

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 33, 2025

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 Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2023](#) 29-07-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4799](#) 29-07-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4496](#) 21-07-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1524](#) 03-06-2025

Rechtbank

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6637](#) 07-08-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9527](#) 05-08-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9436](#) 01-08-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5088](#) 01-08-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:4950](#) 31-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5012](#) 31-07-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5156](#) 29-07-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5010](#) 29-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5011](#) 29-07-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6109](#) 28-07-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:13667](#) 25-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4796](#) 24-07-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3530](#) 22-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8260](#) 22-07-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3761](#) 22-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4740](#) 21-07-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9448](#) 18-07-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6634](#) 16-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5067](#) 16-07-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4960](#) 15-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4760](#) 09-07-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5101](#) 09-07-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:4486](#) 03-07-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6470](#) 26-06-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4806](#) 23-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:9450](#) 28-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9324](#) 30-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9346](#) 25-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9345](#) 24-04-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:13583](#) 07-04-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:6798](#) 04-12-2024

RECHTSPRAAK

Onjuiste informatie over hoogte loon komt deels voor eigen rekening payrollwerkgever wegens toerekening onjuiste advisering over toepasselijke cao medewerker.

Feiten

Connexie is een payrollonderneming. Zij neemt door inleners zelf geworven arbeidskrachten in loondienst op basis van een daartoe verkregen opdracht van inleners. Inlener produceert vanuit een eigen atelier kleding voor merken en bedrijven. De onderneming is gestart in juli 2020. Bij het eerste contact met Connexie heeft een medewerker van Connexie aangegeven dat inlener niet onder een cao valt. Inlener heeft daarom aangegeven dat sprake is van een 'eigen beloningsregeling' en niet van een toepasselijke cao. Werknemer heeft op 30 juni 2023 bij Connexie aangegeven dat hij beloond zou moeten worden conform de cao MITT. Connexie heeft een bedrag van € 12.358,25 bruto aan loon nabetaald aan werknemer. In deze procedure staat de vraag centraal of Connexie deze nabetaling (en incassokosten) als schade kan verhalen op inlener, wegens het schenden van diverse algemene voorwaarden op grond waarvan inlener naar waarheid en volledigheid Connexie had moeten informeren over de toepasselijkheid van de cao MITT.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Payrollwerkgever deels eigen schuld aan onjuiste verloning (onjuiste advisering over toepasselijke cao)

Connexie heeft niet betwist dat X aan inlener heeft medegedeeld dat er geen cao van toepassing was. Wel heeft Connexie aangevoerd dat X vanuit zijn functie als accountmanager niet de deskundigheid bezat om de toepasselijkheid van een cao te beoordelen. Connexie heeft daarbij desgevraagd echter ook aangegeven dat inlener dit niet had kunnen weten. Ook heeft Connexie op de zitting aangegeven dat Y wel over de benodigde deskundigheid beschikte. Y heeft de conclusie van X feitelijk overgenomen en inlener niet op een ander spoor gebracht. De rechtbank is van oordeel dat de mededelingen van haar werknemers aan Connexie kunnen worden toegerekend en in dit geval hebben bijgedragen aan het ontstaan van de schade. Het is begrijpelijk dat inlener waarde heeft toegekend aan de mededelingen van X, nu Connexie een professioneel payrollbedrijf is met vele jaren ervaring. Aan de andere kant geldt dat inlener zonder eigen onderzoek is afgegaan op de juistheid van die mededelingen. Als inlener wel zelf in het onderwerp was gedoken, dan had hij kunnen

ontdekken dat hij onder de werkingssfeer van de cao MITT viel en dat werknemer op grond van de Waadi recht had op een gelijke beloning. Inlener heeft aangevoerd destijds een startende ondernemer te zijn geweest zonder verstand van personeelszaken, maar dit zijn omstandigheden die voor zijn rekening en risico moeten blijven. Kortom: zowel de mededelingen vanuit Connexie als het gebrek aan eigen onderzoek door inlener hebben eraan bijgedragen dat de schade heeft kunnen ontstaan. De rechtbank bepaalt de causale bijdrage van Connexie aan het ontstaan van de schade op 50%. Dit betekent dat 50% van de schade voor eigen rekening van Connexie moet blijven en de andere 50% door inlener moet worden vergoed.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5067

Zaaknummer: C/02/429687 / HA ZA 24-698

Rechters: Römers

Advocaten: S.A.J. van Riel en E.Tj. van Dalen

Wetsartikelen: 12a Waadi, 6:74 BW en 6:101 BW

RECHTSPRAAK

Nabestaandenpensioen alleen voor gehuwden maakt geen indirect verboden onderscheid naar seksuele gerichtheid (homoseksualiteit) wegens onmogelijkheid tot geregistreerd partnerschap voor 1998.

Feiten

Werknemer is in 1969 in dienst getreden van Shell Nederland en deelnemer (fondslid) geworden van (de voorganger van) Stichting Shell Pensioenfonds (SSPF). Sinds 1988 heeft werknemer een relatie met eiser. In 1994 is werknemer met vervroegd pensioen gegaan. Hij kreeg een 'ongehuwdentoeslag' op dat pensioen. Volgens het pensioenreglement ten tijde van pensionering gold er een weduwepensioen. Onder 'weduwe' werd enkel verstaan 'de echtgenote van, mits het huwelijk voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd van het fondslid was gesloten'. In latere pensioenreglementen (die niet van toepassing waren op werknemer) is het partnerbegrip verruimd. In 2023 overlijdt werknemer en vraagt eiser partnerpensioen aan. Dit wordt geweigerd. Eiser vordert aanspraak op het partnerpensioen en stelt dat het destijds geldende reglement onderscheid maakt tussen gehuwden en ongehuwden hetgeen in strijd zou zijn met artikel 1 van de Grondwet en het IVBPR alsook artikel 21 Handvest van de grondrechten van de EU. Daarnaast maakt het reglement een indirect verboden onderscheid naar seksuele gerichtheid. Homoseksueel gerichte personen die samenleefden, werden immers zwaarder getroffen dan heteroseksueel gerichte personen die samenleefden, doordat eerstgenoemden voor 1 januari 1998 niet konden trouwen, terwijl laatstgenoemden dat wel konden en daardoor toegang hadden tot de partnerpensioenregeling. Tot besluit doet eiser een beroep op de hardheidsclausule.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Geen partnerpensioen voor ongehuwden levert geen verboden onderscheid op grond van de AWGB (burgerlijke staat) op

De AWGB, in werking getreden op 1 september 1994, verbiedt onderscheid bij de arbeid op grond van (onder andere) seksuele (hetero- of homoseksuele) gerichtheid en burgerlijke staat. Artikel 5 lid 1 sub d (oud) AWGB verbood specifiek het maken van onderscheid bij arbeidsvoorwaarden. Lid 6 (oud) van hetzelfde artikel bevatte een uitzondering op dit verbod: het stond toe om bij pensioenvoorzieningen wel onderscheid te maken op grond van burgerlijke staat. Deze uitzondering gold vanaf de inwerkingtreding van de AWGB op 1 september 1994 tot de wijziging van de wet op 1 januari 2002. Het is op basis van deze

expliciete uitzondering in de AWGB dat niet gezegd kan worden dat het uitsluiten van eiser als ongehuwde van een pensioenvoorziening als partner van werknemer – zoals de artikelen 33 en 34 van Reglement III meebrengen – tot ten minste 1 januari 2002 ongeoorloofd was. Dit is nadien niet (wezenlijk) anders geworden. Sinds 1 januari 2002 bevat artikel 5 lid 6 AWGB namelijk nog altijd een uitzondering op het verbod van onderscheid naar burgerlijke staat, maar nu specifiek voor het nabestaandenpensioen. Deze bepaling is sindsdien inhoudelijk niet meer gewijzigd.

Uitzondering in artikel 5 lid 6 AWGB staat aan indirect onderscheid seksuele gerichtheid in de weg

Om vast te stellen of daarvan sprake is, zal moeten worden onderzocht of als gevolg van het bepaalde in Reglement III medewerkers met een homoseksuele gerichtheid – die tot 1 januari 1998 niet in staat waren om een geregistreerd partnerschap aan te gaan – relatief zwaarder werden getroffen dan medewerkers met een heteroseksuele gerichtheid. In dit geval staat artikel 5 lid 6 AWGB echter in de weg aan een toets op indirect onderscheid naar homoseksuele gerichtheid. Deze bepaling heeft een ruime reikwijdte: een onderscheid in een pensioenregeling, dat zijn oorsprong vindt in de burgerlijke staat, is, ongeacht de oorzaak daarvan, niet verboden. Uit de wetsgeschiedenis van de AWGB – en later de wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet (Psw) – blijkt dat de wetgever heeft benadrukt dat deze uitzondering een structurele, algemeen geldende uitzondering moet zijn. Het in deze zaak gestelde indirecte onderscheid op grond van homoseksuele gerichtheid komt in wezen neer op een onderscheid naar burgerlijke staat. Het onderscheid is namelijk uitsluitend gebaseerd op het feit dat eiser, als persoon met een homoseksuele gerichtheid, destijds – dus voor 1 januari 1998 – ongehuwd of geen geregistreerd partner was omdat hij niet met werknemer kon trouwen of een geregistreerd partnerschap kon aangaan. Tegen deze achtergrond staat de uitzondering in artikel 5 lid 6 AWGB in de weg aan een toetsing op indirect onderscheid naar homoseksuele gerichtheid in het geval van eiser.

Geen (beroep op de) hardheidsclausule

Het beroep op de hardheidsclausule slaagt niet, omdat het niet (alsnog) toekennen van een partnerpensioen aan eiser niet leidt tot een onbillijkheid van overwegende aard. Het moge zo zijn dat de situatie van eiser tamelijk zeldzaam zal zijn, dat neemt niet weg dat toekenning van een partnerpensioen aan eiser in feite neerkomt op een categorale toekenning van partnerpensioen aan ongehuwde partners van gelijk geslacht die onder Reglement III vallen, terwijl deze groep – zoals hiervoor is overwogen – rechtmatig van de reikwijdte van de partnerpensioenregeling van Reglement III is uitgesloten. Daarbij komt dat als SSPF wel tot toekenning van een partnerpensioen aan eiser zou overgaan, dat juist zou leiden tot een onbillijke situatie. In dat geval zou SSPF namelijk feitelijk twee keer een vergelijkbare pensioenvoorziening toekennen. Werknemer heeft immers – omdat er op zijn pensioendatum geen partner bij SSPF bekend was – op basis van Reglement III tijdens zijn (vervroegde) pensionering een ongehuwdentoeslag toegekend gekregen bovenop zijn ouderdomspensioen, zoals blijkt uit de brieven van 4 januari 1994 en 31 januari 2016. SSPF heeft onweersproken toegelicht dat deze ongehuwdentoeslag neerkomt op een uitruil van het opgebouwde

partnerpensioen voor een hoger ouderdomspensioen bij het ontbreken van een partner, zoals dat sinds 2002 is geregeld in de (voorganger van de) Pensioenwet. Reeds om deze reden heeft SSPF kunnen besluiten om eiser niet alsnog partnerpensioen toe te kennen buiten Reglement III om. Dat eiser door de SVB voor de AOW gelijkgesteld is aan een echtgenoot, maakt dit niet anders. Aan die gelijkstelling kan namelijk geen aanspraak worden ontleend op partnerpensioen op basis van het pensioenreglement van SSPF. Dat geldt in dit geval temeer nu het partnerbegrip uit de AOW verschilt van dat in de pensioenreglementen van SSPF.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:13667

Zaaknummer: 11406746 RL EXPL 24-21977

Rechters: E.A.W. Schippers

Advocaten: D.J. Rijnbout, J.M. van Slooten en Y.S. Farzanh

Wetsartikelen: AWGB, Grondwet, IVBPR en Handvestgrondrechten EU

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet zieke werkneemster die weigert re-integratiewerkzaamheden te verrichten niet rechtsgeldig wegens geen passende arbeid en ontbreken deskundigenoordeel UWV.

Feiten

Werkneemster (geboren 1986) is in 2014 in dienst getreden van werkgever als uitzendkracht (inmiddels fase C). In 2021 is werkneemster zwanger geraakt en wegens hieraan gerelateerde complicaties uitgevallen. In juni 2023 heeft zij haar werkzaamheden gedeeltelijk hervat. In september 2023 is werkneemster opnieuw zwanger geraakt en traden bij de zwangerschap dezelfde complicaties op als bij de eerste. In november 2023 is zij daardoor arbeidsongeschikt geraakt. In oktober 2024 heeft het UWV toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst geweigerd wegens de verwachting van de bedrijfsarts dat binnen enkele maanden volledig herstel zou plaatsvinden. Op 12 november 2024 stuurt werkgever werkneemster een officiële waarschuwing omdat zij tot driemaal toe niet is begonnen met re-integreren, omdat ze zich steeds op de dag van re-integratie 'ziek' meldt, terwijl de bedrijfsarts meent dat zij in staat is te re-integreren. Als werkneemster zich opnieuw ziek meldt, eist werkgever dat zij zich op kantoor meldt. Opnieuw geeft werkneemster aan dat zij hiertoe niet in staat is. In februari 2025 krijgt werkneemster een laatste waarschuwing. Nadat zij opnieuw niet verschijnt, volgt ontslag op staande voet. Volgens werkgever heeft werkneemster een dringende reden gegeven wegens het stelselmatig niet naleven van re-integratieverplichtingen. Omdat de loondoorbetalingsverplichting reeds was gestopt, had een loonstop geen effect gesorteerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkgever heeft geen passende arbeid aangeboden

Gebleken is dat werkgever werkneemster geen passende arbeid heeft aangeboden. Alleen hierom kan van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet wegens schending van re-integratieverplichtingen al geen sprake zijn.

Deskundigenoordeel UWV

Daarnaast volgt uit de overgelegde correspondentie tussen partijen dat werkneemster over de gehele periode dat zij is opgeroepen voor werk, aan werkgever heeft medegedeeld dat zij te ziek was om te werken. Het had op de weg van de werkgever gelegen om - bij twijfel - een

deskundigenoordeel te vragen aan het UWV. Dat werkgever dat niet heeft gedaan omdat er mogelijk een WIA keuring aan de orde was, maakt dat niet anders.

Volgt vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5012

Zaaknummer: 11696168 \ AZ VERZ 25-29

Rechters: Mulders

Advocaten: S.H.F. Kerckhoffs en T. Franken

Wetsartikelen: 7:658a BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Niet-schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding toch rechtsgeldig wegens stilzwijgende acceptatie werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is op 1 januari 2016 in dienst getreden van Fysiototaal (FT), een praktijk voor fysiotherapeuten met vestigingen in Hardenberg, Ommen, Emmer-Compasuum en Oosterhesselen. Op deze arbeidsovereenkomst is een relatie- en concurrentiebeding van toepassing. In 2020 heeft FT werkneemster een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden met daarin opnieuw een relatie- en concurrentiebeding opgenomen, vanwege de wijziging van rechtsvorm van een maatschap naar een besloten vennootschap van FT. Deze overeenkomst is niet schriftelijk aangegaan. In die tweede arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster gedurende twee jaar na het einde van het dienstverband geen werkzaamheden in het 'verzorgingsgebied' van werkgever mag verrichten op straffe van een boete. Werkneemster verrichtte naast geriatriefysio ook managementtaken voor FT. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2025 om in dienst te treden van Fysiotherapie De Rietlanden (FDR) te Emmen. FT houdt werkneemster aan het concurrentiebeding. Werkneemster verzoekt schorsing van het beding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Niet-schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding toch rechtsgeldig wegens stilzwijgende acceptatie door werkneemster

De kantonrechter is van oordeel dat moet worden gekeken naar de nieuwe arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft onweersproken aangevoerd dat FT een nieuwe arbeidsovereenkomst aan haar heeft aangeboden in verband met het wijzigen van de rechtsvorm van FT van een maatschap naar een besloten vennootschap. Ook onweersproken is gebleven de stelling van werkneemster dat – in afwijking van de berekeningswijze genoemd in de oude arbeidsovereenkomst – uitvoering is gegeven aan de berekeningswijze voor haar beloning zoals in artikel 2 van de nieuwe arbeidsovereenkomst is bepaald. Voldoende aannemelijk is dat daarmee wilsovereenstemming is bereikt over de inhoud van de arbeidsovereenkomst, omdat werkneemster het aanbod van FT stilzwijgend heeft aanvaard. Dat maakt dat de inhoud van de nieuwe arbeidsovereenkomst, inclusief het daarin opgenomen concurrentiebeding, partijen bindt. De kantonrechter neemt de rechtsgeldigheid van dit concurrentiebeding dan ook tot uitgangspunt.

Uitleg

De kantonrechter is van oordeel dat het niet voor de hand ligt dat het beding alleen van toepassing is als sprake is van substantiële schade. De tweede zin van lid 4 laat zich veeleer lezen als een toelichting op de eerste zin van dat lid. In de eerste zin wordt vooropgesteld dat het verzorgingsgebied waarvoor het beding geldt, uitgaat van het belang van de werkgever. In de tweede zin wordt uitgelegd waarom van het belang van de werkgever wordt uitgegaan: omdat de werkgever wil voorkomen dat hij substantiële schade lijdt. Daarbij wordt niet vermeld dat het beding alleen van toepassing is bij substantiële schade, of dat het beding niet van toepassing is als er geen sprake is van substantiële schade. In lid 6 is wel expliciet opgenomen wanneer het beding van toepassing is. Daarin staat dat het concurrentiebeding van toepassing is als er sprake is van substantiële overlapping van het verzorgingsgebied van FT en de nieuwe werkgever.

Belangenafweging: wegens ontbreken van specifieke aantasting bedrijfsdebiets dient beding te worden geschorst

Volgens vaste rechtspraak is een concurrentiebeding bedoeld om het bedrijfsdebiets van de werkgever - de opgebouwde knowhow en goodwill - te beschermen. Het beding is niet bedoeld om werknemers te binden. Het enkele feit dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent nog niet dat de werkgever bij het vertrek van die werknemer, en ook niet bij het vertrek van die werknemer naar een concurrent, in zijn bedrijfsdebiets is aangetast. Dat een werknemer bij zijn vertrek kennis en ervaring die is opgedaan bij zijn werkgever 'meeneemt', is inherent aan zijn vertrek. Dat de nieuwe werkgever profijt heeft van de kennis en ervaring van de werknemer is inherent aan het in dienst nemen van een werknemer met kennis en ervaring. Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen het vertrek van een ervaren werknemer en tegen de indiensttreding van die werknemer bij een concurrent van de oude werkgever, maar alleen tegen de aantasting van het bedrijfsdebiets door zo'n overstap. Van zo'n aantasting zal bijvoorbeeld sprake zijn wanneer de betrokken werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante (commerciële en technische) informatie of van unieke werkprocessen en strategieën en hij deze kennis ten behoeve van zijn nieuwe werkgever kan gebruiken, waardoor de nieuwe werkgever in de concurrentieslag met de oude werkgever in het voordeel is, of bijvoorbeeld omdat de werknemer zo intensief samenwerkt met bepaalde klanten van de oude werkgever dat deze klanten overstappen naar diens nieuwe werkgever.

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat FT onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster beschikt over dusdanige concurrentiegevoelige informatie dat een overstap naar FT leidt tot een aantasting van haar bedrijfsdebiets. De enkele omstandigheid dat werkneemster managementtaken heeft verricht bij FT, brengt nog niet mee dat zij kennis heeft van bedrijfsgevoelige informatie. Volgens FT gaat het met name om de kennis die werkneemster heeft opgedaan over de opbouw van de prijzen bij FT en dan in het bijzonder over de drie geldstromen binnen FT, te weten de inkomsten die zij ontvangt via de zorgverzekeraars, de gemeente en particulieren. Hiervan behelzen alleen de prijzen voor de

particulieren informatie die nuttig kan zijn voor een concurrent. Nu werknemster echter onweersproken heeft verklaard dat FDR zich hierop niet richt, heeft FT onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemster deze informatie bij FDR ten koste van FT kan gebruiken. Voor de vaste prijzen die de zorgverzekeraars en de gemeente hanteren, geldt dat hiervan minder valt in te zien dat dit tot commercieel voordeel van FDR zal strekken of een andere potentiële werkgever. Niet gebleken is dat dit specifieke, te beschermen, kennis is die afkomstig is van FR. Zoals hiervoor al is overwogen is aan het vertrek van een werknemer inherent dat hij zijn kennis met betrekking tot de totstandkoming en opbouw van de prijzen en ervaring meeneemt en dat de nieuwe werkgever van die kennis en ervaring profiteert. Daarmee is nog geen sprake van aantasting van het bedrijfsdebet. Volgt schorsing van het concurrentiebeding.

Bij dit alles weegt mee dat werknemster wel gebonden blijft aan het relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5088

Zaaknummer: 11783794 \ CV EXPL 25-2065

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: H.M. Wiechers en M.K.A.C. van der Werf

Wetsartikelen: 19 lid 3 GW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft feitelijk de op non-actiefstelling van werknemer voort willen zetten zonder de resterende vakantiedagen van werknemer uit te willen betalen. Dat is in strijd met artikel 7:641 lid 1 BW.

Feiten

Werknemer heeft van 2012 tot 1 oktober 2021 bij MEBA gewerkt. Vanaf 1 oktober 2021 werkt werknemer bij een concurrent van MEBA. Werknemer beschikt over een (niet voor akkoord ondertekend) document, met het opschrift “*Betreft: Toekomstige aanvullende arbeidsvoorwaarden*”, waarin afspraken staan over betaling van een dertiende maand. MEBA heeft in 2017, 2018 en 2019 aan haar werknemers een dertiende maand aan loon uitbetaald. Tijdens zijn vakantie heeft werknemer in een brief van 1 augustus 2021 met inachtneming van een opzegtermijn van een maand zijn arbeidsovereenkomst met MEBA opgezegd per 30 september 2021. Op 3 augustus 2021 heeft A schriftelijk de ontvangst van de opzegging bevestigd. Werknemer heeft zijn laptop teruggezet naar de fabrieksinstellingen en daarom een schone versie van het besturingsprogramma Windows geïnstalleerd. Op 10 september 2021 heeft werknemer de laptop en tablet van MEBA ingeleverd. Die dag heeft ook een gesprek tussen werknemer en MEBA plaatsgevonden, waarin MEBA werknemer een brief heeft voorgelegd, die werknemer niet heeft ondertekend. Daarin staat o.a. dat de vrijstelling van werk per direct wordt ingetrokken en dat overheen is gekomen dat werknemer zijn vrije dagen gaat opnemen tot en met 30 september 2021, in totaal vijftien verlofdagen. In oktober 2021 heeft MEBA de eindafrekening opgemaakt waarin 264 openstaande vakantie-uren zijn meegenomen (na de inhouding van de hiervoor bedoelde vijftien verlofdagen). Die 264 uren zijn werknemer uitbetaald. Werknemer verzoekt om aan hem te betalen een vergoeding voor vrije dagen en een dertiende maand. MEBA heeft in reconventie gevorderd om werknemer te veroordelen tot nakoming van het concurrentiebeding en een verklaring voor recht dat werknemer aansprakelijk is voor de door MEBA geleden schade wegens het handelen in strijd met artikel 7:611 BW en/of overtreding van het beding om bedrijfseigendommen te verstrekken en/of overtreding van het concurrentiebeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer voor een belangrijk deel toegewezen en de vorderingen van MEBA afgewezen. MEBA is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

In de brief waarin hij zijn arbeidsovereenkomst beëindigt, attendeert werknemer MEBA er alleen op dat hij onbenutte vakantiedagen heeft die hij wil opnemen. Werknemer doet in zijn

brief geen concreet voorstel en dus gaat het beroep op artikel 7:638 lid 2 BW niet op. MEBA heeft werknemer na zijn opzegging nimmer de keuze gelaten om nog te werken. MEBA heeft werknemer op 3 augustus 2021 op non-actief gesteld. Werknemer was toen op vakantie. Hieruit blijkt dat niet alleen werknemer zoals hij stelt, maar ook MEBA ervan uitging dat werknemer na zijn vakantie nog terug zou komen om bij en voor MEBA te werken. MEBA wilde dat kennelijk niet. Het hof stelt vast dat MEBA hoe dan ook niet wilde dat werknemer na (formele) opheffing van de op non-actiefstelling feitelijk nog terug zou komen. Werknemer heeft op de dag waarop de op non-actiefstelling werd opgeheven (10 september 2021) immers alle bedrijfsmiddelen moeten teruggeven, waarbij de ontzegging van toegang feitelijk werd gehandhaafd omdat werknemer niet geacht werd zijn werk voor MEBA in de laatste periode van het dienstverband te hervatten. Het hof komt tot de conclusie dat MEBA feitelijk de op non-actiefstelling van werknemer voort heeft willen zetten, zonder de resterende vakantiedagen van werknemer uit te willen betalen. Dat is in strijd met artikel 7:641 lid 1 BW waarin is bepaald dat een werknemer recht heeft op uitbetaling van nog niet genoten, maar wel opgebouwde vakantiedagen. Verder is het hof van oordeel dat niet is gebleken dat werknemer met het inleveren van een 'lege' laptop, MEBA opzettelijk schade heeft willen toebrengen. Werknemer heeft verklaard dat hij ervan uitging dat alle bestanden op zijn laptop ook in de 'cloud' van MEBA waren opgeslagen. Dat hij de bestanden opzettelijk heeft verwijderd, betekent niet dat hij dat heeft gedaan met de bedoeling om MEBA schade toe te brengen en evenmin dat hij zich ervan bewust was dat belangrijke informatie voor MEBA verloren kon gaan toen hij de laptop (met daarop ook privébestanden) leeghaalde omdat hij ervan uitging dat daarop geen informatie stond waarover MEBA niet anderszins beschikte. Aan de voorwaarden van artikel 7:661 BW is niet voldaan. MEBA wordt voor wat betreft de vordering tot betaling van de dertiende maand toegelaten tot het leveren van tegenbewijs tegen de voorshands voor juist aangenomen stelling dat partijen als arbeidsvoorwaarde zijn overeengekomen dat werknemer over ieder gewerkt (deel van een) jaar recht heeft op betaling van een dertiende maand, ongeacht de bedrijfsresultaten van MEBA.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4799

Zaaknummer: 200.336.648/01

Rechters: J.H. Kuiper, M. Willemse en W.F. Boele

Advocaten: M. Walvius

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:638 BW, 7:641 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen na zijn ‘dollemansrit’ met de bedrijfsauto waarbij hij naar alle waarschijnlijkheid genotsmiddelen had gebruikt.

Feiten

Werknemer werkte bij werkgever als service- en onderhoudscoördinator. Hij is op 25 februari 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer is het niet eens met het ontslag en vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging.

Oordeel

Er is voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag op staande voet. In de ontslagbrief worden meerdere gedragingen van werknemer omschreven, die plaatsgevonden hebben op en rondom de gebeurtenissen in de nacht van 31 januari op 1 februari 2025. Vast staat dat werknemer in de nacht van 31 januari 2025 op 1 februari 2025 rond 01:16 uur met de bedrijfsauto van werkgever twee eenzijdige aanrijdingen heeft veroorzaakt. Op basis van de videobeelden die door de camera's van de bedrijfsauto zijn gemaakt, kan de conclusie bijna niet anders zijn dan dat werknemer heeft gereden onder invloed van genotsmiddelen. Er is namelijk geen andere logische verklaring denkbaar voor het gedrag van werknemer tijdens en na zijn ‘dollemansrit’ met de bedrijfsauto. Van belang is verder dat werkgever meerdere andere (onacceptabele) gedragingen van werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, die los staan van de vraag of sprake is geweest van rijden onder invloed van alcohol en/of drugsgebruik. Ten eerste het roekeloze en onverantwoorde rijgedrag met de bedrijfsauto, met forse schade tot gevolg. Ook wordt werknemer verweten dat hij na de eerste aanrijding, waarbij hij twee auto's heeft geramd, is doorgereden. Werknemer heeft zijn snelheid tijdens die tweede rit ook fors verhoogd, terwijl er een grote vonkenzee onder de auto vandaan kwam. Het verwijt in de ontslagbrief, dat werknemer tot tweemaal toe de plek van het verkeersongeval heeft verlaten, is terecht. De stelling van werknemer dat er geen sprake zou zijn van het verlaten van de plaats van een verkeersongeval in de zin van artikel 7 WVV, omdat hij zich alsnog binnen 12 uur heeft gemeld bij de politie, is niet juist. Dat er kennelijk door politie/justitie niet wordt vervolgd als een dader zich alsnog binnen 12 uur na het ongeval bij de politie meldt, betekent niet dat het delict (verlaten van de plaats van een ongeval) niet is gepleegd. Het nevenverzoek van werkgever tot schadevergoeding wordt toegewezen. Werknemer moet zowel de door hem veroorzaakte schade aan de bedrijfsauto als de schade aan de drie geparkeerde auto's en de lantaarnpaal vergoeden. De schade is veroorzaakt buiten werktijd. Voor schade die buiten werktijd ontstaat, geldt het algemene aansprakelijkheidsrecht

zoals geregeld in artikel 6:162 BW. Vast staat dat werknemer met de aan hem ter beschikking gestelde bedrijfsauto, buiten werktijd, schade heeft veroorzaakt aan drie geparkeerde auto's van derden, een lantaarnpaal en aan de bedrijfsauto zelf. De schade is ontstaan omdat werknemer buitengewoon roekeloos heeft gereden. Dit handelen kan daarom als onrechtmatig worden aangemerkt. Werkgever mag de daardoor ontstane schade dan ook op werknemer verhalen. Overigens is de kantonrechter van oordeel dat werknemer ook in strijd heeft gehandeld met goed werknemerschap (art. 7:611 BW), door zo roekeloos om te gaan met de aan hem ter beschikking gestelde bedrijfsauto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9436

Zaaknummer: 11669365 VZ VERZ 25-3026

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: R.J. Michielsen en H. Kayhan

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De zorgplicht krijgt nader vorm door publiekrechtelijke regelgeving waaronder de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit. Wanneer bepaalde regels daarvan niet zijn nageleefd, kan dit een schending van de zorgplicht met zich brengen.

Feiten

Werknemer is uitgezonden aan werkgeefster om arbeid te verrichten. Werkgeefster heeft werknemer tewerkgesteld op haar project bij Matrans Rotterdam Terminal B.V. (hierna: Matrans). Op 18 november 2022 heeft werknemer tijdens zijn werkzaamheden bij Matrans letsel aan zijn been opgelopen. Op 1 juni 2023 heeft werkgeefster werknemer bericht dat zij hem (op basis van de door de behandelende artsen gedane uitlatingen) per 1 juli 2023 weer in staat achtte om zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer is niet op het werk verschenen. Ook heeft werkgeefster nadien, ondanks diverse pogingen daartoe, geen contact meer kunnen krijgen met werknemer. Daarop heeft zij de arbeidsovereenkomst op 18 augustus 2023 per brief opgezegd. De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster op 22 januari 2025 aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 BW voor alle geleden en nog te lijden schade als gevolg van het ongeval van 18 november 2022. De gemachtigde van werkgeefster heeft de aansprakelijkheid bij e-mail van 17 maart 2025 van de hand gewezen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat werkgeefster jegens hem aansprakelijk is voor het hem op of omstreeks 18 november 2022 opgelopen arbeidsongeval.

Oordeel

Hoewel er in het onderhavige geval nog geen daadwerkelijke buitengerechtelijke onderhandelingen hebben plaatsgevonden staat dit aan het starten van deze deelgeschilprocedure niet in de weg. De aansprakelijkheidsvraag betreft immers doorgaans een geschilpunt aan het begin van het traject van minnelijke onderhandelingen en vaststaat dat werkgeefster, na aansprakelijk gesteld te zijn, de aansprakelijkheid direct van de hand heeft gewezen. De onderhandelingen zijn dan ook niet verder van de grond gekomen. In dit geval is de situatie aan de orde zoals omschreven in artikel 7:568 lid 4 BW, nu werknemer ten tijde van het ongeval in dienst was van uitzendbureau Peoples Job Choice B.V., maar feitelijk tewerkgesteld was door werkgeefster.

Geen schending klachtplicht

Werkgeefster heeft zich erop beroepen dat werknemer zijn klachtplicht ex artikel 6:89 BW heeft geschonden, omdat hij na het laatste contact tussen partijen in juni 2023 tot aan de datum van aansprakelijkstelling van 22 januari 2025 niets van zich te laten horen. De kantonrechter volgt dit standpunt niet. Het enkele tijdsverloop maakt nog niet dat te laat is geprotesteerd. Werkgeefster heeft vanaf 18 november 2022 de mogelijkheid gehad om (uitvoerig) onderzoek te verrichten naar de omstandigheden waaronder het ongeval heeft plaatsgevonden en de veiligheidsmaatregelen en instructies die op dat moment binnen haar bedrijf golden. Voor zover zij dit niet (uitvoerig) heeft gedaan, komt dit (mede) voor haar eigen rekening en risico.

Werknemer heeft voldaan aan de stelplicht

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer voor wat betreft de in deze procedure voorgelegde (aansprakelijkheids)vraag aan zijn stelplicht heeft voldaan. In dit verband wordt erop gewezen dat het aan werknemer is om te stellen (en bij betwisting te bewijzen) dat hij schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden. Deze bewijslast gaat niet zover dat op werknemer de last rust te bewijzen wat de toedracht van een bedrijfsongeval was of wat de oorzaak ervan is. Vervolgens is het aan werkgeefster om aan te tonen dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan, dan wel dat de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer.

Werkgever is aansprakelijk

Dat werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden staat naar het oordeel van de kantonrechter voldoende vast. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster niet, althans onvoldoende, aangetoond dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat de Arbeidsinspectie in het ongevalsrapport heeft opgemerkt dat het ongeval heeft kunnen gebeuren omdat er geen veilige werkwijze werd gehanteerd om de metalen banden te verwijderen en het daarna verplaatsen van de anodes. Hoewel juist is dat een door de Arbeidsinspectie vastgestelde overtreding niet automatisch en in alle gevallen civielrechtelijke aansprakelijkheid met zich brengt, hecht de kantonrechter in dit geval wel betekenis aan de bevindingen van de Arbeidsinspectie. De zorgplicht krijgt nader vorm door publiekrechtelijke regelgeving. Wanneer bepaalde regels daarvan niet zijn nageleefd, kan dit dus ook een schending van de zorgplicht in de zin van artikel 7:658 BW met zich brengen. Werkgeefster heeft ook niet toegelicht waarom zij de bevindingen van de Arbeidsinspectie niet deelt of waarom deze onjuist zouden zijn. Dat en, zo ja, op welke wijze werkgeefster aan haar zorgplicht heeft voldaan, heeft zij in deze procedure in het geheel niet toegelicht en onderbouwd. Hoewel werknemer onzorgvuldig/onoplettend is geweest, is er geen sprake van opzet dan wel bewuste roekeloosheid. Het feit dat werknemer mede schuldig is aan het ontstaan van een ongeval is niet relevant, nu in de tekst van artikel 7:658 BW is bepaald dat de schade het gevolg moet zijn van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer, hetgeen iets anders is dan het gevolg van medeschuld van de werknemer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9448

Zaaknummer: 11609236 VZ VERZ 25-1888

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: P. Kowalczyk en N.E. Wahid

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:658 lid 4 BW, 1019w Rv en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgever tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding op grond van artikel 7:677 lid 2 en 3 aanhef en onder a BW en te veel betaald loon toegewezen na terecht ontslag op staande voet vanwege onder invloed van alcohol besturen bedrijfsvoertuig.

Feiten

Werknemer is per 28 mei 2021 in dienst getreden bij B&B Koeriers in de functie van koerier. De bedrijfsauto's van B&B Koeriers zijn voorzien van een systeem waarmee de locatie van de bedrijfsauto op afstand kan worden afgelezen. Op 11 december 2024 in de avond stond de auto van werknemer lange tijd stil, waarop de vennoten van B&B Koeriers naar de auto van werknemer toe zijn gegaan. Op 11 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het nuttigen van een behoorlijke hoeveelheid alcohol en het onder invloed van alcohol besturen van een bedrijfsvoertuig. In de loop van december 2024 heeft B&B een kaart van werknemer ontvangen met excuses. Op 6 februari 2025 heeft de gemachtigde van werknemer B&B gecontacteerd om te onderzoeken of partijen een regeling konden treffen. B&B verzoekt toekenning van de gefixeerde schadevergoeding en terugbetaling van een bedrag aan onverschuldigd betaald loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een op dezelfde datum gewezen beschikking is geoordeeld dat B&B Koeriers werknemer rechtsgeldig op staande voet heeft kunnen ontslaan. Hiermee is vast komen te staan dat werknemer tijdens zijn werkzaamheden alcohol heeft genuttigd en in verband daarmee door B&B Koeriers terecht op staande voet is ontslagen; de gevorderde vergoeding komt in aanmerking voor toewijzing. De hoogte van de verzochte vergoeding is niet betwist. De juistheid van de overige gevorderde bedragen is evenmin door werknemer betwist. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding en tot terugbetaling van onverschuldigd betaald loon. In de omstandigheid dat werknemer in de door hem ingestelde procedure strekkende tot vernietiging van het ontslag op staande voet in het ongelijk wordt gesteld en in de proceskosten wordt veroordeeld, deze zaken gelijktijdig zijn behandeld en inhoudelijk vrijwel identiek zijn, ziet de kantonrechter aanleiding de proceskosten in deze zaak te compenseren, in die zin dat iedere partij belast blijft met de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6634

Zaaknummer: 11551704 \ HA VERZ 25-28

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S.B.H. Dijkstra en N. Goedemans

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet van een bestuurder vanwege fysiek geweld is niet rechtsgeldig gegeven omdat de dringende reden niet is komen vast te staan. Toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

In november 2019 is werknemster in dienst getreden bij de Zorg uit het Hart B.V. (hierna: ZH) in de functie van “bedrijfsleidster en activiteitbegeleidster”. Werknemeester is op staande voet ontslagen vanwege fysiek geweld tegen de oprichter en aandeelhouder van ZH. ZH is in het tussenvonniss in de gelegenheid gesteld de dringende reden voor ontslag op staande voet te bewijzen, terwijl werknemster in de gelegenheid is gesteld toe te lichten op welke dagen zij plus- of vakantie-uren heeft opgebouwd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. ZH is in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemster de oprichter van ZH fysiek heeft aangevallen. De rechtbank is van oordeel dat ZH niet in het opgedragen bewijs is geslaagd. Uit de verklaringen blijkt dat geen van de genoemde personen bij het incident tussen de oprichter van ZH en werknemster aanwezig is geweest. Nu geen van deze personen het incident tussen de oprichter van ZH en werknemster heeft gezien en het gaat om verklaringen op basis van wat zij van de oprichter van ZH daarover hebben gehoord, kunnen deze, niet onder ede afgelegde verklaringen waarvan de juistheid door werknemster is betwist, niet dienen als bewijs. ZH wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Hoewel het dienstverband ten onrechte met onmiddellijke ingang is geëindigd, is het naar het oordeel van de rechtbank aannemelijk dat, het ontslag op staande voet weggedacht, de arbeidsrelatie niet erg lang had voortgeduurd vanwege de uit het dossier blijkende slechte verstandhouding tussen de oprichter van ZH en werknemster. Aannemelijk is derhalve dat het dienstverband binnen een half jaar met een redelijke grond, een verstoorde relatie, had kunnen worden ontbonden. Voorts is, zoals Zorg uit het Hart aanvoert, aannemelijk dat werknemster, ondanks het concurrentiebeding en de omstandigheid dat het na een ontslag op staande voet lastiger is om te solliciteren, binnen afzienbare tijd binnen de zorg een baan op acceptabele reisafstand kan vinden. Overigens heeft werknemster geen enkel inzicht gegeven in haar inkomenssituatie en sollicitatiepogingen. Dat werknemster de door haar geclaimde schadekosten daadwerkelijk heeft geleden en hoe hoog die zijn, heeft zij niet geconcretiseerd, laat staan onderbouwd. De rechtbank acht alles afwegende op grond van het voorgaande, de beperkte duur van het dienstverband, de omstandigheid dat de

transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging zullen worden toegekend en het feit dat inmiddels sprake was van een verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen waardoor het dienstverband naar alle waarschijnlijkheid anders ook op korte termijn was geëindigd, een billijke vergoeding van € 5.000 bruto redelijk. Werkneemster heeft ter onderbouwing van haar standpunt een uitwerking van de door haar in schriften bijgehouden uren overgelegd. Overigens ontbreekt in deze uitwerking nog steeds de specificatie van de dagen waarop zij de plusuren heeft opgebouwd en heeft opgenomen. Ook de vermelding van pauzes en een berekening van de plusuren ontbreekt. Zorg uit het Hart betwist bovendien concreet en gemotiveerd de juistheid van het overgelegde overzicht. Werkneemster heeft haar verzoek aldus naar het oordeel van de rechtbank onvoldoende onderbouwd. Dat sprake is van plusuren is niet komen vast te staan. Het verzoek, alsmede de gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente, wordt daarom afgewezen. ZH wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6637

Zaaknummer: C/05/443714 / HA RK 24-166

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: S. Yadegari en T.T. Robijn

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:682 lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is erin geslaagd te bewijzen dat werknemer geld afkomstig uit kassa in zijn broekzak heeft gestopt. Ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven. Tevens ernstig verwijtbaar handelen werknemer; geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 februari 2019 in dienst getreden bij Arti-Shock Design B.V. (hierna: Arti-Shock) in de functie van verkoper. Op 28 juni 2024 om 19:18 uur heeft de bedrijfsleider onder meer een blouse van het merk Isabel Marant met een verkoopprijs van € 375 (hierna: de blouse) verkocht aan een klant. Diezelfde dag om 19:42 uur heeft werknemer een retour van de blouse in het kassasysteem verwerkt, zonder dat hij de blouse op enig moment retour heeft genomen. De retourbon heeft werknemer verscheurd, in zijn broekzak gestopt en op een later moment weggegooid. Kort hierna hebben werknemer en een andere werknemer van Arti-Shock het geld uit de kassa geteld in het keukentje van de winkel; er was geen kasverschil. In een gesprek op 3 juli 2024 is werknemer ermee geconfronteerd dat hij de retour van de blouse heeft verwerkt en de retourbon heeft verscheurd, dat de blouse niet retour is gekomen, dat er geen kasoverschot van € 375 bestond en dat er is gezien dat hij geld in zijn broekzak heeft gestopt. Werknemer is tijdens het gesprek op staande voet ontslagen. De volgende dag is dit ontslag schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd en veroordeling van Arti-Shock tot betaling van onder meer een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Arti-Shock is bij tussenbeschikking in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren van haar stelling dat werknemer op 28 juni 2024 geld afkomstig uit de kassa in zijn broekzak heeft gestopt in het keukentje van de winkel. In dit verband heeft Arti-Shock drie getuigen laten horen, waaronder de medewerkster die bij het tellen van het geld aanwezig was en verklaarde te hebben gezien dat werknemer een stapeltje bankbiljetten in zijn rechterbroekzak stopte.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat Arti-Shock het bewijs heeft geleverd. De directe collega van werknemer heeft consistent en ondubbelzinnig verklaard over wat zich heeft voorgedaan in het keukentje. Haar verklaring wordt bevestigd door de verklaringen van een andere collega en de bedrijfsleider/bestuurder van Arti-Shock. Daarom is het bewijs geleverd en is komen vast te staan dat werknemer op 28 juni 2024 geld afkomstig uit de kassa in zijn broekzak heeft gestopt in het keukentje van de winkel. Dit levert een dringende reden voor ontslag op staande

voet op. Het wegnemen van geld uit de kassa is een grove schending van wat van een goed werknemer mag worden verwacht en ook in strijd met de wet. Voor een werkgever in de retailbranche zoals Arti-Shock, waarin sprake is van een kwetsbare bedrijfsvoering voor wat betreft fraude en diefstal, mede gelet op de hoeveelheid contant geld die aanwezig is, is het uitermate belangrijk dat het eigen personeel juist handelt, integer en betrouwbaar is. Arti-Shock heeft de arbeidsovereenkomst met werknemer op 3 juli 2024 dan ook om een dringende reden onverwijld mogen opzeggen. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen – het bewust wegnemen van geld uit de kassa – door werknemer.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:4486

Zaaknummer: 11286707 \ EJ VERZ 24-504

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: S.E. Johansen en J.J.E. van der Wallen

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

RECHTSPRAAK

Werkgever krijgt gelegenheid te bewijzen dat werknemer geld afkomstig uit de kassa in zijn broekzak heeft gestopt. Beslissing omtrent rechtsgeldigheid ontslag op staande voet aangehouden.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 februari 2019 in dienst getreden bij Arti-Shock Design B.V. (hierna: Arti-Shock) in de functie van verkoper. Op 28 juni 2024 om 19:18 uur heeft de bedrijfsleider onder meer een blouse van het merk Isabel Marant met een verkoopprijs van € 375 (hierna: de blouse) verkocht aan een klant. Diezelfde dag om 19:42 uur heeft werknemer een retour van de blouse in het kassasysteem verwerkt, zonder dat hij de blouse op enig moment retour heeft genomen. De retourbon heeft werknemer verscheurd, in zijn broekzak gestopt en op een later moment weggegooid. Kort hierna hebben werknemer en een andere werknemer van Arti-Shock het geld uit de kassa geteld in het keukentje van de winkel; er was geen kasverschil. In een gesprek op 3 juli 2024 is werknemer ermee geconfronteerd dat hij de retour van de blouse heeft verwerkt en de retourbon heeft verscheurd, dat de blouse niet retour is gekomen, dat er geen kasoverschot van € 375 bestond en dat er is gezien dat hij geld in zijn broekzak heeft gestopt. Werknemer is tijdens het gesprek op staande voet ontslagen. De volgende dag is dit ontslag schriftelijk bevestigd. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd en veroordeling van Arti-Shock tot betaling van onder meer een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Werknemer betwist dat hij geld uit de kassa heeft weggenomen. Arti-Shock stelt onder meer dat de collega van werknemer heeft verklaard dat zij heeft gezien dat werknemer tijdens het tellen van de kassa geld in zijn broekzak heeft gestopt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat er in de kern om of Arti-Shock voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer geld uit de kassa heeft weggenomen. Werknemer heeft dat gemotiveerd betwist. Arti-Shock heeft haar stelling onderbouwd met een schriftelijke verklaring van een collega, waarin de collega verklaart te hebben gezien dat werknemer geld uit de kassa in zijn broekzak heeft gestopt. Werknemer heeft zowel de totstandkoming als de inhoud van deze verklaring bestreden, zodat de kantonrechter vooralsnog niet kan uitgaan van de juistheid van de verklaring van de collega. De kantonrechter laat Arti-Shock toe tot het leveren van bewijs van haar stelling dat werknemer op 28 juni 2024 geld afkomstig uit de kassa in zijn broekzak heeft gestopt in het keukentje van de winkel. Als Arti-Shock niet slaagt in het opgedragen bewijs zal dat tot de conclusie leiden dat het ontslag op staande voet ten

onrechte is gegeven, omdat in dat geval onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat werknemer geld heeft weggenomen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:6798

Zaaknummer: 11286707 \ EJ VERZ 24-504

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: S.E. Johansen en J.J.E. van der Wallen

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt veroordeling werkgever tot betaling van loon en transitievergoeding; werkgever verschijnt niet ter zitting. Toewijzing verzoeken werkneemster, zij het dat een hoger bedrag aan transitievergoeding wordt toegewezen dan verzocht.

Feiten

Werkneemster is van 1 november 2023 tot 1 februari 2025 in dienst geweest bij werkgever. Werkneemster stelt dat zij nog recht heeft op loon over de maanden november 2024 tot en met januari 2025 en op de transitievergoeding. Zij verzoekt werkgever ertoe te veroordelen dit aan haar te betalen. Werkgever is niet ter zitting verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en werkgever heeft er geen verweer tegen gevoerd. De kantonrechter wijst de verzoeken dan ook toe, zij het (1) dat waar werkneemster om nettoloon vraagt, het gaat om brutoloon, zoals ter zitting is besproken; (2) dat de wettelijke transitievergoeding € 751,47 bruto bedraagt en de kantonrechter daarom dit hogere bedrag zal toewijzen (gelet op de uitspraak van de Hoge Raad van 7 maart 2025, zie AR 2025-0290); en (3) dat de kantonrechter aanleiding ziet de gevraagde dwangsom voor de loonspecificaties te matigen tot € 50 per dag, met een maximum van € 2.500. Werkgever krijgt ongelijk en moet daarom de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9527

Zaaknummer: 11678609 VZ VERZ 25-3162

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: C.H. Bijvank

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever erkent gevorderde bedragen aan werknemer verschuldigd te zijn. Veroordeling werkgever tot betaling van ruim € 9.000 bruto aan achterstallig loon en ruim € 2.000 bruto ten aanzien van achterstallige vakantiebijslag, alsmede doorbetaling van loon tot einde arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgever (een eenmanszaak) in de functie van kok, in de keuken van de kantine van een sporthal. De huurovereenkomst die werkgever heeft gesloten voor die kantine is geëindigd vanwege een forse huurachterstand. Werkgever heeft voor werknemer een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgever tot betaling van achterstallig salaris en vakantiebijslag.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is nog niet geëindigd, maar dit zal naar verwachting op korte termijn wel gebeuren met de door het UWV te verlenen ontslagvergunning. Dat die vergunning verleend zal worden ligt voor de hand, omdat bij de mondelinge behandeling is onderbouwd dat werkgever geen activiteiten meer ontplooit en kan ontplooiën waarvoor werknemer zou kunnen worden ingezet. Met het eindigen van de huurovereenkomst voor de kantine kunnen daar geen cateringwerkzaamheden meer worden verricht en alle bedrijfsactiviteiten waarvoor werknemer kon worden ingezet zijn weggefallen. Vooral nog moet voor de beoordeling echter worden uitgegaan van een bestaand dienstverband en worden de vorderingen in dat kader bekeken. Werkgever heeft erkend dat hij de gevorderde bedragen aan werknemer verschuldigd is, met uitzondering van € 413,13 netto aan achterstallig loon voor de maand februari 2025 en minus € 500 aan achterstallig loon voor de maanden maart t/m juni 2025. Volgens werkgever heeft hij die bedragen namelijk al aan werknemer betaald. Werknemer heeft dit op de zitting bevestigd. Gelet op het voorgaande, wordt de vordering van € 413,13 netto aan achterstallig loon over de maand februari 2025 afgewezen en wordt op de loonvordering voor de maanden maart t/m juni 2025 een bedrag van € 500 netto in mindering gebracht. De overige vorderingen worden toegewezen. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van € 9.856,36 bruto, minus € 500 netto, aan achterstallig loon en € 2377,43 bruto ten aanzien van achterstallig vakantiebijslag. Ook wordt werkgever veroordeeld tot doorbetaling van loon zolang werknemer (nog) in dienst is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3761

Zaaknummer: 11770961

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: R.H. Hoogewoning en J.M. Geerdes

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Door ernstig verstoorde verhouding tussen werkneemster en haar manager, ziet werkgever terecht geen heil meer in dienstverband tussen partijen. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond) met toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 december 2018 bij werkgeefster in dienst. Op dit moment is zij vrijgesteld van werk. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Afgezien van de vraag of de verhouding tussen partijen (althans tussen werkneemster en haar manager) tevoren optimaal/werkbaar was, lijkt de situatie geëscaleerd door een opmerking van de manager tijdens een teamoverleg op 21 maart 2024, waarin zij heeft aangegeven dat zij weet dat er over haar wordt gepraat, dat zij daar last van heeft en dat zij wil dat het stopt. Werkneemster heeft de manager direct na het overleg gebeld om opheldering te vragen. De manager heeft dit telefoongesprek als onprettig ervaren. Werkneemster heeft in dit gesprek tegen haar manager gezegd dat zij onpasselijk van haar wordt, haar verweten dat zij iedereen als een kleuter heeft aangesproken, dat de manager een bommetje had gegooid en de onveiligheid in het team had vergroot. Werkneemster had, zo zei ze verder in het gesprek, haar manager gedurende de jaren meer feedback moeten geven zodat de manager ook eens was gaan nadenken en beter had geweten. De kantonrechter kan de, ook in de procedure geuite, woede en verwijten van werkneemster over genoemde opmerking van de manager niet plaatsen. Voor zover werkneemster bedoelde dat zij liever had gezien dat de manager met haar opmerking had gewacht tot de teamcoaching die gepland stond voor 4 april, is haar reactie buitenproportioneel geweest. Na dit incident is de situatie steeds erger geworden. Werkneemster heeft zich de dag na het teamoverleg gewend tot de raad van bestuur met naar eigen zeggen een 'kreet om hulp'. Werkneemster is nadien niet bereid geweest tot een gesprek met haar manager, zoals werkgeefster meerdere keren heeft voorgesteld. Zij was slechts bereid tot gesprekken op haar voorwaarden. Werkneemster heeft daarnaast in juli 2024 in een brief aan de raad van toezicht haar zorgen en klachten geuit over de interne organisatie van werkgeefster. De kantonrechter overweegt dat werkgeefster vrijheid heeft in de wijze van organisatie en management van haar onderneming. Werkneemster heeft geen managementfunctie. Dat betekent dat ook als zij zaken liever anders zou zien, zij zich

moet conformeren aan het geldende beleid en zij het management van de daartoe aangewezen personen in beginsel dient te respecteren. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende handreikingen gedaan aan werkneemster om de lucht te klaren en de verhoudingen te verbeteren, maar dit heeft tot niets geleid. Een mediationtraject heeft partijen niet dichterbij elkaar kunnen brengen. Werkgeefster ziet geen heil meer in een dienstverband met werkneemster. Tegen deze achtergrond oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een voldragen g-grond. Herplaatsing is niet mogelijk. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9345

Zaaknummer: 11604667 HA VERZ 25-12

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: N.H.M. ten Bokum en M.L. Egeter

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

RECHTSPRAAK

***Loon arbeidsongeschikte werkneemster terecht opgeschort.
Werkneemster heeft geen goede onderbouwing gegeven waarom zij
niet heeft gereageerd op verzoek werkgever en arbodienst om contact
op te nemen.****Feiten*

Werkneemster is op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 13 februari 2024 tot en met 12 september 2024 in dienst geweest van Stichting Accuraat Begeleid Wonen. Werkneemster heeft op 28 mei 2024 de werkplek verlaten. Op enig moment was het voor Accuraat Begeleid Wonen duidelijk dat werkneemster niet meer op het werk verscheen wegens ziekte en dat die ziekte er al was op 28 mei 2024. Bij brief van 18 juni 2024 heeft Accuraat Begeleid Wonen aan werkneemster geschreven dat zij sinds 28 mei 2024 niets meer van werkneemster had vernomen en haar verzocht zo spoedig mogelijk contact op te nemen bij gebreke waarvan het loon zou worden opgeschort. Op 2 augustus 2024 heeft een medewerkster van de arbodienst een bezoek gebracht aan de woning van werkneemster. Omdat deze medewerkster werkneemster niet aantroef, heeft zij een brief achtergelaten met daarin het verzoek om op 2 augustus 2024 contact op te nemen op het in die brief vermelde telefoonnummer. Dat heeft werkneemster niet gedaan. Bij brief van 9 augustus 2024 heeft Accuraat Begeleid Wonen werkneemster aangezegd de arbeidsovereenkomst niet te zullen verlengen. Werkneemster vordert veroordeling van Accuraat Begeleid Wonen tot betaling van € 6.705,43 aan achterstallig salaris. Zij voert aan dat zij vanaf 28 mei 2024 ziek was en dus recht had op loon tot aan het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag is of het loon op 18 juni 2024 terecht is opgeschort. Werkneemster stelt dat zij vanaf 28 mei 2024 ziek was. Zij erkent dat haar is gevraagd om te reageren, maar stelt dat zij dat niet kon, omdat ze daar te ziek voor was. Mocht komen vast te staan dat werkneemster zo ziek was dat zij het niet kon opbrengen om te reageren, dan kan het zo zijn dat de opschorting van het loon komt te vervallen en zou achteraf kunnen blijken dat zij recht heeft op loon. Daarvoor is wel nodig dat werkneemster voldoende kan onderbouwen dat ze niet kon reageren op het verzoek van Accuraat Begeleid Wonen om in contact te komen en ook niet op het verzoek van de arbodienst om contact op te nemen. Hier heeft de kantonrechter sterke twijfels over. Werkneemster heeft desgevraagd verklaard dat zij dacht niet meer te hoeven reageren op het bericht van de arbodienst, omdat zij dat bericht dusdanig laat had gezien dat het niet meer lukte om binnen 24 uur dan wel

dezelfde dag te reageren. Werkneemster had echter moeten begrijpen dat zij ook buiten de korte termijn die haar gegeven was contact had moeten opnemen met de arbodienst. Werkneemster heeft geen goede onderbouwing gegeven waarom zij niet heeft gereageerd op het verzoek van Accuraat Begeleid Wonen en op dat van de arbodienst om contact op te nemen. De vordering tot betaling van achterstallig salaris wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5101

Zaaknummer: 11715235 KK EXPL 25-334

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: S. Storch en L.M. Ravestijn

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling transitievergoeding en 55,62 uren aan opgebouwde en niet-genoten vakantie-uren.*Feiten*

Werknemer heeft gewerkt bij SDW Leerwerkbedrijf B.V. (hierna: SDW). Hij is bij (de rechtsvoorganger van) SDW begonnen op 1 februari 2019. SDW heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd om bedrijfseconomische redenen; de arbeidsovereenkomst is op 30 november 2024 geëindigd. Werknemer verzoekt veroordeling van SDW tot betaling van de transitievergoeding en het resterende saldo van opgebouwde maar niet uitbetaalde vakantie-uren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. SDW moet de transitievergoeding van € 5.285,95 bruto betalen aan werknemer, omdat zij als werkgeefster arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Namens SDW is dat ook tijdens de zitting erkend en partijen zijn het eens over de hoogte van de te betalen transitievergoeding. Voorts moet SDW 55,62 uren aan opgebouwde en niet-genoten vakantie-uren uitbetalen aan werknemer. Dit komt overeen met een bedrag van € 821,75 bruto. De proceskosten komen voor rekening van SDW.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:9450

Zaaknummer: 11570553 VZ VERZ 25-1261

Rechters: G.A. Vriezen

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft voorafgaand aan eerste schriftelijke arbeidsovereenkomst al werkzaamheden verricht voor werkgever, zodat geen sprake is van drie, maar van vier opvolgende arbeidsovereenkomsten. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet rechtsgeldig opgezegd.

Feiten

Werkneemster is op 19 september 2022 op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is per 31 december 2022 van rechtswege geëindigd. Na het aflopen van deze arbeidsovereenkomst hebben partijen tweemaal een opvolgende arbeidsovereenkomst gesloten, te weten vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 december 2023 en vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. Op 23 april 2024 is werkneemster arbeidsongeschikt geraakt. In oktober 2024 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld, waarna zij is vertrokken naar het buitenland. Per brief van 12 november 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster aangezegd dat de op 1 januari 2024 ingegane arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat deze daarom eindigt op 31 december 2024. Werkneemster verzoekt de door werkgeefster gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Zij voert daartoe aan dat inmiddels sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat de opzegging door werkgeefster daarom onrechtmatig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster stelt dat zij in de periode voorafgaand aan de eerste schriftelijke arbeidsovereenkomst (ingaaend op 19 september 2022) al werkzaamheden heeft verricht voor werkgeefster. Ter onderbouwing van deze stelling heeft zij een tweetal jaaropgaven over het jaar 2022 overgelegd, waaruit volgt dat zij in dat jaar een brutoloon van (€ 4.705 + € 8.277 =) € 12.982 heeft verdiend bij werkgeefster. Daarnaast heeft zij een verzekeringsbericht van het UWV overgelegd, waaruit volgt dat zij in het jaar 2022 in totaal 900 uren voor werkgeefster heeft gewerkt. Werkgeefster heeft de stelling dat werkneemster deze uren allemaal na 19 september 2022 heeft gewerkt, niet onderbouwd. Gelet op de hoogte van het uren aantal acht de kantonrechter het aannemelijk dat werkneemster een deel van deze uren al voor 19 september 2022 heeft gewerkt. Het had op de weg van werkgeefster gelegen inzicht te verschaffen over de periode waarin de uren zijn gewerkt, bijvoorbeeld door het overleggen van een urenspecificatie. Dat zij dit niet heeft gedaan, maakt dat de onduidelijkheid die hierover bestaat voor haar rekening en risico komt.

Gelet hierop moet het er in rechte voor gehouden worden dat werkneemster in het jaar 2022 al vóór 19 september werkzaamheden heeft verricht en dat er daarmee geen sprake is van drie, maar van vier opvolgende arbeidsovereenkomsten. Dit heeft tot gevolg dat de laatste schriftelijke arbeidsovereenkomst, die is aangegaan op 1 januari 2024, geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit maakt dat de opzegging van werkgeefster per brief van 12 november 2024 in strijd is met artikel 7:671 lid 1 BW. De kantonrechter vernietigt de opzegging. Nu niet is gebleken dat werkneemster zich na 31 december 2024 beschikbaar heeft gehouden voor werk, wordt het verzoek van werkneemster tot doorbetaling van loon afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5011

Zaaknummer: 11568485 AZ VERZ (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: M.Y. van Oel en R. de Rijk

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens faciliteren identiteitsfraude wordt vernietigd, omdat het niet onverwijld is gegeven. Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2022 in dienst getreden bij Cainiao Supply Chain Netherlands B.V. (hierna: CSCN) in de functie van senior expert. Zij is op 17 januari 2025 op staande voet ontslagen, vanwege het bedenken en faciliteren van een constructie van visumfraude door middel van identiteitswisseling voor een collega. Bij mondelinge uitspraak van 9 april 2025 heeft de kantonrechter in kort geding, samengevat en voor zover van belang, geoordeeld dat aannemelijk is dat de bodemrechter het ontslag op staande voet zal vernietigen, omdat het niet onverwijld aan werkneemster is gegeven. CSCN is veroordeeld tot doorbetaling van het achterstallige loon en emolumenten, te vermeerderen met een wettelijke verhoging van 25%. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. CSCN heeft desgevraagd ter zitting verklaard dat zij naar aanleiding van de gesprekken met werkneemster op 3 januari 2025 bekend raakte met de dringende reden(en) die zij ten grondslag heeft gelegd aan het uiteindelijk op 24 januari 2025 aan werkneemster gegeven ontslag op staande voet. CSCN heeft geen goede verklaring kunnen geven waarom er liefst een periode van 21 dagen heeft gezeten tussen het bekend worden met die dringende reden en het daadwerkelijk geven van het ontslag op staande voet. CSCN heeft van 6 tot en met 9 januari 2025 nog gesprekken gevoerd met verschillende personen, maar heeft niet toegelicht welke invloed deze gesprekken hebben gehad op de beslissing van CSCN om werkneemster op staande voet te ontslaan. Het Chinese management heeft op 17 januari 2025 besloten over te gaan tot ontslag op staande voet van werkneemster, maar CSCN heeft onvoldoende toegelicht dat zij in de tussenliggende periode voldoende voortvarend heeft gehandeld. Dat CSCN een internationaal concern is en een dergelijke beslissing via verschillende (management)lagen tot stand komt, rechtvaardigt evenmin de lange termijn tussen het moment van het bekend worden van de dringende reden en het op 24 januari 2025 gegeven ontslag op staande voet. De conclusie is dat CSCN onvoldoende voortvarend heeft gehandeld en het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Omdat werkneemster ter zitting heeft verklaard terug te willen naar CSCN, betekent dit dat het ontslag op staande voet zal worden vernietigd. Omdat daarmee het primaire verzoek van

werkneemster wordt toegewezen, wordt aan de subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken niet toegekomen en behoeven deze niet te worden beoordeeld. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, wordt toegekomen aan het ontbindingsverzoek van CSCN. Uit de verklaringen van werkneemster volgt dat zij heeft bewerkstelligd dat een persoon onder de naam van een andere persoon voor CSCN is gaan werken. Het is evident dat het voor werkneemster duidelijk was, althans zeker ook gelet op haar hoge functie en salaris had moeten zijn, dat deze handelswijze als volstrekt ontoelaatbaar wordt beschouwd door CSCN. Met dit gedrag heeft werkneemster verwijtbaar gehandeld jegens CSCN en wel zodanig dat van CSCN in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod. De ontslaggrond houdt echter geen verband met de ongeschiktheid wegens ziekte. De tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst zal dus worden ontbonden. Omdat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zal bij het bepalen van de einddatum geen rekening worden gehouden met de opzegtermijn. De einddatum van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 augustus 2025. Werkneemster is kennismigrant en heeft aangevoerd dat zij maximaal drie maanden de tijd heeft om een nieuwe werkgever te vinden. Lukt haar dat niet, dan kan haar verblijfsvergunning worden ingetrokken. In dit belang van werkneemster wordt reden gezien om de arbeidsovereenkomst niet per de datum van deze beschikking te beëindigen, maar met ingang van 1 augustus 2025. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4960

Zaaknummer: 11614232 \ EAVERZ 25-313

Rechters: J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: A.W.A. Varkevisser en E.M.G.F. Spijkerman

Wetsartikelen: 7:699 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Toekenning transitievergoeding en schadevergoeding na ontslag op staande voet door werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 23 augustus 2021 in dienst getreden bij Taxi Vervoerscentrale als taxichauffeur, tegen een salaris van € 2.983,38 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Zorgvervoer en Taxi van toepassing. Op 31 maart 2025 heeft werknemer ontslag op staande voet genomen wegens het structureel uitblijven van loonbetalingen over de maanden januari, februari en maart 2025. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer om betaling van achterstallig loon, transitievergoeding en schadevergoeding. Taxi Vervoerscentrale is niet in de procedure verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst terecht op staande voet is beëindigd door werknemer vanwege het structureel uitblijven van loonbetalingen. De gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen, omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Ook het achterstallig loon over december 2024 t/m maart 2025 wordt toegewezen. Taxi Vervoerscentrale heeft geen verweer gevoerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5010

Zaaknummer: 11630647 \ EJ VERZ 25-54

Rechters: A. Smedes

Advocaten: ARAG Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:678 BW, 7:677 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet kassamedewerkster supermarkt vanwege het opzettelijk niet scannen van producten.*Feiten*

Werkneemster is op 31 maart 2021 in dienst getreden bij Albert Heijn als medewerkster verkoopklaar (kassawerkzaamheden). Op haar arbeidsovereenkomst zijn de Ahold Delhaize Code of Ethics en Winkelspelregels van toepassing, waaronder een zerotolerancebeleid bij het benadelen van werkgever. Op 18 februari 2025 meldde een klant een incident waarbij werkneemster op 10 februari 2025 producten niet zou hebben gescand na een verzoek om korting van een groep jongens. Onderzoek met camerabeelden en kassagegevens bevestigde dat twee van de vijf producten en een plastic tas niet waren gescand. Werkneemster werd hierover gehoord, ontkende opzet, maar tekende een schuldbekentenis. Ze werd direct geschorst. Op 20 februari 2025 volgde ontslag op staande voet. Werkneemster betwiste het ontslag, stelde zich beschikbaar voor werk en wijzigde haar verzoek in de procedure naar toekenning van een billijke vergoeding, loon over de opzegtermijn en transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Albert Heijn heeft werkneemster terecht op staande voet ontslagen vanwege ernstig verwijtbaar handelen. Het ontslag is rechtsgeldig, onverwijld gegeven en de procedure is correct gevolgd. Daarom worden de verzoeken van werkneemster afgewezen.

Dringende reden

Een ontslag op staande voet is alleen toegestaan bij een dringende reden, zoals misleiding of diefstal. Uit het onderzoek blijkt dat werkneemster twee producten en een tas niet heeft gescand, waardoor Albert Heijn financieel is benadeeld. Camerabeelden en kassabonnen bevestigen dit. Het is niet aannemelijk dat dit per ongeluk is gebeurd, mede omdat werkneemster het zerotolerancebeleid kende. Daarom is er sprake van een dringende reden voor het ontslag.

Onverwijld

Het ontslag is onverwijld gegeven nadat Albert Heijn op 18 februari 2025 van het incident op de hoogte werd gesteld. Op die dag is werkneemster gehoord en is hoor en wederhoor

toegepast. Dat het incident eerder plaatsvond, doet hier niet aan af. Het feit dat werknemster de videobeelden niet direct mocht inzien tijdens het gesprek, is verklaard door privacyregels, en zij heeft de beelden later wel kunnen zien.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3530

Zaaknummer: 11662323

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: J.W. Aartsen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:679 BW

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag niet in strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van een handicap of chronische ziekte.*Feiten*

Werknemer is per 6 januari 2025 bij werkgever in dienst getreden als leveranciersmanager Spanje en Portugal, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zeven maanden. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van één maand opgenomen. Werkgever hanteert een hybride werkbeleid waarin medewerkers tijdens de inwerkperiode fulltime op kantoor dienen te werken. Werknemer werkte de eerste twee dagen op kantoor en vervolgens vanuit huis wegens griep. Vanaf 13 januari 2025 is werknemer niet meer op kantoor verschenen. Op 15 januari 2025 meldt werknemer via e-mail dat hij lijdt aan een sociale angststoornis, waardoor hij niet in staat is langdurig op kantoor te werken. Hij verzoekt om volledige thuiswerkvrijstelling. Op 22 januari 2025 zegt werkgever de arbeidsovereenkomst op met beroep op de proeftijd. Werknemer stelt dat het ontslag is ingegeven door zijn psychische aandoening en doet een beroep op de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: Wgbh/cz).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat een werkgever in beginsel vrij is een arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd te beëindigen, tenzij sprake is van een verboden onderscheid, zoals bedoeld in artikel 4 Wgbh/cz. Voor toepassing van die wet moet sprake zijn van een langdurige of onomkeerbare aandoening. Werknemer heeft zijn gestelde sociale angststoornis onvoldoende medisch onderbouwd. De overgelegde verklaringen dateren van oktober 2022 en maart 2025, bevatten voorlopigehypothesediagnoses en geven geen duidelijkheid over de duur of ernst van de klachten. Ook ontbreekt een formele DSM 5-diagnose. De kantonrechter acht daarom niet aangetoond dat er sprake is van een chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz.

Daarnaast blijkt niet dat werkgever ten tijde van het ontslag kennis had, of had moeten hebben, van een chronische aandoening. Werknemer heeft pas na indiensttreding melding gemaakt van zijn klachten, zonder aan te geven dat het om een chronisch probleem ging. Ook uit de e-mail van 15 januari 2025 blijkt niet dat er sprake is van een blijvende beperking. Uit het gedrag van werknemer heeft werkgever bovendien kunnen afleiden dat het verzoek om thuiswerken veeleer voortkwam uit een gebrek aan bereidheid tot aanwezigheid op kantoor dan uit een medische noodzaak. De kantonrechter acht het proeftijdontslag dan ook niet in

strijd met de Wgbh/cz en wijst de verzochte vergoedingen af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8260

Zaaknummer: 11613047 \ AO VERZ 25-47

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: M.J.I. Assink en M.J. Leenhouts

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Conflict met een zieke werkneemster over het volledig thuiswerken. Het hof is het met de kantonrechter eens dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg stond aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond en werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster is op 18 november 2020 in dienst getreden bij Duo notariaat in de functie van notarieel medewerkster. Zij heeft de eerste zes maanden van het dienstverband volledig vanuit het kantoor in Utrecht gewerkt. Vanaf december 2021 heeft zij haar werkzaamheden volledig vanuit huis verricht. Vanaf 1 juli 2022 is werkneemster meermaals te kennen gegeven dat van volledig thuiswerken geen sprake meer kan zijn en dat zij meerdere dagen per week op kantoor aanwezig dient te zijn. Werkneemster heeft de eerste weken van december 2022 deels op kantoor gewerkt, maar daarna is zij weer volledig thuis gaan werken. Op 7 maart 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arboarts heeft vervolgens geoordeeld dat het verzuim wordt veroorzaakt door knelpunten in de arbeidsrelatie en door een medische oorzaak. Vervolgens is tussen partijen een verschil van mening ontstaan over de inhoud van het plan van aanpak. Zo waren zij het er niet over eens of de re-integratie vanuit het kantoor moest plaatsvinden of vanuit huis. Enkele maanden na de ziekmelding is de diagnose fibromyalgie bij werkneemster vastgesteld. De arbodienst heeft werkneemster op 13 februari 2024 belastbaar geacht voor re-integratiewerkzaamheden met een wekelijkse opbouw. In dat kader heeft Duo notariaat werkneemster op kantoor uitgenodigd voor een arbeidsdeskundig onderzoek op 21 maart 2024. Werkneemster is niet op het onderzoek verschenen, waarna Duo notariaat de loonbetaling heeft stopgezet. Vanaf december 2023 heeft mediation plaatsgevonden, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Eind april 2024 heeft Duo notariaat alsnog het loon over de periode van 3 april tot en met 30 april 2024 betaald. De loonsanctie vanaf mei 2023 heeft zij gehandhaafd. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld. Zij is het niet eens met het oordeel van de kantonrechter over het opzegverbod tijdens ziekte en over het handelen van Duo notariaat in relatie tot de ontbinding. Zij verzoekt het hof haar op een van beide gronden alsnog een billijke vergoeding van € 46.201 bruto toe te kennen.

*Oordeel**Opzegverbod tijdens ziekte*

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen al geruime tijd voor de ziekmelding was verstoord door het conflict tussen partijen over het thuiswerken van werkneemster. Het hof ziet de verzoeken van Duo Notariaat alles overziend als redelijke verzoeken. Door steeds opnieuw niet in te gaan op redelijke verzoeken van Duo Notariaat heeft werkneemster de relatie keer op keer op scherp gezet en is uiteindelijk de arbeidsverhouding verstoord. Het hof is van oordeel dat de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd, namelijk de ernstige en duurzame verstoring die is ontstaan door de houding van werkneemster met betrekking tot het niet op te lossen geschil over het thuiswerken, zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft, te weten de medische situatie van werkneemster en haar arbeidsongeschiktheid. Het hof is van oordeel dat voldoende is komen vast te staan dat de door Duo Notariaat aan het ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde omstandigheden niet samenhangen met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Dit maakt dat de stellingen van werkneemster 'dat de kantonrechter in strijd met het opzegverbod de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden' en 'de vergewisplicht onjuist heeft toegepast' moet worden gepasseerd. De daaraan verbonden grief wordt verworpen en levert dus geen grond op voor toekenning van een billijke vergoeding.

Wel of geen ernstig verwijtbaar handelen van Duo Notariaat?

Dat Duo Notariaat van werkneemster verlangde dat zij deels op kantoor werkte, levert geen verwijtbaar handelen van haar op, laat staan ernstig verwijtbaar handelen. Verder kan Duo Notariaat geen verwijt worden gemaakt van de nieuwe functie die niet meer doorging. Tevens rechtvaardigen de overgelegde stukken niet de conclusie dat de klachten en aandoeningen, hoe ernstig deze ook zijn en hoe naar ook voor werkneemster, zijn veroorzaakt of verergerd door toedoen van Duo Notariaat. Werkneemster verwijt Duo Notariaat ook dat zij ten onrechte tot twee keer toe een loonstop heeft opgelegd. Dit verwijt is terecht, maar het hof is het op dit punt eens met de kantonrechter dat het opleggen ervan geen ernstig verwijtbaar handelen oplevert omdat niet is gebleken dat Duo Notariaat medische adviezen heeft genegeerd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4496

Zaaknummer: 200.347.311

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, C. Hoogland en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: G.M. Roze en E.M.Y. Sorensen

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:67o BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat niet gebleken is dat het incident is verlopen zoals werkgever stelt.*Feiten*

Werknemer is op 1 oktober 2022 in dienst getreden van werkgever in de functie van junior tandartsassistente. Aan het einde van de werkdag op 30 januari 2025 waren alleen werknemer en mevrouw X, tandarts en bestuurder van werkgever, aangewezen in de praktijk van werkgever. Er heeft toen tussen hen een incident plaatsgevonden. Bij brief van 31 januari 2025 heeft werkgever werknemer op non-actief gesteld. In die brief heeft werkgever werknemer medegedeeld dat hij zich vanaf 25 juli 2024 niet meer aan de regels hield, dat hij opdrachten van de tandarts niet uitvoerde en dat hij zich op 30 januari 2025 schuldig heeft gemaakt aan mishandeling en vandalisme. De gemachtigde van werkgever heeft, namens werkgever, bij brief van 6 februari 2025 werknemer ontslag op staande voet verleend vanwege het incident. Werkgever grondt de dringende reden op dreigend gedrag, fysiek geweld en vernieling van zijn eigendommen door werknemer tijdens het incident.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aangezien werkgever stelt dat er een dringende reden is voor een ontslag op staande voet, moet hij daarvoor voldoende feiten en omstandigheden stellen en die zonedig bewijzen. Over wat er is gebeurd, lopen de verklaringen van partijen uiteen. Behalve X en werknemer was er niemand anders aanwezig bij het incident. Op het uit de handen grissen en het hardhandig op de balie leggen van de telefoon na, is niet gebleken van ander dreigend gedrag, fysiek geweld of vernieling van eigendommen die een dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is daarom niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer heeft ervoor gekozen te berusten in het einde van de arbeidsovereenkomst door het ontslag. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, is werkgever in beginsel een billijke vergoeding verschuldigd (artikel 7:681 lid 1 sub a BW). Het inkomensverlies is reeds volledig gedekt door de gefixeerde schadevergoeding en voor een immateriële schadevergoeding is meer vereist, namelijk een zodanig ernstige psychische storing dat het een aantasting in de persoon oplevert. De kantonrechter zal de gevorderde billijke vergoeding daarom op nihil stellen.

Studiekosten

Werkgever heeft in de eindafrekening de kosten van een cursus Nederlands ad € 545,15 verrekend. Daarvoor stelt hij dat hij op grond van artikel 5 van de studieovereenkomst recht heeft op terugbetaling van die kosten. Aan de orde komt dus de eerst de vraag of de cursus Nederlands, zoals werknemer stelt, noodzakelijk was voor de uitoefening van zijn functie. Werkgever betwist dat het gaat om noodzakelijke scholing. Hij heeft toegelicht dat werknemers beheersing van de Nederlandse taal voldoende was om zijn functie uit te oefenen en dat het zijn wens was om zijn Nederlands te verbeteren. Gelet op die betwisting lag het op de weg van werknemer om een nadere toelichting te geven op welke onderdelen van het werk zijn Nederlands onvoldoende was. Die nadere en toereikende toelichting heeft hij niet gegeven. Er is daarom niet gebleken dat de cursus Nederlands noodzakelijke scholing was. Daarom waren partijen bevoegd om afspraken te maken over terugbetaling van de cursus. Er is geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Evenmin is gesteld of gebleken dat een van de andere situaties genoemd in artikel 5 van de studieovereenkomst (terugbetalingsverplichting) zich voordoet. Werknemer heeft daarom geen terugbetalingsverplichting. De eindafrekening is op dit onderdeel niet juist.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4740

Zaaknummer: 11634029 AZ VERZ 25-18 en 11639116 AZ VERZ 25-19 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: I.R. Noordik en M.A.A. van Tongeren

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:681 BW en 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een verpleegkundige wegens aanvullende medicatietoediening. Werkneemster verzoekt betaling van verschillende vergoedingen.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 30 maart 2020 bij werkgeefster als verpleegkundige. Zij is op 22 november 2024 op staande voet ontslagen omdat zij gedurende een avonddienst een bewoner van de afdeling met niet-aangeboren hersenletsel tot viermaal toe aanvullende medicatie heeft toegediend, terwijl hem na een eerste toediening alleen na overleg met de arts een vervolgdosering kan worden gegeven. Hiermee heeft zij de betrokken bewoner in ernstig gevaar gebracht. Werkneemster heeft tijdens de zitting aangegeven dat zij niet meer bij werkgeefster wil werken. Zij legt zich dus bij het ontslag neer, maar zij vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster vindt dat alle verzoeken moeten worden afgewezen en zij verzoekt zelf een verklaring voor recht dat de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst is geëindigd door een rechtsgeldig verleend ontslag op staande voet.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter schrijft de medicatielijst van de bewoner duidelijk voor dat de bewoner maximaal één dosis nitroglycerinespray per dag mocht krijgen. De kantonrechter is verder van oordeel dat werkneemster, door zonder overleg met een arts van de medicatielijst af te wijken en naar eigen inzicht medicatie toe te (blijven) dienen, een onverantwoord en onaanvaardbaar risico heeft genomen met het welzijn van de bewoner. De stelling van werkneemster dat er steeds genoeg tijd tussen de doses nitroglycerinespray heeft gezeten maakt het oordeel van de kantonrechter niet anders. Van werkgeefster kan in dit geval ook niet worden gevergd dat zij zou volstaan met het geven van een (ernstige) officiële waarschuwing. Zij heeft namelijk geen enkele waarborg dat het niet opnieuw zal gebeuren. Werkneemster heeft geen blijk gegeven van schuldbesef of zelfreflectie, maar heeft de verantwoordelijkheid voor haar handelen bij de bewoner neergelegd. Werkgeefster heeft onverwijld opgezegd en de ontslagreden is ook onverwijld medegedeeld. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen en zij moet de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9324

Zaaknummer: 11500553 VZ VERZ 25-300

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: W.T.M. Uilhoorn en D. Schuurman

Wetsartikelen: 7:671 BW; 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Geen opzegverbod wegens ziekte. Geen billijke vergoeding.*Feiten*

Stichting Nationaal ICT Instituut in de Zorg (hierna: Nictiz) is een stichting met als doel het bevorderen van digitale informatie-uitwisseling binnen de zorgsector. Werknemer is sinds 20 januari 2020 in dienst bij Nictiz in de functie van businesscontroller met een loon van € 7.445,00 bruto per maand, 8% vakantietoeslag en een vaste toeslag van € 288 per maand. Er is een personeelsreglement van toepassing met daarin opgenomen bepalingen over de vakantietoeslag. Er vinden personeelsswisselingen binnen het team finance plaats. Werknemer krijgt een nieuwe leidinggevende, die met hem het jaarlijkse functioneringsgesprek voert dat uiteindelijk uitmondt in een verbeterplan van drie maanden. Werknemer geeft te kennen zich niet te herkennen in de door Nictiz aangegeven verbeterpunten op zijn functioneren. Er volgt een ziekmelding naar aanleiding waarvan de bedrijfsarts adviseert een bedrijfspsycholoog in te schakelen en een conflictbemiddeling te starten. De conflictbemiddeling wordt opgevolgd door een mediation en een de-escalatietraject, dat ook geen resultaat oplevert. Partijen slagen er niet in overeenstemming te bereiken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Nictiz verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer verzoekt primair de verzochte ontbinding af te wijzen en subsidiair naast de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 178.211,80 toe te kennen. Verder maakt hij aanspraak op nabetaling van de gewerkte uren tijdens zijn arbeidsongeschiktheid tegen 100% loon, vergoeding van de thuiswerkvergoeding en internetvergoeding en veroordeling van Nictiz tot correctie van het in mindering brengen van de verplichte vrije dagen op het verlofsaldo.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er nog wel sprake is van arbeidsongeschiktheid. De omstandigheden die Nictiz aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd, het meningsverschil over het functioneren van werknemer en het daaruit ontstane arbeidsconflict, staan echter los van de arbeidsongeschiktheid en zijn op zichzelf voldoende voor een voldragen ontslaggrond. De arbeidsrelatie was al voor de ziekmelding op 8 september 2023 verstoord en dat Nictiz tijdens zijn ziekte de relatie verder heeft verstoord omdat zij hem een verbetertraject wilde opleggen, heeft zij gemotiveerd weersproken. Nictiz heeft als reden voor de verstoorde verhouding gesteld dat werknemer het niet eens was met de kritiek op zijn functioneren en zeer boos werd toen hem een verbetertraject werd opgelegd. Deze feitelijke gang van zaken

heeft werknemer niet betwist. Hij heeft ter zitting desgevraagd ook bevestigd dat hij van mening is dat hij geen verbetertraject behoeft te doorlopen omdat hij zijn werk altijd goed heeft gedaan en nooit eerder daarop is aangesproken. Op grond van hetgeen Nictiz heeft gesteld was daar ook voldoende aanleiding toe en dat er nooit eerder met hem gesprekken zijn gevoerd over zijn functioneren – hetgeen Nictiz gemotiveerd heeft betwist, staat daar ook niet aan in de weg. Dat tussen partijen toen een arbeidsconflict is ontstaan dat te wijten is aan werknemer, staat naar het oordeel van de kantonrechter vast. De verstoring van de relatie is ook ernstig. Dat blijkt al uit het feit dat re-integratie in het eerste spoor niet mogelijk is gebleken. Herplaatsing ligt niet (meer) in de rede. De ontbinding wordt toegewezen waarbij Nictiz een transitievergoeding dient te betalen. De kantonrechter is met Nictiz van oordeel dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van de zijde van Nictiz. De kantonrechter wijst het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding dan ook af. Het verzoek tot nabetaling van de gewerkte uren tijdens zijn arbeidsongeschiktheid tegen 100% loon, vermeerderd met vakantiegeld en eindejaarsuitkering daarover, wordt afgewezen omdat vaststaat dat dit data betreft binnen het tweede jaar van het ziekte verzuim. Het verzoek met betrekking tot de thuiswerkvergoeding en internetvergoeding wordt afgewezen en het verzoek tot terugboeking van vakantiedagen wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:13583

Zaaknummer: 11507685 \ RP VERZ 25-50055

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: S. van de Kam en M. Kager

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op verlenging of verhoging van de wachtgeldregeling. De Cao Kraamzorg biedt geen grond voor een langere duur of hogere uitkering dan op basis van haar deeltijddienstverband.

Feiten

Werkneemster is op 6 september 1999 in dienst gekomen bij (de rechtsvoorgangster van) Naviva Kraamzorg B.V. (hierna: Naviva). Op de arbeidsovereenkomst was de Cao Kraamzorg van toepassing. Naast het dienstverband bij Naviva had werkneemster een eigen bedrijf (eenmanszaak). Dat bedrijf heeft zij nog steeds. De arbeidsovereenkomst van partijen is met ingang van 1 december 2022 geëindigd met wederzijds goedvinden, zoals vastgelegd in de tussen partijen gesloten vaststellingsovereenkomst. Onder nummer 5 van de vaststellingsovereenkomst is onder andere bepaald: ‘(...) Wel bestaat er recht op een wachtgeldregeling conform de CAO in geval van werkloosheid’. Naviva heeft na het einde van de arbeidsovereenkomst gedurende een periode van 24 maanden wachtgeld betaald aan werkneemster. Werkneemster heeft in een brief van 30 november 2024 aan Naviva gevraagd om voortzetting van de wachtgeldregeling na 3 december 2024 en om correctie van de hoogte van het wachtgeld, zodat dit nooit minder bedraagt dan 80% van het volledige wettelijk minimumloon, inclusief nabetaling met terugwerkende kracht vanaf 1 december 2022. In reactie op de brief van werkneemster heeft Naviva bij brief van 16 januari 2025 aan werkneemster meegedeeld dat haar verzoeken niet toewijsbaar zijn. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat de aanvulling op de inkomsten uit eigen bedrijf ter hoogte van het wachtgeld conform de Cao Kraamzorg, vanaf 5 december 2024 door Naviva wordt voortgezet en dat de beperking van de duur van het wachtgeld zoals genoemd in de cao niet van toepassing is. Naviva voert verweer. Naviva concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkneemster, dan wel tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

In deze procedure draait het om de uitleg van de wachtgeldregeling uit de Cao Kraamzorg, waarop werkneemster aanspraak maakt via een vaststellingsovereenkomst. De kantonrechter past de cao-norm toe: bepalingen uit een cao moeten worden uitgelegd op basis van hun tekst en eventuele toelichting, zonder ruimte voor subjectieve interpretatie. De rechter oordeelt dat de uitleg die werkneemster geeft aan de wachtgeldregeling niet houdbaar is en wijst haar vorderingen af. Hoewel haar ontslag niet letterlijk onder artikel 10.1 lid 1 valt, erkent Naviva dat het dienstverband op haar initiatief is beëindigd vanwege bedrijfseconomische redenen.

Daarom is de situatie vergelijkbaar met ontslag wegens opheffing van functie, en is artikel 10.1 lid 1 onder b en c van toepassing. Wat betreft artikel 10.1 lid 2 stelt werkneemster dat dit een zelfstandige faciliteit biedt vanwege haar eigen bedrijf. De kantonrechter volgt deze redenering niet: de inkomsten uit haar bedrijf bestonden al vóór het ontslag en zijn dus niet het gevolg daarvan. Bovendien maakt lid 2 deel uit van de gehele wachtgeldregeling en moet het in samenhang met de andere bepalingen uit hoofdstuk 10 worden gelezen. Het biedt geen losstaande aanspraak. Werkneemster ontving 24 maanden wachtgeld, gelijk aan de duur van haar WW-uitkering. Zij vordert verlenging, primair zonder beperking en subsidiair volgens de formule “3 maanden + 3 maanden per dienstjaar”, of zelfs tot pensioengerechtigde leeftijd. De kantonrechter wijst dit af: de cao stelt expliciet dat de maximale duur van het wachtgeld gelijk is aan de duur van de WW-uitkering. Er zijn geen aanknopingspunten in de cao voor een langere periode. Werkneemster stelt dat het wachtgeld minstens 80% van het voltijdminimumloon moet zijn. De kantonrechter oordeelt dat de berekening gebaseerd is op het laatstverdiende salaris, inclusief vakantiebijslag en eindejaarsuitkering. Voor werkneemster, met een 14-urige werkweek, was dat € 1.286,07 bruto per maand. De 80%-norm geldt als ondergrens, maar moet worden gerelateerd aan het deeltijddienstverband. Een hogere uitkering dan het oorspronkelijke salaris zou onlogisch zijn en is niet beoogd in de cao. Alle vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5156

Zaaknummer: 11536885 \ CV EXPL 25-469

Rechters: W.R.H. Lutjes

Advocaten: F.J. Bloem

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

***Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.
NS is niet geslaagd in het leveren van bewijs dat werknemer het
stroomstootwapen al eerder tijdens werktijd bij zich had.***

Feiten

NS en werknemer hebben in de kern een geschil over de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen hen moet worden ontbonden. De directe aanleiding voor het door NS gedane ontbindingsverzoek zijn de na het geweldsincident door NS gestelde bekend geworden (en door werknemer betwiste) omstandigheden, te weten dat werknemer bewust en voor een langere periode met een verboden stroomstootwapen tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden heeft rondgelopen en dat hij daarover tegenover NS in strijd met de waarheid heeft verklaard. Het handelen van werknemer tijdens het incident op 16 maart 2024 op zichzelf (met name zijn inzet van het stroomstootwapen waarbij twee reizigers en een collega van werknemer waren betrokken), ligt niet aan het ontbindingsverzoek ten grondslag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er kan niet met de benodigde redelijke en voldoende mate van zekerheid worden gezegd dat werknemer bewust en voor een langere periode een verboden stroomstootwapen tijdens meerdere diensten met zich heeft gedragen (aspect 1), en daarmee dus (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld zodanig dat van NS in redelijkheid niet meer kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Hetzelfde geldt voor het bewust in strijd met de waarheid verklaren tijdens het (eerste) interne onderzoek (aspect 2). Ook dat is nog niet voldoende komen vast te staan. NS is in de gelegenheid gesteld van deze aspecten bewijs te leveren. De kantonrechter overweegt dat niet met een voldoende mate van zekerheid kan worden gezegd dat werknemer op 14 februari 2024 hetzelfde verboden stroomstootwapen/object aan D en A heeft getoond als waar het om 16 maart 2024 over ging. Daarmee is aspect 1 niet voldoende aannemelijk geworden. Dat heeft tot gevolg dat het beroep op de e-grond niet kan slagen, want indien aspect 1 niet komt vast te staan is aspect 2 (dat voortvloeit uit aspect 1) voor de beoordeling van de e-grond niet meer relevant. Dit heeft tot gevolg dat ook niet kan worden overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Voor de beoordeling van de g-grond resteert alleen nog aspect 2, dat wil zeggen: in strijd met de waarheid verklaren over het bewust en voor een langere periode tijdens meerdere diensten bij zich dragen van een verboden stroomstootwapen tijdens het (eerste) interne onderzoek naar aanleiding van het incident op 16 maart 2024. Omdat een langere periode tijdens meerdere diensten niet voldoende aannemelijk is geworden, kan

werknemer daarover ook niet in strijd met de waarheid hebben verklaard tijdens het (eerste) interne onderzoek. Tot slot kan ook op basis van de i-grond niet worden overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan de i-grond zijn namelijk (gecombineerd) voor een groot deel dezelfde omstandigheden als bij de e- en g-grond ten grondslag gelegd. De andere omstandigheden die NS aan de i-grond ten grondslag heeft gelegd heeft zij niet tot nauwelijks onderbouwd, zodat dit ook alleen daarom al geen reden kan zijn om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, in die zin dat van NS niet langer gevraagd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:4950

Zaaknummer: 11171618 EJ VERZ 24-260

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: T.M.A. Verhoeven en M.T. Fabels

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

RECHTSPRAAK

De overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst en niet als overeenkomst van opdracht. Opzegging niet rechtsgeldig.*Feiten*

X heeft vanaf 21 juni 2021 stage gelopen bij de opdrachtgever van Y (HSS). Y heeft X begeleid tijdens de stage. Na afloop van de stage, rond mei 2022, heeft X in opdracht van Y als beveiligers gewerkt voor HSS. X werkte gemiddeld 84 uur per maand tegen een brutoloon van € 30 per uur. X stuurde steeds facturen aan Y voor het werk. Op 3 januari 2025 heeft Y aan X laten weten dat er geen werk meer voor hem is en de overeenkomst per direct beëindigd is. X stelt dat de overeenkomst met Y moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Verder stelt X dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als onweersproken staat vast dat X van mei 2022 tot en met januari 2025 gemiddeld 84 uur per maand voor Y heeft gewerkt tegen maandelijks betaling van ongeveer € 2.250 bruto. X heeft terecht een beroep gedaan op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW, zodat als uitgangspunt wordt genomen dat de overeenkomst tussen X en Y een arbeidsovereenkomst is. Het is aan Y om dat vermoeden te ontzenuwen, maar Y is daar naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende in geslaagd. Y heeft de stellingen van X, namelijk dat X geen andere werkgever had, het werk zelf moest uitvoeren en geen commercieel risico liep, niet betwist. Y verklaard dat hij een gedeelte van de uren die hij van HSS kreeg, doorstuurde naar X, waarbij Y bepaalde op welke uren X moest werken. Ook heeft Y verklaard dat hij de bedrijfskleding die hij van HSS kreeg, aan X verstrekke. Daarnaast erkent Y dat X met hem moest overleggen als X op vakantie wilde. Die omstandigheden samen vormen een aanwijzing dat X onder gezag ('in dienst') van Y werkzaam was. Y heeft daartegen ingebracht dat X zelf heeft gevraagd om als zzp'er bij HSS te blijven werken. Hoewel X dit betwist, is voor de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst niet van belang wat de bedoeling van partijen was bij het aangaan van de overeenkomst. Verder heeft Y aangevoerd dat X zich heeft ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en dat X steeds facturen aan Y stuurde voor de werkzaamheden, maar hoewel die omstandigheden erop kunnen wijzen dat X handelde als ondernemer, zijn deze in dit geval onvoldoende om aan te nemen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Aangezien de overeengekomen rechten en verplichtingen gelet op de omstandigheden van het geval voldoen aan de wettelijke omschrijving van artikel 7:610 BW, moet de overeenkomst worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter komt vervolgens tot het oordeel

dat de opzegging niet rechtsgeldig is. Hoewel begrijpelijk is dat Y de overeenkomst door de structurele werkvermindering zo snel mogelijk wilde beëindigen, is er geen sprake van een dringende reden in de zin van artikel 7:677 lid 1 BW. Y had voor ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden (zoals te weinig werk) een ontslagvergunning moeten aanvragen bij het UWV. Dat betekent dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4806

Zaaknummer: 11579609 \ EA VERZ 25-242

Rechters: C. Kraak

Advocaten: F.J. van der Schrier

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW, 7:671 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het zonder keuring afmelden van voertuigen bij RDW is rechtsgeldig. Verzoek tot vernietiging wordt afgewezen.*Feiten*

Werknemer, die bij werkgeefster in dienst was, verzoekt vernietiging van het aan hem op 22 november 2024 gegeven ontslag op staande voet en veroordeling van werkgeefster tot betaling van zijn loon vanaf die datum tot het einde van zijn tijdelijke dienstverband op 31 maart 2025. Werkgeefster is het daar niet mee is. Zij heeft op haar beurt voorwaardelijk, namelijk als het ontslag op staande voet wordt vernietigd en deze beschikking vóór 31 maart 2025 wordt gegeven, verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Verder verzoekt werkgeefster werknemer te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 en 3 BW.

Oordeel

Het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen, omdat is voldaan aan de eisen van artikel 7:677 lid 1 BW. De feiten en omstandigheden die werkgeefster aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd, leveren een dringende reden op die onverwijld aan hem is medegedeeld en bij brief en mail van 25 november 2024 is bevestigd. Die reden komt in de kern erop neer dat werknemer twee auto's voor de APK afgemeld heeft bij RDW zonder deze te hebben gekeurd. Tegenover deze verwijten komt werknemer niet verder dan een niet tot nauwelijks gemotiveerde ontkenning. Hij stelt nu dat de auto's wel zijn gekeurd, maar nog los dat daarvoor enige onderbouwing ontbreekt, is onduidelijk gebleven waarom hij dat niet in het gesprek van 20 november 2024 heeft verteld. Ook is onduidelijk gebleven hoe het dan met de betaling is gegaan. Werkgeefster heeft onweersproken toegelicht dat er geen facturen voor de vermeende keuringen zijn gemaakt en dat er dus ook niet voor is betaald. Werknemer heeft hierover niet meer kunnen zeggen dan dat hij niet over de betalingen gaat. Dat is wel erg mager. Van werknemer had, kortom, meer mogen worden verwacht als weerlegging van dat wat werkgeefster hem verwijt. Daarin is hij niet geslaagd. Alles overziend wordt geoordeeld dat de verwijten die werknemer zijn gemaakt voldoende zijn komen vast te staan en dat deze zonder meer een dringende reden opleveren. Werknemer is dan ook terecht op 22 november 2024 op staande voet ontslagen. Zijn verzoek tot vernietiging daarvan wordt dus afgewezen. Het verzoek tot een gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen, omdat werknemer terecht vanwege een dringende reden is ontslagen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9346

Zaaknummer: 11506450 VZ VERZ 25-370 en 11506282 VZ VERZ 25-366

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: C.P.R.M. Dekker en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:677 lid 2 en 3 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever mocht het loon niet stopzetten wegens vermeende re-integratieweigering. Achterstallig loon over drie maanden moet alsnog worden betaald.*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 april 2018 in dienst van werkgever in de functie van schoonmaakster voor vijf uur per week. Werkneemster is sinds 13 juni 2024 arbeidsongeschikt. Zij vordert veroordeling van werkgever tot betaling van het achterstallige loon over de maanden februari, maart en april 2025. Ook vordert werkneemster werkgever te veroordelen tot tijdige betaling van het toekomstige loon. Werkgever heeft namelijk eerder loon niet tijdig uitbetaald en loonspecificaties niet (tijdig) overgelegd.

Oordeel

Werkgever voert aan de ene kant aan dat hij het loon niet heeft uitbetaald, omdat werknemer niet meewerkt aan re-integratie en aan de andere kant voert werkgever aan dat werkneemster haar loon op het kantoor in contanten kan ophalen. Wat werkgever heeft aangevoerd klopt niet. Indien werkgever van mening is dat werkneemster niet aan de re-integratie meewerkt, zal hij eerst een bedrijfsarts moeten inschakelen. De bedrijfsarts dient namelijk vast te stellen of werkneemster weer werkzaamheden kan verrichten in het kader van re-integratie. Zolang dat niet door de bedrijfsarts is vastgesteld mag werkgever het loon niet zomaar stopzetten. De kantonrechter begrijpt ook niet waarom werkgever het nodig vindt dat werkneemster het loon contant op kantoor moet komen ophalen. Werkgever heeft hiervoor geen goede reden gegeven. In de arbeidsovereenkomst en in de cao is opgenomen dat het loon wordt betaald door overmaking op de bankrekening van de werknemer. Werkgever dient zich hieraan te houden, tenzij werkneemster uitdrukkelijk instemt met het ophalen van contant loon, wat niet het geval is.

De conclusie is dat werkgever het loon over de periode februari, maart en april 2025 moet betalen en dat de vordering wordt toegewezen (waaronder de vordering tot betaling van het toekomstige maandelijks loon). Volgens de cao heeft werkneemster gedurende de eerste zes maanden bij arbeidsongeschiktheid recht op 100% loon. Daarna heeft zij recht op 90% van het loon. De kantonrechter zal hiermee in de beslissing rekening houden en een bedrag van € 963,20 bruto wegens achterstallig loon over de periode februari, maart en april 2025 toewijzen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4796

Zaaknummer: 11730514 \ VV EXPL 25-25

Rechters: V. van Dam

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW, 7:658a BW en 14 Arbeidsomstandighedenwet

RECHTSPRAAK

Werkneemster zegt haar arbeidsovereenkomst op onder dreiging van een ontslag op staande voet. De wil en de verklaring op het moment van de opzegging stemden niet overeen. Onderzoeksplicht.

Feiten

Werkneemster is sinds 16 november 2015 in dienst bij AS Watson (Health & Beauty Continentol Europe) B.V. (hierna Watson) in de functie van assistent-filiaalmanager met een loon van € 2.259,83 bruto per maand op basis van een werkweek van 28 uren. Haar direct leidinggevende is de filiaalmanager. In de gedragsregels voor filiaalmanagers (hierna: de gedragsregels) staan regels voor het meenemen van testers, gifts, motivators en proefjes (hierna samen aangeduid als: geschenken) die klanten ontvangen bij een bepaalde aankoop en onder bepaalde actievoorwaarden. In deze gedragsregels staan ook de voorwaarden waaronder een medewerker een geschenk mag meenemen. Per soort geschenk gelden verschillende regels. Op diefstal of fraude volgt altijd een ontslag op staande voet. Mede aan de hand van camerabeelden wordt werkneemster beticht van fraude, waarna zij een verklaring heeft ondertekend die inhoudt dat zij haar arbeidsovereenkomst opzegt. Naderhand komt werkneemster op deze verklaring terug. Werkneemster stelt dat zij niet daadwerkelijk de opzegging van de arbeidsovereenkomst wilde op het moment van ondertekenen. In deze procedure verzoekt zij vernietiging van de opzegging. Werkneemster was emotioneel ten tijde van het ondertekenen van de verklaring. Bovendien was zij ziek. Watson voert aan dat het verzoek niet-ontvankelijk verklaard moet worden. Volgens Watson dienen de vorderingen met een dagvaarding te worden ingeleid.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat, indien de redenering van Watson zou worden gevolgd, dit zou leiden tot toepassing van artikel 69 Rv. Dit zou enkel leiden tot vertraging van het geding. Gesteld noch gebleken is dat Watson in haar belangen wordt geschaad door het volgen van de verzoekschriftprocedure. Integendeel, Watson heeft ter zitting de hoop uitgesproken de zaak te kunnen afronden. Een vertraging van de procedure is dan ook niet in haar belang, noch is dit in het belang van werkneemster. Toepassing van artikel 69 Rv zou dan ook niet in overeenstemming zijn met de goede procesorde. De kantonrechter overweegt dat uit de artikelen 3:33 en 3:35 BW volgt dat een werkgever er in beginsel op mag vertrouwen dat de verklaring van een werknemer overeenstemt met zijn wil. Of dat vertrouwen van de werkgever gerechtvaardigd is, hangt af van alle omstandigheden van het geval. In geval van opzegging van een arbeidsrelatie door de werknemer, zoals hier aan de orde, kan volgens vaste

rechtspraak het vertrouwen van een werkgever alleen dan gerechtvaardigd zijn als er sprake is van een 'duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer'.

Naar het oordeel van de kantonrechter stemden wil en verklaring van werkneemster op het moment van de opzegging niet overeen en voor zover Watson dat heeft beoogd te betogen, mocht zij er ook niet op vertrouwen dat dit wel zo was. De kantonrechter overweegt dat werkneemster arbeidsongeschikt was en tijdens en in de periode voorafgaand aan het gesprek op 3 februari 2025 in onzekerheid verkeerde over de diagnostiek van serieuze medische klachten. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat zij zich hierdoor in een kwetsbare psychische toestand bevond (nadien, in mei 2025 is een depressief toestandsbeeld vastgesteld). De kantonrechter is van oordeel dat er sprake was een tijdelijke stoornis van de geestvermogens, die een redelijke waardering van de bij de opzeggingshandeling betrokken belangen belette. Daarbij weegt volgens de kantonrechter mee dat werkneemster niet zelf en uit eigen initiatief op schrift heeft gezet de arbeidsovereenkomst te willen opzeggen, maar dat haar een schriftelijke verklaring is voorgelegd die Watson heeft opgesteld. Daarnaast is van belang dat werkneemster zeer zou worden benadeeld door de arbeidsovereenkomst op te zeggen (benadelingshandeling in de zin van de Ziektewet). Watson heeft de onderzoeksplicht gericht op de vraag of werkneemster daadwerkelijk de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen geschonden. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster met ingang van 3 februari 2025 recht heeft op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. Onder voorwaarde van herstel dient werkneemster weer toegelaten te worden tot het werk en moet Watson uitvoering geven aan de op haar rustende re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6470

Zaaknummer: 11624159 \ AZ VERZ 25-33

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: D.G.A. Rossi en B. Polman

Wetsartikelen: 3:33 BW; 3:35 BW; 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Geschil of werkneemster na mededeling van werkgever bij sollicitatieprocedure recht heeft op loon alsof ingeschaald in FWG 55 als anderen ook naar die schaal gaan.

Feiten

Per 15 juni 2021 is werkneemster bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van verpleegkundige niveau 5. Zij ontving voor die functie op grond van de toepasselijke Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (hierna: de cao) een loon vastgesteld in FWG 50. Tijdens de sollicitatieprocedure liep op dat moment een bezwaar van alle collega-praktijkverpleegkundigen (in opleiding) bij de raad van bestuur van werkgeefster over inschaling van de functie van praktijkverpleegkundige in FWG 50. Volgens de collega's praktijkverpleegkundigen dient die functie in FWG 55 te worden ingeschaald. Werkneemster legt in een e-mail aan haar leidinggevende vast dat afgesproken is dat als haar collega praktijkverpleegkundigen (in opleiding) naar FWG 55 gaan, zij ook naar die schaal gaat. De raad van bestuur heeft het bezwaar tegen inschaling in FWG 50 afgewezen. Tien van de twaalf collega-verpleegkundigen (in opleiding) ontvangen een toelage op hun loon alsof zij in FWG 55 zijn ingeschaald. Werkneemster meent ook aanspraak te hebben op loon in FWG 55 en beroept zich primair op een afspraak vastgelegd in e-mails en subsidiair op strijd met goed werkgeverschap. Werkgeefster betwist dat de door werkneemster gestelde afspraak zo ruim kan worden uitgelegd en zij niet als goed werkgever zou hebben gehandeld. Werkneemster vordert dat voor recht wordt verklaard dat werkgeefster per 8 augustus 2023 een loon moet betalen alsof zij in FWG 55 ingeschaald zou zijn, met recht op doorgroei tot het eindbedrag van FWG 55.

Oordeel

De kantonrechter past de Haviltexmaatstaf toe. In de e-mail van werkneemster van 12 mei 2023 staat dat *“als mijn collega praktijkverpleegkundigen naar schaal 55 gaan, ik ook naar deze schaal ga”* en *“dit (indien van toepassing) met terugwerkende kracht, vanaf de start als praktijkverpleegkundige”*. Dit kan tekstueel zo uitgelegd worden dat daarmee bedoeld is dat werkneemster recht heeft op dezelfde beloning als haar collega-praktijkverpleegkundigen (in opleiding) in FWG 55 worden ingedeeld. Ofwel dat daarmee bedoeld is dat zij recht heeft op gelijke beloning en dat als collega-praktijkverpleegkundigen (in opleiding) een loon gelijk aan FWG 55 krijgen, werkneemster dat ook krijgt. De kantonrechter is van oordeel dat de laatstgenoemde ruimere uitleg dient te worden gevolgd. De inhoud van de e-mail (afpraak) moet zo worden uitgelegd dat werkneemster een gelijk loon als collega-

praktijkverpleegkundigen (in opleiding) zou krijgen. Werkgeefster diende de e-mail en dus de afspraak ook zo te begrijpen. Voor zover zij deze bedoeling niet had, had zij hierover een duidelijk voorbehoud moeten maken dat als de functie naar FWG 55 gaat, werkneemster dan de daarbij behorende beloning ontvangt. Dat is niet gedaan. Omdat het in de praktijk zo was dat tien van de elf andere praktijkverpleegkundigen (in opleiding) met terugwerkende kracht een toelage kregen alsof zij ingedeeld zijn in FWG 55, heeft werkneemster ook recht op die beloning. Deze beloning mag zij in het licht van de gemaakte afspraak in redelijkheid van werkgeefster verwachten. Het feit dat de in 2023 gelijktijdig met werkneemster gestarte collega en twee per 1 januari 2025 gestarte praktijkverpleegkundigen (in opleiding) een loon gelijk of lager aan FWG 50 ontvangen, maakt het voorgaande niet anders. Met hen is niet de afspraak gemaakt zoals vastgelegd in de e-mail van 12 mei 2023. De kantonrechter stelt werkneemster in het gelijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4760

Zaaknummer: 11518910 \ CV EXPL 25-526

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: B.I. van Vugt en V. Hofman-Back

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Is de bijtelling voor de leaseauto onderdeel van het pensioengevend salaris? Loonbegrip: pensioengevend loon, SV-loon en premieloon werknemersverzekeringen.

Feiten

Na een eerder dienstverband is werknemer na een onderbreking op 1 januari 2008 opnieuw in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. In zijn laatste functie, die van chef servicemonteur, had hij de beschikking over een auto van de zaak (leaseauto). Op de arbeidsovereenkomst is van toepassing de Cao Technisch Installatiebedrijf. Er is sprake van een verplichte deelname aan het Bedrijfspensioenfonds Metaal en Techniek (hierna: PMT). Werknemer neemt op grond van de Cao Technisch Installatiebedrijf eveneens verplicht deel aan de verzekering die ziet op aanvullend invaliditeitspensioen, die is ondergebracht bij N.V. Schadeverzekering Metaal en Technische bedrijfstakken (hierna: NV Schade). De regeling daarvoor is ondergebracht in een aparte cao, de Cao Aanvullend Invaliditeitspensioen Metaal en Techniek (Cao AvIM). Sinds 2 april 2013 is werknemer arbeidsongeschikt en hij ontvangt sinds maart 2016 geen loon meer. Per 1 april 2016 krijgt hij een WIA-uitkering (80-100%). Werknemer is van oordeel dat werkgeefster aan verschillende instanties (PMT en NV Schade) een onjuist salaris heeft doorgegeven, aangezien het privégebruik van de leaseauto (ter grootte van de fiscale bijtelling) niet is meegeteld als loon door de genoemde instanties. In eerste aanleg heeft werknemer onder meer gevorderd dat werkgeefster de correcte salarissen (dus inclusief de bijtelling van de leaseauto) aan het pensioenfonds PMT en verzekeraar NV Schade doorgeeft. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, waartegen werknemer in hoger beroep zes grieven heeft aangevoerd.

Oordeel

Werknemer heeft de volgende grieven aangevoerd: (1) de kantonrechter heeft ten onrechte de vordering tot afgifte van een gecorrigeerde bruto-nettospecificatie over periode 6 van 2012 afgewezen, (2 en 3) de kantonrechter heeft ten onrechte geoordeeld dat werkgeefster de bijtelling voor de leaseauto niet als onderdeel van het pensioengevend salaris moet doorgeven aan PMT en evenmin het correcte salaris (inclusief bijtelling) aan NV schade, (4-6) werknemer is het niet eens met de afwijzing van het (zonder kosten en premievrij) afsluiten van een ANW-hiaat verzekering, de afwijzing van de buitengerechtelijke incassokosten en de afwijzing van het verzoek tot toewijzing van de proceskosten ten laste van werkgeefster.

Grief 1 (loonstrook)

Deze grief wordt afgewezen omdat werknemer zijn belang bij de noodzaak tot het verstrekken van (nog) een (aanvullende) loonstrook over de nabetaling over het jaar 2012 onvoldoende heeft onderbouwd.

Grievens 2 en 3 (bijtelling)

Het hof stelt bij zijn beoordeling voorop dat werknemer jegens pensioenuitvoerder PMT recht heeft op de pensioenaanspraken die uit het pensioenreglement voortvloeien. De loonbestanddelen waarover premie is verschuldigd worden de premiegrondslag genoemd. Onder verwijzing naar het pensioenreglement, de Wet LB 1964, artikel 10b van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en de Beleidsregels PMT concludeert het hof dat de bijtelling voor de leaseauto niet geldt als onderdeel van het pensioengevend salaris. De vordering die ziet op de veroordeling van werkgeefster tot het doorgeven van het salaris (inclusief de bijtelling van de leaseauto) aan het pensioenfonds is terecht afgewezen. Werknemer neemt verplicht deel aan de arbeidsongeschiktheidsverzekering NV Schade. Het hof kan (anders dan de kantonrechter) niet vaststellen dat NV Schade van hetzelfde loonbegrip uitgaat als het pensioenfonds. Dat ligt ook niet zonder meer voor de hand. Er zijn immers meerdere (relevante) loonbegrippen, waaronder, voor zover in deze zaak van belang, naast het pensioengevend loon, ook het SV-loon en het premieloon voor werknemersverzekeringen. Onder verwijzing naar de Cao AvIM, het Financieringsreglement, het Uitkeringsreglement en de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) oordeelt het hof dat werkgeefster ten onrechte het salaris zonder de bijtelling privégebruik auto van de zaak niet heeft doorgegeven aan verzekeraar NV Schade. Werknemer heeft belang bij toewijzing van die vordering. Hij heeft immers gesteld dat het UWV het dagloon weliswaar heeft vastgesteld op een bedrag boven het maximumdagloon, maar dat NV Schade het verzekerd loon van werknemer heeft vastgesteld op een bedrag dat lager is dan het maximumdagloon. Deze grief slaagt omdat NV Schade bij uitkering, wanneer zij uitgaat van een hoger verzekerd loon, aanvult tot een hoger bedrag. Dit heeft werkgeefster onvoldoende weersproken.

Grievens 4 tot en 6 (afsluiten Anw-hiaatverzekering, buitengerechtelijke kosten, proceskosten)

Omdat werknemer (bij wie vanaf maart 2016 niet meer door inhouding op het salaris premie kon worden afgedragen) desgevraagd op 26 juli 2017 schriftelijk via zijn gemachtigde heeft verklaard geen premie te willen betalen voor de Anw-hiaatverzekering is hij afgemeld voor deelname. Werknemer heeft er naar het oordeel van het hof dus zelf voor gekozen geen premie te betalen. Dat leidt tot het gevolg dat hij geen deelnemer is aan de Anw-hiaatverzekering, wat betekent dat grief 4 wordt afgewezen. Grief 5 met betrekking tot de buitengerechtelijke incassokosten slaagt omdat naar het oordeel van het hof het redelijk wordt geacht dat werknemer in de gegeven omstandigheden de desbetreffende kosten heeft gemaakt en het gevorderde bedrag van € 41,45 redelijk is. Grief 6 slaagt niet. Het hof is van oordeel dat de kantonrechter in eerste aanleg terecht de proceskosten heeft gecompenseerd en doet dat ook in hoger beroep.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1524

Zaaknummer: 200.336.158/01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, R.R.M. de Moor en C.J. Frikkee

Advocaten: E. van Roosmalen en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 7:626 BW; Wet LB 1964 Wet uniformering loonbegrip, art. 10b Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, Wfsv

RECHTSPRAAK

Ontbinding a-grond en subsidiair g-grond afgewezen. Ontbinding op tegenverzoek werknemer 7:671c BW, maar geen ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en daarom geen billijke vergoeding en transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is per 19 november 2001 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van senior system engineer. In oktober 2024 heeft werkgeefster voor 51 boventallige werknemers een ontslagaanvraag ingediend. Ook werknemer is op 29 oktober 2024 over het verval van zijn arbeidsplaats geïnformeerd. Voor werknemer was zijn detachering bij een ander bedrijf van belang. Het UWV heeft ten aanzien van de ontslagaanvraag van werknemer gereageerd dat onvoldoende duidelijk was waarom de arbeidsplaats van werknemer diende te vervallen. Volgens het UWV heeft er geen herplaatsingsgesprek plaatsgevonden. Werknemer heeft, naar aanleiding van nieuwe gesprekken over een herplaatsing, aangegeven niet te zullen solliciteren op een vacature en vast te houden aan zijn detacheringsfunctie. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege de a-grond. Werkgeefster heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat haar onderneming al jaren negatieve cijfers noteert. Ingrijpen in de bestaande onderneming werd daardoor voor haar noodzakelijk en heeft ertoe geleid de aan IGS gerelateerde activiteiten geheel te staken, terwijl de aan EGC gerelateerde activiteiten niet worden gestaakt, maar vanuit andere locaties worden ingevuld. Werkgeefster blijft na deze organisatorische veranderingen enkel als servicelocatie voortbestaan. Als gevolg van de doorgevoerde wijzigingen is de arbeidsplaats van werknemer komen te vervallen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel werknemer betwist dat er sprake is van een voldoende bedrijfseconomische noodzaak die leidt tot voornoemde beslissingen van werkgeefster, is de kantonrechter indachtig de ondernemersvrijheid die werkgeefster toekomt, van oordeel dat zij voldoende heeft toegelicht en onderbouwd hoe zij tot de uitgevoerde organisatiewijziging heeft kunnen komen. Ook zonder een verlieslatende situatie, die hier wel aan de orde is voor in ieder geval een onderdeel van de organisatie, mag een werkgever besluiten zijn organisatie doelmatiger in te richten, met als gevolg dat arbeidsplaatsen komen te vervallen. Werknemer betwist dat werkgeefster de afspiegeling juist heeft toegepast. Niet alleen heeft zij niet de juiste bedrijfsvestiging vastgesteld, maar ook heeft zij niet de juiste personen betrokken in de afspiegeling, aldus werknemer. De kantonrechter is van oordeel dat

werkgeefster een zelfstandige bedrijfsvestiging is binnen de groep van Alfa Laval. De werknemers die voor ALA werkzaam zijn, zijn bij deze onderneming in dienst. Het Nederlandse ontslagrecht strekt zich niet uit tot buitenlandse vestigingen. Gelet op het gemotiveerde verweer van werknemer had het echter op de weg van werkgeefster gelegen een nadere toelichting te geven op de hiervoor geschetste onderdelen ten aanzien van de verschillende functies en 'job profiles' waarmee zij werkt. Dat heeft zij nagelaten. Hoewel werknemer het eens is met de omschrijving van zijn functie blijft het zonder nadere toelichting voor de kantonrechter niet mogelijk om bijvoorbeeld voor een andere werknemer, van wie werknemer stelt dat de inhoud van zijn werkzaamheden niet overeenkomt met die van hem, te controleren of hij werkzaam is in dezelfde uitwisselbare functie. Gelet op het voorgaande heeft werkgeefster dan ook onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsplaats van werknemer noodzakelijkerwijs is komen te vervallen. Het ontbindingsverzoek op de g-grond wordt afgewezen. Hoewel begrijpelijk is dat de verhoudingen zijn verstoord, ligt het op de weg van partijen om een poging tot toenadering te doen, wat niet is gebeurd. Werknemer heeft zelf ook een ontbindingsverzoek ingediend. Dit verzoek wordt toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding en een transitievergoeding wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6109

Zaaknummer: 11670389 \ HA VERZ 25-31

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: C. Jacobs, mr. S.A. Poelman en R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:671b lid 9, onder c, BW en 7:686a lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Het hof oordeelt, in navolging van de kantonrechter, dat het ontslag op staande voet vanwege het meenemen van worsten niet rechtsgeldig is.*Feiten*

Werknemer is per 14 september 1987 in dienst getreden bij Gepo Vleeswaren B.V. (hierna: Gepo). Gepo houdt zich bezig met de productie van vleeswaren. Op 6 mei 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het meenemen van worsten zonder te betalen. In eerste aanleg heeft werknemer aangegeven te berusten in het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat onvoldoende gebleken is van een duidelijk beleid omtrent het meenemen van worsten en omdat aannemelijk is dat er sprake was van een gebruik ten aanzien van het meenemen door werknemers van onverkoopbare worsten. De kantonrechter heeft werknemer een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toegekend. Gepo voert in hoger beroep aan dat er sprake is geweest van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Gepo heeft daartoe gesteld dat de tijd van gratis leverworsten in 2011 is afgeschaft en dat werknemer sindsdien worstengeld ontving. Leverworsten mogen niet zomaar worden meegenomen, maar moeten worden betaald. Van een 'kratjes-gewoonte', waarmee onverkoopbare worsten mochten worden meegenomen door het personeel, was geen sprake. Gepo voert aan dat er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Uit de ontslagbrief in combinatie met de overgelegde verklaringen blijkt dat er bij Gepo jarenlang worsten in een personeelskrat bij de hygiënesluis stonden, die door het personeel mochten worden meegenomen. Het hof ziet, net als de kantonrechter, geen reden om aan de betrouwbaarheid van de verklaringen van enkele collega's van werknemer over deze praktijk te twijfelen. Er is onvoldoende gebleken dat er sprake was van een eenduidig en kenbaar beleid omtrent het al dan niet meenemen van worsten. Gelet op de ontslagbrief was niet zozeer de aard van de meegenomen worsten relevant, maar wel dat er op 3 mei 2024 geen personeelskrat met worsten stond. Werknemer heeft daarover in het verzoekschrift in eerste aanleg verklaard dat hij op 3 mei 2024 tijdens zijn werk op een krat leverworsten stuitte die niet voldeed aan de eisen om verkocht te worden, maar wel mochten worden meegenomen door werknemers. Omdat het al einde werkdag was heeft werknemer het krat niet bij de uitgang gezet, maar wilde hij dat op 6 mei 2024 alsnog doen. Werknemer heeft bij verzoekschrift in hoger beroep gesteld dat de kratten met onverkoopbare worsten op een specifieke plaats in het magazijn stonden. Hierop heeft Gepo niet meer gereageerd,

hetgeen wel op haar weg had gelegen. Het hof gaat ervan uit dat het krat met onverkoopbare worsten op een specifieke plaats in het magazijn stond. De aan werknemer verweten diefstal is niet komen vast te staan. Het hof is daarnaast met de kantonrechter van oordeel dat Gepo onvoldoende rekening heeft gehouden met de door werknemer aangevoerde persoonlijke omstandigheden. Werknemer was ten tijde van het ontslag op staande voet 59 jaar oud en bijna 37 jaar bij Gepo in dienst. Op twee officiële waarschuwingen van 20 maart 2023 en 21 maart 2023 met betrekking tot het rookbeleid na was sprake van een vlekkeloos dienstverband. Het hof oordeelt dat er geen sprake is van dringende redenen die een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Aangezien het hof in het voorgaande heeft geoordeeld dat er geen sprake is van dringende redenen die een ontslag op staande voet rechtvaardigen, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Gepo en heeft werknemer recht op een billijke vergoeding. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat een billijke vergoeding van € 150.000 bruto passend is. Het hof acht het niet onaannemelijk dat werknemer tot de pensioendatum op 13 maart 2032, dus nog acht jaar vanaf de datum van het ontslag op staande voet, bij Gepo was blijven werken, aangezien het incident met de worsten geen ontbindingsgrond zou hebben opgeleverd. Gepo wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2023

Zaaknummer: 200.348.211/01

Rechters: I.A. Haanappel-van der Burg, W.J.J. Wetzels en G.C. Boot

Advocaten: J.W. Bloem en M. Koolhoven

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW