De kantonrechter zal het verzoek daarom afwijzen als onvoldoende onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:765

Zaaknummer: 11955186 \ HA VERZ 25-79

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 150 Rv

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis in kort geding. Loonvordering van werknemers wordt toegewezen.*Feiten*

Werknemer X en werknemer Y stellen dat zij op respectievelijk 14 februari 2024 en 1 november 2023 in dienst zijn getreden bij een stichting B, onder leiding van A. Niet duidelijk was of dit bij de eenmanszaak van A was, bij B.V. C of bij de stichting B.V. C en de eenmanszaak zijn per 1 oktober 2025 ontbonden en uitschreven uit de Kamer van Koophandel. Werknemer X en werknemer Y hebben zich ziek gemeld. Werknemer X en werknemer Y hebben vanaf 1 november 2025 geen loon meer ontvangen. Werknemer X en werknemer Y vorderen in dit kort geding om A en stichting B te veroordelen onder andere tot betaling van hun loon. A en stichting B hebben hiertegen geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de dagvaarding zijn de bij de wet voorgeschreven termijnen en formaliteiten in acht genomen, zodat tegen A en de stichting verstek zal worden verleend. Omdat er geen verweer is gevoerd, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de stellingen van werknemer X en werknemer Y, tenzij de vorderingen hem onrechtmatig of ongegrond voorkomen. Als onweersproken staat vast dat A en stichting B het loon vanaf november 2025 niet aan werknemer X en werknemer Y hebben betaald. De kantonrechter zal hen daarom veroordelen tot betaling van de verschuldigde loonbetalingen, inclusief het achterstallig salaris als gevorderd, en ook het loon voor iedere maand waarin werknemer X en werknemer Y wegens ziekte arbeidsongeschikt zijn, zolang de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. De vorderingen zijn zowel tegen A als tegen stichting B ingesteld. Werknemer X en werknemer Y stellen dat zij in dienst zijn getreden bij stichting B onder leiding van A, maar dat het niet duidelijk was of dit bij stichting B was of bij de eenmanszaak van A of bij B.V. C. De onduidelijkheid die is ontstaan komt, naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter, voor rekening en risico van A en stichting B, zodat de kantonrechter de vorderingen (hoofdelijk) toewijsbaar acht tegen beide partijen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:525

Zaaknummer: 12061380 \ MV EXPL 26-6 AW/1583

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: I Atay

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet van een werknemer die producten van werkgever heeft verduisterd en verkocht via Marktplaats houdt stand.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2025 in dienst bij Zenith Security B.V. (hierna: 'Zenith'). Op 10 juli 2025 is Zenith een onderzoek begonnen naar werknemer vanwege signalen over onregelmatige uitgaven met de zakelijke creditcard, onprofessionele omgangsvormen met collega's en klanten en het afwijken van bedrijfsprotocollen. Zenith heeft werknemer gedurende dit onderzoek geschorst. De uitkomst van het onderzoek is met werknemer besproken en Zenith heeft werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Partijen hebben geen vaststellingsovereenkomst gesloten en werknemer bleef geschorst. Op 18 augustus kwam een medewerker van Zenith een advertentie tegen op Marktplaats voor een alarminstallatie. Zenith vond deze advertentie verdacht omdat het een alarminstallatie betrof die Zenith zelf voor haar klanten gebruikt. De verkoper van deze alarminstallatie bleek werknemer te zijn. Een medewerker van Zenith heeft de alarminstallatie gekocht. Zenith heeft nader onderzoek gedaan naar de van werknemer gekochte alarminstallatie. In het rapport is geconcludeerd dat deze alarminstallatie een alarminstallatie van Zenith betreft. Na dit onderzoek heeft Zenith werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 21 augustus. Werknemer is niet op dit gesprek gekomen. Op 22 augustus 2025 heeft Zenith werknemer per brief op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat niet ter discussie dat van onverwijlde opzegging van de arbeidsovereenkomst en mededeling daarvan sprake is. De kantonrechter moet daarom alleen beoordelen of sprake is van een dringende reden voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat de onderbouwing van het ontslag op staande voet voldoende aannemelijk maakt dat werknemer een alarminstallatie van Zenith heeft verduisterd en verkocht via Marktplaats. Dit is een ernstig feit en een dringende reden die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. De persoonlijke omstandigheden van werknemer maken dit niet anders. Hij was pas kort in dienst en er hadden zich in zijn relatief korte arbeidsverhouding met Zenith al meer incidenten voorgedaan die vragen oproepen over de integriteit van werknemer. De verzochte vernietiging van het ontslag op staande voet wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:428

Zaaknummer: 11930005 \ UE VERZ 25-317

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.W. Menkveld en mr. F.J. Meinardi

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft tijdens de proeftijd geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gedaan aan werknemer die erop gericht is geweest de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Onregelmatige opzegging.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2025 voor de duur van twaalf maanden in dienst getreden bij werkgeefster. Partijen zijn een proeftijd van één maand overeengekomen. Werkgeefster heeft in de proeftijd signalen van derden ontvangen over werknemer, die aanleiding vormden om op 28 mei 2025 met hem in gesprek te gaan over zijn arbeidsovereenkomst. Die avond hebben werkgeefster en werknemer via WhatsApp nog contact met elkaar gehad. Werknemer stelt daarin voor om tijdens zijn eerstvolgende dienst op vrijdag verder te kijken. Daarop heeft werkgeefster gereageerd dat dit akkoord is en dat werknemer het even moet laten bezinken. Werknemer heeft vervolgens tot aan zijn ziekmelding op 14 juni 2025 doorgewerkt. Bij brief van 10 juni 2025 is werkgeefster bij werknemer op de kwestie teruggekomen. In deze brief heeft zij voorgesteld de duur van de arbeidsovereenkomst te wijzigen naar drie maanden, gerekend vanaf de einddatum van de proeftijd. Op 24 juni 2025 heeft werkgeefster per e-mail laten weten dat zij het loon van die maand niet aan werknemer kan betalen, omdat zijn proeftijd niet is verlengd en zijn jaarcontract dus niet is ingegaan. Nu werknemer de arbeidsovereenkomst voor de duur van drie maanden niet wil tekenen, bestaat er volgens werkgeefster geen arbeidsovereenkomst meer tussen hen. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en betaling van loon.

Oordeel

Werknemer heeft zijn verzoek op 14 november 2025 gewijzigd, in die zin dat hij berust in de opzegging door werkgeefster. De proeftijd van één maand liep van 1 mei tot 1 juni 2025. De kantonrechter kan niet vaststellen dat werkgeefster een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring op 28 mei 2025 heeft gedaan aan werknemer, die erop gericht is de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Partijen hebben die dag met elkaar gesproken, maar uit hetgeen toen is besproken blijkt niet dat werkgeefster toen de intentie had om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en ook niet dat zij toen een daartoe strekkende verklaring heeft gedaan. Dit wordt bevestigd door Whatsapp-berichten die partijen die avond hebben gewisseld. Bovendien heeft werknemer tot aan zijn ziekmelding op 14 juni 2025 doorgewerkt. Die ziekmelding heeft werkgeefster geaccepteerd, terwijl dat niet voor de hand lag als er tussen partijen geen arbeidsovereenkomst meer bestond. De kantonrechter sluit zich erbij aan

dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst pas op 24 juni 2025 heeft opgezegd. Uit de e-mail die zij op die datum naar werknemer heeft verzonden, mocht hij redelijkerwijs afleiden dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet meer wilde voortzetten. Werknemer maakt aanspraak op loondoorbetaling tot die datum. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Zij is daarom een vergoeding wegens onregelmatige opzegging verschuldigd, die gelijk is aan het bedrag van het loon over de opzegtermijn. Ook wordt aan werknemer een transitievergoeding toegekend en een billijke vergoeding ter hoogte van € 15.000. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat het aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst tot 1 mei 2026 zou hebben voortgeduurd. Partijen zijn namelijk niet bevoegd om de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:9742

Zaaknummer: 11793319 \ AZ VERZ 25-29

Rechters: mr. Kool

Advocaten: S. Foullani

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

VS zegt arbeidsovereenkomst met in Nederland gestationeerde werknemer na twee jaar ziekte op zonder toestemming van het UWV. VS is werknemer een billijke vergoeding verschuldigd, maar deze wordt op nihil gesteld.

Feiten

Werknemer is op 18 augustus 2003 in dienst getreden bij de soevereine staat de Verenigde Staten van Amerika (hierna: de VS). In 2005 is werknemer van functie gewisseld en begonnen bij de Drug Enforcement Administration (hierna: DEA) van de VS. Werknemer was in eerste instantie werkzaam in Turkije. Zijn werkzaamheden bestonden onder andere uit het uitvoeren van onderzoek (al dan niet undercover) en het bieden van beveiliging aan andere DEA-functionarissen en -agenten. Werknemer heeft sinds 2016 vier permanente protheses in zijn nekwerfel. Op 27 september 2017 is werknemer, na de arrestatie van een collega, met zijn echtgenote en kind naar Nederland vertrokken. Per 26 november 2017 is werknemer in dienst getreden bij de ambassade van de VS in Den Haag. Afgesproken was dat werknemer van salarisschaal FSN-10 (zijn huidige salarisschaal) zou afbouwen naar salarisschaal FSN-9. Per 1 april 2021 heeft werknemer de WIA-excedentverzekering opgezegd in verband met de overstap naar een nieuwe pensioenregeling. Op 19 oktober 2021 heeft werknemer zich, na een paniekaanval, ziek gemeld. De psycholoog heeft vastgesteld dat werknemer leidt aan klachten passend bij PTSS ten gevolge van werkgerelateerde gebeurtenissen. Ook heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werknemer kampt met nekklachten. Het UWV heeft, na een korte loonsanctie, per 17 april 2024 werknemer een WIA-uitkering toegekend. De VS heeft op 26 april 2024 aangekondigd het salaris van werknemer stop te zetten. Ook heeft zij bij brief van 27 juni 2024, zonder toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst van werknemer opgezegd per 1 oktober 2024. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de VS te veroordelen tot uitbetaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 116.552,79 bruto, achterstallig salaris, achterstallige beschikbaarheidstoelage, gevarentoeslag en overuren, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook heeft werknemer verzocht voor recht te verklaren dat er sprake is van werkgeversaansprakelijkheid en de VS te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding alsmede om een schadevergoeding voor de opzegging van de WIA-excedentverzekering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Nederlandse rechter is bevoegd: werknemer heeft zijn woonplaats in Nederland en heeft als werknemer zijn werkzaamheden gewoonlijk verricht in

Nederland. Ook is op grond van artikel 8 lid 1 Rome-I Nederlands recht van toepassing.

Transitievergoeding

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat de VS de transitievergoeding is verschuldigd, nu de arbeidsovereenkomst op haar initiatief is geëindigd. Bij de berekening van de transitievergoeding moet ook rekening worden gehouden met de periode waarin werknemer voor de VS in Turkije heeft gewerkt, nu sprake is van opvolgend werkgeverschap. De functie(titel) is namelijk niet (inhoudelijk) gewijzigd, de werkgever (de VS) is dezelfde gebleven en voor beide functies waren vergelijkbare vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist waardoor de ambassade van de VS in Nederland ten aanzien van deze arbeid redelijkerwijs als opvolgend werkgever van het consulaat van de VS in Turkije moet worden aangemerkt. De kantonrechter volgt de VS in het standpunt dat de transitievergoeding moet worden berekend op basis van het salaris behorend bij indeling in salarisschaal FSN-9. De VS heeft onweersproken gesteld dat deze functie een speciaal voor werknemer gecreëerde functie betreft en dat zij het takenpakket behorend bij deze functie door het Regionaal Classificatiecentrum in Frankfurt heeft laten classificeren omdat voor zijn functie geen standaardfunctiebeschrijving beschikbaar was. Omdat de VS bij uitdiensttreding al een bedrag van € 17.703,95 bruto aan transitievergoeding heeft betaald, moet dit bedrag nog in mindering worden gebracht.

Billijke vergoeding

Verder oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding, nu de VS ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Hoewel werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat zijn ziektebeeld aan het handelen van de VS is toe te rekenen, heeft de VS wel de arbeidsovereenkomst zonder toestemming van werknemer en zonder toestemming van het UWV opgezegd. De VS beroept zich op beleid van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening dat volgens de VS is gebaseerd op een aanwijzing van het ministerie, maar de kantonrechter is met deze aanwijzing niet bekend. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding echter vast op nihil. Aannemelijk is dat, indien het UWV wel om toestemming was gevraagd, de VS deze toestemming zou hebben gekregen. Omdat werknemer ook al meer dan twee jaar arbeidsongeschikt was, had werknemer gedurende een eventuele UWV-procedure ook geen recht op loon. De VS heeft dus weliswaar niet volgens de wet gehandeld, maar als ze dat wel had gedaan, zou dit voor werknemer in financieel opzicht geen verschil hebben gemaakt.

Loonvorderingen

Een deel van de loonvordering (namelijk dat deel voor 1 april 2020) is verjaard, nu werknemer niet voor 1 april 2025 (de datum waarop de akte van werknemer bij de rechtbank is binnengekomen) schriftelijke jegens de VS aanspraak heeft gemaakt op achterstallig loon. Over de niet-verjaarde periode zijn ook geen loon en toelagen verschuldigd. Deze vordering is namelijk gebaseerd op het standpunt dat werknemer ten onrechte is ingedeeld in salarisschaal FSN-9, terwijl hiervoor is geoordeeld dat dit wel terecht was. Voor het toekennen

van de verschillende toelagen is geen grond. Bovendien oordeelt de kantonrechter dat werknemer ten aanzien van de overuren de klachtplicht heeft geschonden, nu de VS eerder de gewerkte overuren al heeft uitbetaald en werknemer nimmer heeft geklaagd dat dit niet (volledig) zou zijn.

Gevorderde schadevergoeding

Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de VS niet aansprakelijk is voor de gestelde schade. Werknemer heeft niet gesteld aan welk concreet gevaar hij als gevolg van de gestelde normschending zou zijn blootgesteld. Hij heeft ook niet onderbouwd dat hij wegens onvoldoende opleiding, instructie of begeleiding niet in staat was deze werkzaamheden te verrichten – de door hem in het geding gebrachte appberichten rondom dit type werkzaamheden wijzen ook in het geheel niet in die richting –, dat hij daar melding van heeft gemaakt en desondanks gevraagd werd toch dit werk te verrichten, noch dat hij als gevolg van deze werkzaamheden strafrechtelijk aansprakelijk is gesteld of een reëel risico daarop heeft gelopen en daardoor psychisch letsel heeft opgelopen. Werknemer mocht er verder ook niet op vertrouwen dat de WIA-excedentverzekering blijvend zou worden voortgezet, nu de VS noch op grond van de arbeidsovereenkomst, noch op grond van de wet verplicht was om deze af te sluiten en in stand te houden. Het stond de VS dan ook vrij de verzekering te beëindigen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 12-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2026:1975

Zaaknummer: 11430804 RP VERZ 24-50701

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: J. van der Voet, L.J. Böhmer, K.K. Bink en mr. L.R. Keuben

Wetsartikelen: 8 lid 1 Rome-I, 7:658 BW, 7:611 BW, 7:673 lid 4 BW, 7:671 BW, 7:681 BW, 7:671b BW, 6:89 BW, 3:307 BW en 3:308 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is op staande voet ontslagen wegens het structureel schetsen van een onjuist beeld van zijn belastbaarheid tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, omdat hij stelde dat hij niet kon autorijden of bezoek ontvangen.

Feiten

Werknemer was sinds eind 2018 op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst en vanaf 1 juni 2020 op basis van een overeenkomst voor onbepaalde tijd voor 36 uur per week in dienst van Exolum. Hij was met name verantwoordelijk voor het laden en lossen van zeeschepen. Met toestemming van Exolum verrichtte hij daarnaast als zzp'er soortgelijke operatorwerkzaamheden bij andere bedrijven. Op 9 oktober 2024 is werknemer tijdens zijn werkzaamheden op een platform van Exolum op zijn knie gevallen. Hij meldde zich op 16 en 17 oktober 2024 ziek, werkte daarna weer, maar meldde zich op 13 november 2024 opnieuw ziek. Werknemer is tot op heden arbeidsongeschikt. Vanaf 22 november 2024 bezocht hij de bedrijfsarts. Op 29 januari 2025 hebben partijen een plan van aanpak opgesteld om terugkeer in de eigen functie mogelijk te maken. De bedrijfsarts oordeelde in de periode januari-april 2025 dat werknemer volledig arbeidsongeschikt was voor (re-integratie)werkzaamheden. In de "Probleemanalyse en advies" van 6 januari 2025 is vermeld dat werknemer beperkingen heeft bij onder meer buigen, tillen/dragen, lopen, trappenlopen, knielen/hurken en staan tijdens het werk en dat hij beperkt is voor zelf autorijden en reizen met het openbaar vervoer. In latere evaluaties staat dat deze klachten en beperkingen nog steeds bestaan. Bij brief van 26 mei 2025 heeft Arag namens werknemer Exolum aansprakelijk gesteld voor de schade van het bedrijfsongeval. Begin juni 2025 heeft Exolum vernomen dat werknemer tijdens zijn ziekmelding operatorwerkzaamheden bij een ander bedrijf had verricht. Daarop is X ingeschakeld om de activiteiten van werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid te onderzoeken. Op 12 juni 2025 constateerde de bedrijfsarts een lichte verbetering en werd verwacht dat werknemer op niet al te lange termijn kon beginnen met re-integratie. Op 14 juli 2025 gaf werknemer aan dat zijn situatie niet was verbeterd, dat hij volledig rust moest houden en niet kon autorijden. Op 23 juli 2025 liet hij weten dat een huisbezoek te intensief was; op 24 juli 2025 meldde hij dat hij vanwege pijn niet in staat was een gesprek te voeren. Uit het rapport bleek echter dat werknemer op 4 juli 2025 meerdere keren auto had gereden en met een grote boodschappentas naar zijn woning was gelopen en op 18 juli 2025 zonder afwijkend loopgedrag naar en van dezelfde auto is gelopen en daarmee heeft gereden. Bij e-mail van 24 juli 2025 heeft Exolum haar bevindingen meegedeeld, het voornemen tot ontslag op staande voet aangekondigd en om een reactie gevraagd. De gemachtigde van werknemer

heeft het ontslag bestreden, maar geen uitleg gegeven over de geconstateerde feiten. Exolum heeft werknemer daarop bij brief van 30 juli 2025 op staande voet ontslagen wegens het “structureel schetsen van een onjuist beeld ter zake van jouw belastbaarheid”. Volgens werknemer is het sinds het ongeval sterk bergafwaarts gegaan met zijn gezondheid. Door aanhoudende pijn is hij niet in staat zijn werk te verrichten. Hij betwist dat hij Exolum onjuist heeft geïnformeerd en stelt dat Exolum zich niet zonder meer mocht baseren op de rapportage van X, nu het oordeel over ziekte en belastbaarheid is voorbehouden aan de bedrijfsarts. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet. Hij stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Naast vernietiging van het ontslag verzoekt werknemer onder meer betaling van achterstallig salaris, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ter zitting heeft werknemer verklaard dat hij op 4 juli 2025 zijn vader naar het ziekenhuis heeft gebracht en daarvoor pijnstillers heeft genomen om te kunnen rijden. Op 18 juli 2025 is hij naar BioZorg gereden in het kader van zijn re-integratie. Voorts erkent hij dat hij in oktober 2024 twee dagen bij Y heeft gewerkt, omdat dit zittend kon worden gedaan en hij niet wist dat dit tijdens ziekte niet was toegestaan. De kantonrechter overweegt dat Exolum een gegronde reden had om X in te schakelen, nu zij had vernomen dat werknemer tijdens zijn ziekmelding bij een andere werkgever had gewerkt. Vaststaat dat werknemer, terwijl hij had verklaard niet in staat te zijn een huisbezoek te ontvangen en niet te kunnen autorijden, op 4 en 18 juli 2025 auto heeft gereden en zonder afwijkend loopgedrag naar en van de auto is gelopen. Dit is in strijd met hetgeen werknemer over zijn belastbaarheid heeft medegedeeld. Exolum heeft terecht uitleg gevraagd. Nu, ondanks een nadrukkelijk verzoek, een inhoudelijke uitleg is uitgebleven, heeft Exolum werknemer op 30 juli 2025 terecht op staande voet ontslagen. Een werkgever mag ervan uitgaan dat een werknemer gedurende zijn arbeidsongeschiktheid open en waarheidsgetrouw communiceert over zijn belastbaarheid. Het vertrouwen was reeds ernstig geschaad omdat werknemer tijdens zijn ziekmelding voor een andere werkgever had gewerkt. De eerst ter zitting gegeven toelichting verklaart een en ander volgens de kantonrechter onvoldoende. Niet kan worden vastgesteld dat werknemer in juli 2025 daadwerkelijk niet in staat was een huisbezoek te ontvangen. Geconcludeerd wordt dat hij op 14 en 23 juli 2025 niet de waarheid heeft gesproken. Dit levert een dringende reden op voor ontslag. Het ontslag is bovendien onverwijld gegeven.

Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt afgewezen. Nu het ontslag op staande voet terecht is gegeven, is Exolum in beginsel geen transitievergoeding verschuldigd. Maar omdat vaststaat dat werknemer nog steeds volledig arbeidsongeschikt is, kostwinner is en het dienstverband zeven jaar heeft geduurd zonder eerdere incidenten, wordt aanleiding gezien om de transitievergoeding toe te wijzen. De overige verzoeken, waaronder betaling van achterstallig salaris, billijke vergoeding en verstrekking van stukken, worden afgewezen. Omdat in de hoofdzaak wordt beslist, is er geen reden meer een voorlopige voorziening te treffen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:95

Zaaknummer: 11854872 EA VERZ 25-979

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M. Jansen en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werknemer Rijksuniversiteit Groningen terecht ontbonden vanwege disfunctioneren. Werknemer komt geen beroep toe op opzegverbod tijdens lidmaatschap U-raad of wegens vakbondsactiviteiten. Evenmin klokkenluidersbescherming.

Feiten

Werknemer is per 16 februari 1997 in dienst getreden bij de Rijksuniversiteit Groningen (hierna: RUG) en was laatstelijk werkzaam in de functie van domeinmanager. Op 25 september 2023 vond een R&O-gesprek plaats. Daarin is het functioneren van werknemer als onvoldoende beoordeeld. Domeinmanagers hadden geen vertrouwen meer in werknemer en willen hun projecten niet meer door hem laten leiden. Werknemer kon zich niet vinden in het door de RUG aangeboden verbeterplan, en heeft kritiek op zijn functioneren, zoals zijn tekortschieten in het initiëren van projecten, meermaals betwist en naast zich neergelegd. Partijen hebben vervolgens over een beëindigingsovereenkomst gesproken. In april 2025 heeft de RUG het ontbindingsverzoek ingediend. De kantonrechter heeft het beroep op het opzegverbod wegens lidmaatschap van de U-raad verworpen, omdat de omstandigheden die ten grondslag liggen aan het ontbindingsverzoek zich laten abstraheren van de omstandigheden die aan het opzegverbod ten grondslag liggen. Volgens de kantonrechter zijn er voldoende feiten op basis waarvan de RUG kon concluderen dat werknemer onvoldoende functioneert. Gelet op de stelling van werknemer dat de RUG zijn verleden moest vergeten, lag herplaatsing volgens de kantonrechter niet in de rede. In hoger beroep voert werknemer aan dat zijn beroep op het opzegverbod ten onrechte is afgewezen en dat er geen sprake was van een voldragen d-grond.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de RUG voldoende heeft aangetoond dat de kritiek op het functioneren van werknemer vanaf 13 september 2021 uitsluitend betrekking had op zijn werkzaamheden als projectmanager. Tijdens de R&O-gesprekken daarover speelde het lidmaatschap van de U-raad geen rol. Het voorgaande wordt niet anders door een opmerking van de technisch directeur in haar verklaring van 12 december 2025, die bij het verweerschrift in hoger beroep is gevoegd en is geschreven nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Daarin schrijft zij dat zij vond dat werknemer niet rolvast was tussen zijn functie als projectleider en als U-raadslid. De projectleider was niet de leidinggevende van werknemer en deze visie van haar, wat daar ook van zij, ligt niet als omstandigheid ten grondslag aan het ontbindingsverzoek. Die visie is ook niet aan de orde

gekomen tijdens de gesprekken over het functioneren van werknemer, waarbij het steeds ging over zijn vakinhoudelijke werkzaamheden. Het beroep van werknemer op de Wet bescherming klokkenluiders gaat niet op, omdat werknemer onvoldoende heeft aangevoerd dat er sprake zou zijn geweest van een overstijgend maatschappelijk belang. De RUG heeft voldoende argumenten aangevoerd voor het beoordelen van het functioneren van werknemer als onvoldoende. Duidelijk is dat werknemer het daarmee niet eens is, maar hij heeft geen concrete feiten aangedragen of bewijs aangeboden dat, indien bewezen, tot een ander oordeel leiden. Duidelijk is ook dat werknemer niet kon accepteren dat zijn bedenkingen niet hebben geleid tot een andere beoordeling, waarna hij geen gehoor vond bij de Geschillencommissie. In het verbeterplan staat in heldere taal omschreven wat er bij verschillende competenties niet goed gaat, wat verbeterd moet worden en waarin dat concreet tot uiting moet komen. Daaruit wordt eens te meer duidelijk waarom het functioneren volgens de RUG onvoldoende was. Het verbeterplan voldeed aan de daaraan te stellen eisen. Gelet op de onrealistische eisen die werknemer aan herplaatsing heeft gesteld, ligt herplaatsing niet meer in de rede. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden, aan de zijde van de RUG is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-02-2026

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2026:717

Zaaknummer: 200.360.517/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en mr. A. Eigersma

Advocaten: M.H.J. Miltenburg en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Loonstop houdt in kort geding stand. Vordering tot loondoorbetaling en verbod op verwerking van medische en persoonsgegevens afgewezen.

Feiten

Werkneemster is met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgeefster. Op 27 februari 2025 heeft zij zich ziek gemeld en sindsdien heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. Werkgeefster heeft op 6 oktober 2025 een loonstop opgelegd, omdat werkneemster volgens haar niet voldoet aan haar re-integratieverplichtingen. Volgens werkneemster is dat onterecht. Zij vordert doorbetaling van haar loon vanaf die datum en wil daarnaast dat de kantonrechter werkgeefster beveelt om te staken met het verwerken of overdragen van haar medische en persoonsgegevens, op straffe van een dwangsom. Werkneemster heeft enkele uren voor de zitting aanvullende producties overgelegd. Werkgeefster heeft op goede gronden bezwaar gemaakt tegen het toelaten van die stukken.

Oordeel

Opheffen loonstop

Het feit dat werkneemster bij het begin van de procedure geen deskundigenverklaring van het UWV heeft overgelegd, staat volgens de kantonrechter niet in de weg aan een beoordeling van de vraag of werkgeefster terecht een loonstop heeft opgelegd. Het uitgangspunt is dat werkneemster (een gedeelte van) haar loon gedurende haar ziekte doorbetaald moet krijgen. Dat wordt anders als zij niet meewerkt aan redelijke voorschriften of maatregelen in het kader van haar re-integratie. In dat geval ligt het op de weg van werkgeefster om haar, na een waarschuwing, een loonstop op te leggen als prikkel om dat wel (weer) te gaan doen. De kantonrechter acht het aannemelijk dat de loonstop stand houdt in de bodemprocedure. Werkgeefster heeft werkneemster gewaarschuwd dat een loonstop zou worden opgelegd indien zij niet zou meewerken aan het ondertekenen van het opgestelde plan van aanpak, een onafhankelijk onderzoek door een medisch expertisecentrum, mediation, en verzuimgesprekken. In het laatste advies van de bedrijfsarts, van 29 juli 2025, staat dat werkneemster voldoende belastbaar is om regelmatig contact te houden met werkgeefster en eventueel langs te komen op het werk. Anders dan werkneemster zegt, blijkt niet dat dat advies is komen te vervallen bij het opstellen van de finale probleemanalyse van 13 augustus 2025. Haar stelling dat zij niet tot enig contact in staat is, berust daardoor uitsluitend op haar eigen oordeel. Werkneemster heeft tot aan de zitting elke uitnodiging voor een gesprek

afgeslagen. Er is daarom vooralsnog geen reden voor werkgeefster om de loonstop te beëindigen. De re-integratie is immers helemaal stil komen te liggen. Pas als werkneemster weer met de bedrijfsarts in contact treedt en weer in gesprek gaat met werkgeefster is naar het oordeel van de kantonrechter loondoorbetaling op zijn plaats.

Gegevensverwerking

Werkneemster wil daarnaast dat de kantonrechter werkgeefster beveelt om elke verdere verwerking of overdracht van haar medische en persoonsgegevens te staken, op straffe van een dwangsom. Ook die vorderingen worden afgewezen. Het is werkgeefster toegestaan om (bijzondere) medische en persoonsgegevens van haar werknemers te delen, voor zover dat nodig is voor het vaststellen en naleven van haar re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-02-2026

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2026:486

Zaaknummer: 11996046 \ AV EXPL 25-51 WMB/61313

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M. Rahnama'i en A.J. Hendriks

Wetsartikelen: 111 Rv, 120 Rv, 7:629 BW, 7:629a BW, 9 lid 2 AVG en 30 lid 1 sub b UAVG