

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 35, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsden, 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

Rechtbank

- [Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5234](#) 19-08-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:9036](#) 14-08-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8606](#) 12-08-2025
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5896](#) 11-08-2025
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5268](#) 08-08-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6782](#) 08-08-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:9341](#) 05-08-2025
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5792](#) 05-08-2025
- [Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5754](#) 04-08-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3824](#) 24-07-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9901](#) 21-07-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:14918](#) 21-07-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:14527](#) 21-07-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3574](#) 18-07-2025
- [Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6922](#) 18-07-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3390](#) 15-07-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7840](#) 10-07-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:8381](#) 04-07-2025
- [Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6411](#) 04-07-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9821](#) 04-07-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8285](#) 11-06-2025
- [Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5486](#) 21-05-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:11659](#) 29-04-2025
- [Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2022:5319](#) 11-10-2022

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8384](#) 27-10-2021

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2021:5111](#) 15-06-2021

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8380](#) 13-04-2021

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2016:4561](#) 13-10-2016

RECHTSPRAAK

***Eindbeschikking na eerdere ontbinding arbeidsovereenkomst.
Veroordeling tot betaling transitievergoeding en billijke vergoeding,
hoewel deze substantieel lager is dan verzocht.****Feiten*

Verzoeker is per 1 maart 2006 bij gedaagde in dienst getreden. In 2018 heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat werknemer de functie van banketbakker II vervult bij gedaagde. Werknemer is op 8 augustus 2024 overleden. De erven van werknemer hebben de procedure overgenomen. In een andere uitspraak op 4 juli 2025 heeft de kantonrechter de door werknemer verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst al uitgesproken. Er moet nog beslist worden over de transitievergoeding, de billijke vergoeding, de salarisspecificaties en de proceskosten. Werknemer verzoekt aan billijke vergoeding een bedrag van € 116.208 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Om de redenen genoemd in het eindvonnis in de zaak met zaaknummer 6485325 CV EXPL 17-40420 neemt de kantonrechter als uitgangspunt voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding het basisloon waarop werknemer ten tijde van het einde van de arbeidsovereenkomst op 20 december 2020 recht zou hebben gehad als hij toen niet ziek zou zijn geweest plus het bedrag dat hij gemiddeld per maand extra verdiende in verband met het grote aantal overuren dat hij werkte in de twaalf maanden voorafgaand aan zijn uitval. Uitgaande van de begin- en einddatum van de arbeidsovereenkomst en genoemde loonbestanddelen stelt de kantonrechter de transitievergoeding waarop werknemer recht heeft vast op € 19.157,46 bruto. Aan billijke vergoeding wordt een bedrag van € 7.500 toegekend, omdat de kantonrechter van oordeel is dat werknemer daarop aanspraak heeft in verband met het ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgeefster. Het toe te wijzen bedrag aan billijke vergoeding is aanzienlijk minder dan waarom verzocht is, maar dat komt doordat het verzoek onvoldoende is onderbouwd en de kantonrechter de argumenten die werknemer hieraan wel ten grondslag heeft gelegd grotendeels niet deelt. Dat werkgeefster over een periode van negen jaar tot aan het pensioen van werknemer zijn loon zou moeten aanvullen uitgaande van zijn verdien capaciteit vermeerderd tot het niveau van het loon dat hij bij werkgeefster zou hebben verdiend, vindt de kantonrechter niet billijk. Onwaarschijnlijk is dat werknemer tot aan zijn pensioen zou hebben doorgewerkt bij werkgeefster als geen sprake zou zijn geweest van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten, waaronder het niet naleven van re-integratieverplichtingen door werkgeefster. In verband met dat laatste is werkgeefster al een

loonsanctie opgelegd door het UWV waardoor zij een jaar langer loon heeft moeten betalen aan werknemer. Er is dus al sprake geweest van drie jaar loonbetaling tijdens ziekte. Arbeidsrechtelijk zijn wat zaken niet goed gegaan, maar dat zou er niet aan in de weg hebben gestaan om, als deze ontbindingsprocedure niet zou hebben gespeeld, met succes te kunnen aansturen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in verband met de langdurige uitval door ziekte en het eindigen van de loondoorbetalingsverplichting begin 2020. In het verzoekschrift is verwoord dat werknemer belemmerd wordt bij het vinden van ander werk door zijn lage opleiding, zijn eenzijdige arbeidsverleden bij werkgeefster, en zijn beperkte kennis van de Nederlandse taal. Deze omstandigheden kunnen echter, zonder nadere toelichting die ontbreekt, niet worden toegerekend aan werkgeefster. Aan de hoogte van de billijke vergoeding draagt ook bij dat werknemer geen cijfermatig inzicht heeft verschaft in de financiële berekening ervan, wat wel van hem mocht worden verlangd, mede omdat hij hierop reeds bij beschikking van 9 december 2020 is gewezen en waartoe hij ook nadien in de gelegenheid is geweest. Het verzochte bedrag is bovendien gebaseerd op de functie van banketbakker II en het daarbij behorende loon en niet op dat van de door het Hof Den Haag vastgestelde functie van productiemedewerker II, niveau II. Verweerster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9821

Zaaknummer: 7517785 VZ VERZ 19-1637 4-7-2025

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: A. Kouwenaar-de Coninck en D.M.A. Oud

Wetsartikelen: 7:686a lid 6 en 7 BW

RECHTSPRAAK

Quintall mocht werknemer niet uitsluiten van werk vanwege weigering om een gesprek in bijzijn van advocaten te voeren.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 2021 in dienst getreden bij Quintall in de functie van medewerker werkvoorbereiding. Quintall heeft tijdens een gesprek op 27 mei 2025 aan werknemer kenbaar gemaakt dat zij de arbeidsovereenkomst met hem wenst te beëindigen. Bij brief van diezelfde datum heeft Quintall de redenen voor de beoogde beëindiging uiteengezet en heeft zij werknemer een voorstel gedaan voor een beëindiging van zijn dienstverband. In deze brief valt onder meer te lezen dat Quintall van mening is dat werknemer disfunctioneert in zijn rol als werkvoorbereider en dat (dientengevolge) sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn directe collega's. Ook geeft Quintall in deze brief te kennen dat zij mede in het belang van werknemer wenst af te zien van een formeel verbetertraject. Zij noemt hiervoor als redenen het geconstateerde gebrek aan zelfreflectie bij werknemer, de verstoorde arbeidsverhouding met collega's en de verwachting dat als gevolg van het optimaliseren/efficiënter inrichten van werkprocessen de functie van werknemer als werkvoorbereider zal komen te vervallen, hetgeen bij gebreke van een andere passende functie een reden vormt voor beëindiging van het dienstverband. Quintall beëindigt haar brief met een beëindigingsvoorstel, waarbij zij werknemer een termijn heeft geboden om zich over dit voorstel te beraden, zulks met een vrijstelling van werkzaamheden. Bij gebreke van instemming dient werknemer blijkens deze brief zijn werkzaamheden met onmiddellijk ingang te hervatten en zullen afspraken over onder meer een verbetertraject worden gemaakt. De advocaat van werknemer heeft de advocaat van Quintall bij e-mail van 17 juni 2025 verzocht om toezending van het volledige personeelsdossier van werknemer en onderbouwing van de aangevoerde ontslaggronden. Tevens heeft de advocaat van werknemer verzocht schriftelijk te bevestigen dat werknemer vanaf 23 juni 2025 zonder enige beperking tot de bedongen arbeid zal worden toegelaten. Bij e-mail van 25 juni 2025 heeft de advocaat van Quintall werknemer uitgenodigd voor een re-integratiegesprek op 1 juli 2025 op het kantoor van Quintall. De inzet van dit gesprek is blijkens deze e-mail het door werknemer hervatten van zijn werkzaamheden. De advocaat van Quintall kondigt in deze e-mail verder aan dat Quintall zich tijdens dit gesprek door haar advocaat zal laten bijstaan en nodigt de advocaat van werknemer uit om ook bij het gesprek aanwezig te zijn. Op 26 juni 2025 heeft de advocaat van Quintall onder meer aan de advocaat van werknemer bericht dat werknemer in de gelegenheid wordt gesteld om zijn werkzaamheden op 1 juli 2025 te hervatten en dat het gesprek op die datum als doel heeft om die werkhervatting 'handen en voeten' te geven. Bij e-

mail van 27 juni 2025 heeft de advocaat van werknemer aan de advocaat van Quintall bericht dat werknemer kan instemmen met een hervatting van zijn werkzaamheden per 1 juli 2025 maar niet met een gesprek over die hervatting in het bijzijn van advocaten. Volgens de advocaat van werknemer werkt de aanwezigheid van advocaten tijdens dit gesprek escalerend en dient dit gesprek uitsluitend door werknemer en Quintall te worden gevoerd. Op 1 juli 2025 is werknemer verschenen op het werk en is hij vervolgens door Quintall geschorst vanwege het niet bereid zijn om een gesprek te voeren in het bijzijn van de advocaten, hetgeen het hervatten van werk volgens Quintall blokkeert. Werknemer vordert wedertewerkstelling.

Oordeel

De voorzieningenrechter is van oordeel dat een redelijke en zwaarwegende grond om werknemer vrij te stellen van werkzaamheden ontbreekt. Quintall heeft weliswaar aangevoerd dat werknemer disfunctioneert en dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding met zijn directe collega's, maar die stellingen heeft Quintall niet van een deugdelijke onderbouwing voorzien. Een en ander heeft tot gevolg dat – zoals Quintall in feite ook erkent – werknemer in de gelegenheid moet worden gesteld om zijn werkzaamheden op grond van de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst te hervatten. Partijen twisten erover of Quintall aan die werkhervatting de voorwaarde mag verbinden dat eerst in het bijzijn van de advocaten van partijen een gesprek wordt gevoerd. De voorzieningenrechter is van oordeel dat Quintall die voorwaarde redelijkerwijs niet heeft mogen stellen. Daartoe is in de eerste plaats van belang dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat – zoals Quintall stelt en werknemer betwist – de verstandhouding tussen partijen zodanig is verslechterd dat deze eerst door middel van een gesprek in het bijzijn van de advocaten van partijen moet worden genormaliseerd alvorens tot werkhervatting kan worden overgegaan. De slotsom is dat Quintall zal worden veroordeeld om werknemer binnen 24 uur na betekening van dit vonnis tot zijn werkzaamheden uit hoofde van de arbeidsovereenkomst toe te laten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:14527

Zaaknummer: C/09/687177 / KG ZA 25-600

Rechters: D.R. Glass

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en J. van Hulst

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen.
Werknemer weigerde medewerking aan verbetertraject.***

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2007 bij GVB in dienst getreden. Op 10 augustus 2020 schreef GVB aan werknemer dat zij in de voorgaande periode een aantal keer aandacht had gevraagd voor zijn functioneren, dat al enige tijd op verschillende onderdelen te wensen overlaet. In dat kader verwijst zij naar de functioneringsgesprekken gevoerd op 5 februari 2020, 5 maart 2020 en 11 maart 2020. In die gesprekken zijn diverse verbeter- en ontwikkelpunten genoemd. Er wordt begonnen met een verbetertraject, dat werknemer op 28 augustus 2020 voor akkoord tekent. In dat plan is opgenomen dat werknemer aan het einde van het verbetertraject alle in het verbeterplan opgenomen punten zodanig moet hebben ontwikkeld en verbeterd dat hij zijn functie als monteur elektronica op een volwaardige en professionele manier zelfstandig kan uitoefenen. Mocht onverhoopt blijken dat dit niet het geval is, dan zullen de vervolgstappen bepaald worden. Daarbij geeft GVB aan dat het zelfs mogelijk is dat zij genoodzaakt is tot het nemen van andere maatregelen waarbij dit gevolgen kan hebben voor het dienstverband bij GVB, bijvoorbeeld plaatsing in een andere functie (indien beschikbaar, binnen de GVB-kaders) of ontslag. In december 2020 vond de eindevaluatie van het verbeterplan plaats. Deze was op alle punten onvoldoende. Omdat werknemer in de tussenliggende periode geen verslagen van gevoerde evaluatiegesprekken ontvangen bleek te hebben, is het verbetertraject echter verlengd met drie maanden. Het verbetertraject hield onder meer in dat het werk van werknemer extra gecontroleerd werd. Op 4 en 8 maart 2021 heeft werknemer geweigerd nog langer mee te werken aan de extra controles. Op 22 maart 2021 liet werknemer weten niet te willen testen in het bijzijn van zijn leidinggevende. Die heeft daarop laten weten hierover niet opnieuw in discussie te gaan. Op 23 maart 2021 liet werknemer weten niet meer aan het verbetertraject mee te willen werken. In maart/april 2021 heeft nog mediation plaatsgevonden om de verstandhouding tussen werknemer en zijn teamleider te herstellen, maar die is niet geslaagd. De eindevaluatie van het verlengde verbetertraject vond plaats op 28 april 2021. De beoordeling luidt dat werknemer op alle onderdelen onvoldoende verbetering heeft bereikt. GVB verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer vanwege verwijtbaar handelen, disfunctioneren, althans een verstoorde arbeidsverhouding, zonder vergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter moet de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.

Niet ter discussie staat dat GVB het functioneren van werknemer in zijn nieuwe functie in 2020 op de agenda heeft gezet. Uiteindelijk heeft dat ook geresulteerd in een verbeterplan, waar werknemer mee akkoord is gegaan. Het was dan niet aan hem om redelijke instructies van GVB die zagen op controle van zijn werkzaamheden ter discussie te stellen en – uiteindelijk – te weigeren. Door dat wel te doen en door uiteindelijk zelfs zijn medewerking aan het verbetertraject stop te zetten, heeft werknemer zodanig verwijtbaar gehandeld dat dit beëindiging van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. Uit de aard van de ontslaggrond volgt dat herplaatsing niet aan de orde is en dat evenmin sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van GVB. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. GVB heeft dat ook niet met zoveel woorden gesteld of onderbouwd. De transitievergoeding is dus toewijsbaar, met de wettelijke rente vanaf een maand na de datum van ontbinding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8384

Zaaknummer: 9335361 EA VERZ 21-462

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: Ch.M. Hettinga en M.F. Hilberdink

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende nevenwerkzaamheden tijdens ziekte is onterecht. Werkgeefster levert onvoldoende bewijs en werknemer ontvangt een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 22 januari 2018 in dienst bij werkgeefster als marketing- en communicatiemanager. Op 19 september 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster meegedeeld dat een aantal van haar collega's problemen hebben om met haar samen te werken. Op 20 september 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 10 oktober 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster is uitgevallen voor haar werk wegens ziekte. Op 8 januari 2025 hebben partijen een eerste mediationgesprek gehad. In een brief van 29 januari 2025 heeft werkgeefster aan werkneemster geschreven dat zij voornemens is om werkneemster op staande voet te ontslaan omdat zij tijdens haar ziekte en in strijd met haar arbeidsovereenkomst werkzaamheden heeft uitgevoerd voor Mesh Solutions, een concurrerend bedrijf opgericht door een oud-werknemer. In een e-mail van 31 januari 2025 heeft werkneemster geschreven dat van overtreding van het verbod door het verrichten van structurele werkzaamheden voor een concurrerend bedrijf nimmer sprake is geweest. Op 4 februari 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. In een brief van 12 februari 2025 heeft de gemachtigde van werkneemster aan werkgeefster geschreven dat werkneemster geen (neven)werkzaamheden heeft verricht, maar dat de oud-werknemer haar – in het kader van hun vriendschappelijke relatie – heeft gevraagd om naar zijn zelfgemaakte website te kijken en te laten weten wat zij ervan vond en haar daarom toegang tot zijn website heeft verschaft door een account aan te maken waarmee zij met haar privé-e-mailadres kon inloggen. Werkneemster verzoekt primair het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot betalen van (achterstallig) loon en wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werkgeefster stelt dat werkneemster structureel werkzaamheden verrichtte voor het bedrijf van een oud-werknemer, enkel gebaseerd op het feit dat zij met haar privé-mailadres kon inloggen op diens website. Werkneemster weerspreekt dit gemotiveerd: zij heeft de website slechts één keer bekeken op verzoek van haar vriend, de oud-werknemer, die haar hiervoor een account gaf. Werkgeefster heeft deze verklaring niet gemotiveerd weersproken en levert geen bewijs van structurele werkzaamheden. Het eenmalig bekijken van een website is onvoldoende voor ontslag op staande voet. Het ontslag wordt vernietigd, de arbeidsovereenkomst blijft bestaan

en werknemster heeft recht op loon vanaf 4 februari 2025. De kantonrechter behandelt vervolgens het voorwaardelijk ontbindingsverzoek. Op basis van de stukken en de zitting concludeert hij dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar is verstoord.

Werkgeefster wil niet verder met werknemster vanwege haar houding, het niet opvolgen van instructies en negatieve invloed op de werkomgeving. Werknemster stelt dat haar taken na terugkeer van zwangerschapsverlof zijn afgenomen en dat zij zich altijd volledig heeft ingezet. Beide partijen ervaren de mediation verschillend: werkgeefster zegt dat werknemster aanbiedingen tot voortzetting afwees, terwijl werknemster stelt dat zij zich niet meer welkom voelde. De kantonrechter concludeert dat het vertrouwen tussen partijen ontbreekt. Omdat het ontslag op staande voet onterecht was, kent hij een billijke vergoeding toe van € 32.000 bruto. Gezien de verstoorde verhouding en het mediationtraject verwacht hij dat de arbeidsovereenkomst niet langer dan zes maanden zou hebben voortgeduurd. Werknemster heeft bovendien een goede positie op de arbeidsmarkt en kan redelijkerwijs snel een nieuwe baan vinden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8285

Zaaknummer: 11605834 \ AO VERZ 25-15

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: R.P. Zieltjens en A. Broek

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:671b lid 1 BW, 7:671b lid 9, onder a, BW, 7:673 lid 1, onder b, BW, 7:677 lid 1 BW, 7:678 lid 1 BW en 7:681 lid 1, onderdeel a, BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft zich grensoverschrijdend en onacceptabel gedragen. Zij had echter de mogelijkheid moeten krijgen om dat gedrag aan te passen, al dan niet met een verbetertraject. Dat is niet gebeurd. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

De kantonrechter herhaalt dat het in deze zaak allereerst gaat om de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen de universiteit en werkneemster moet worden ontbonden. Bij tussenbeschikking van 20 november 2024 heeft de kantonrechter werkneemster in de gelegenheid gesteld om bij akte het door haar gestelde tegenbewijs te leveren tegen de zeer ernstige beschuldigingen van de universiteit. Tevens heeft de kantonrechter in voormelde tussenbeschikking de universiteit verzocht stukken in het geding te brengen die inzicht geven in de financiële gevolgen van een einde van de arbeidsovereenkomst, zowel voor werkneemster als voor de universiteit.

Oordeel

Overwogen is dat het vooralsnog aannemelijk is geworden dat werkneemster zich in het verleden (en mogelijk meer recent nog) schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend en onacceptabel gedrag, hetgeen de grondslag is van het verzoek van de universiteit. Werkneemster heeft als tegenbewijs een groot aantal producties ingebracht. In haar toelichting op het ingebrachte bewijs heeft werkneemster – evenals eerder – betoogd dat er dusdanig ernstige gebreken zitten in de werkwijze van de onderzoekscommissie, dat het rapport met de bevindingen buiten beschouwing zou behoren te blijven. De kantonrechter heeft echter al geoordeeld dat hij geen relevante gebreken aanwezig acht in het onderzoek van de onderzoekscommissie en hij de bevindingen van de commissie tot uitgangspunt neemt. Op dat oordeel wordt niet teruggekomen. Het uitgangspunt is derhalve dat voorshands voldoende aannemelijk wordt geacht dat werkneemster de verweten gedragingen heeft begaan, zij het voor zover dat uit de bevindingen van de onderzoekscommissie volgt.

Werkneemster heeft ook een grote hoeveelheid aan stukken ingebracht als weerlegging van het voorshands aannemelijk geachte gedrag, waaronder een groot aantal verklaringen. De weersprekingen weerleggen voor de kantonrechter niet (op overtuigende wijze) het gedrag van werkneemster zoals door de melders beschreven. Weliswaar volgt uit de overgelegde verklaringen dat er studenten en collega's zijn die een andere (positieve) beleving hebben van het gedrag van en de samenwerking met werkneemster, maar deze persoonlijke ervaringen

weerleggen niet (voldoende) de wijze waarop de melders specifieke situaties hebben ervaren. Anders gezegd: het verweten gedrag is ondanks de bewijslevering van werkneemster nog steeds voldoende aannemelijk. Dat is niet het geval met betrekking tot het verwijt rond de kinderarbeid. Dat werkneemster kinderen (betaalde) arbeid heeft laten verrichten, is niet gebleken. Ten aanzien van de verweten schending van de wetenschappelijke integriteit wordt overwogen dat dit ten eerste is gebaseerd op het zonder (voorafgaande schriftelijke) vergunning werken op Grenada (2015) en het extraheren van een tand/tanden (2009). Beide heeft werkneemster erkend, zij het dat het extraheren van een tand/tanden door haar echtgenoot is gedaan, maar zij wist het en stond het toe. Dat valt haar aan te rekenen. Ook de universiteit kan echter een verwijt worden gemaakt. Niet alleen heeft de universiteit geen enkele controle uitgeoefend op de wijze waarop het veldwerk onder leiding van werkneemster en haar echtgenoot werd verricht en onder welke condities de kwetsbare jongeren dienden te werken, daarnaast heeft het aan elke vorm van toezicht op het functioneren van werkneemster ontbroken, alleen het resultaat telde. Dit falend toezicht valt de universiteit ernstig aan te rekenen. Werkneemster heeft ook nimmer negatieve beoordelingen ontvangen. Zij is niet aangesproken op haar gedrag of handelwijze. In het algemeen geldt dat een werknemer wiens gedrag onacceptabel is, de mogelijkheid moet krijgen om dat gedrag aan te passen, al dan niet met een verbetertraject. Dat had hier ook moeten gebeuren. De universiteit heeft derhalve naar het oordeel van de kantonrechter te snel besloten te streven naar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5896

Zaaknummer: 11144587 EA VERZ 24-502

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: C.J.R. Mehlem en P.A. Charbon

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 1 sub g BW en 7:669 lid 1 sub h BW

RECHTSPRAAK

Door geen instructies te geven over de wijze waarop markiezen moesten worden verplaatst heeft werkgeefster onvoldoende invulling gegeven aan de op haar als werkgeefster rustende zorgplicht.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 april 2014 bij werkgeefster in dienst getreden. Op 14 april 2020 kregen werknemer en zijn collega de opdracht om acht markiezen aan de gevel van een boerderij te bevestigen. Bij het handmatig verplaatsen van een van de markiezen heeft werknemer een hevige pijscheut in zijn linkerarm ervaren. Werknemer heeft zijn werkzaamheden direct gestaakt, zich ziek gemeld en is dezelfde dag naar de huisarts gegaan. Hij is doorverwezen naar het ziekenhuis alwaar een bicepspeesruptuur is gediagnosticeerd. In verband daarmee heeft werknemer op 22 april 2020 een operatie ondergaan. Bij schrijven van zijn gemachtigde van 21 augustus 2020 heeft werknemer werkgeefster aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het bedrijfsongeval dat hem op 14 april 2020 is overkomen. Werkgeefster heeft de aansprakelijkheidstelling doorgezonden aan haar aansprakelijkheidsverzekeraar Achmea. Bij brief van 1 oktober 2020 hebben werkgeefster en haar verzekeraar iedere aansprakelijkheid voor door werknemer als gevolg van het ongeval geleden en te lijden schade afgewezen. Het dienstverband tussen werkgeefster en werknemer is beëindigd. Vanaf januari 2022 is werknemer elders in dienst getreden (thans voor onbepaalde tijd). In opdracht van (de verzekeraar van) werkgeefster heeft een toedrachtsonderzoeker namens Interpolis Bedrijven onderzoek gedaan naar de oorzaak van het bedrijfsongeval. Werknemer verzoekt in deze deelgeschilprocedure te bepalen dat werkgeefster aansprakelijk is voor de door hem geleden schade als gevolg van het bedrijfsongeval op 14 april 2020.

Oordeel

Als niet gemotiveerd weersproken staat vast dat de functie van monteur in dienst van werkgeefster met zich brengt dat zonwerend materiaal naar de plaats van montage moet worden gebracht en veelal op hoogte moet worden gemonteerd. Bij de uitoefening van die functie vinden daarom regelmatig tilwerkzaamheden plaats. Of en in hoeverre risico's omtrent deze tilwerkzaamheden via een RI&E in kaart zijn gebracht kan in deze procedure niet worden vastgesteld omdat (de verzekeraar van) werkgeefster heeft nagelaten de (beweerdelijk) in 2001 opgestelde en sindsdien bijgehouden RI&E in het geding te brengen en ook overigens niet is toegelicht welke bevindingen daaruit zijn voortgekomen en welke (eventuele) preventieve maatregelen ter beperking van risico's zijn getroffen. In ieder geval oordeelt de kantonrechter dat van werkgeefster mocht worden verwacht dat zij gelet op de

aard en de wijze van het uitvoeren van de werkzaamheden werknemer – hoewel ervaren en gecertificeerd – had moeten instrueren over de wijze waarop de markiezen moesten worden verplaatst: bijvoorbeeld door deze gezamenlijk te tillen ofwel door daarbij gebruik te maken van mechanische hulpmiddelen. Door die instructies na te laten en de wijze van verplaatsing ter beoordeling aan werknemer en zijn collega over te laten, heeft werkgeefster – zo oordeelt de kantonrechter – onvoldoende invulling gegeven aan de ingevolge artikel 7:658 BW op haar als werkgeefster rustende zorgplicht.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2022:5319

Zaaknummer: 9825633

Rechters: L.T. de Jonge

Advocaten: M.J. Klok en S.D. Palper

Wetsartikelen: 7:658 BW, 7:611 BW, 7:954 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer is slechts aansprakelijk voor de schade als gevolg van een aanrijding met de bedrijfsauto als is voldaan aan de voorwaarden van artikel 7:661 BW. Daar is in dit geval geen sprake van.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2022 in dienst van werkgever. Werknemer heeft op 3 april 2024 tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden een aanrijding gehad met de bedrijfsauto van werkgever. Op het schadeformulier heeft werknemer aangegeven dat hij te laat remde en dus aansprakelijk is voor het ongeval. Werkgever heeft richting werknemer aangegeven een deel van de schade, ter hoogte van € 600, bij werknemer te willen verhalen. (De gemachtigde van) werknemer heeft werkgever meermaals bericht dat hij niet akkoord is met de verrekening van de schade met zijn loon. Werkgever heeft in de maanden mei tot en met juli 2024 steeds € 50 met het loon van werknemer verrekend. Werknemer vordert o.a. een verklaring voor recht dat hij niet aansprakelijk is voor de schade en terugbetaling van hetgeen reeds aan werkgever betaald is.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de vermelding op het schadeformulier dat werknemer aansprakelijk is voor de schade ziet op de verhouding tussen werknemer en de bestuurder van het motorvoertuig waar werknemer tegenaan is gereden. Deze vermelding staat los van de verhouding tussen werkgever als werkgever en werknemer als werknemer. In die verhouding vindt de toets plaats op grond van artikel 7:661 BW. Gesteld noch gebleken is dat de schade het gevolg is van opzettelijk handelen door werknemer. Werkgever stelt wel dat de schade het gevolg is van bewust roekeloos handelen door werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet komen vast te staan, en valt uit de feiten en omstandigheden (een regenachtige dag en het rijden met een gematigde snelheid, dat wil zeggen 25 kilometer per uur op een weg waar maximaal 50 kilometer per uur is toegestaan) ook niet af te leiden dat werknemer roekeloos heeft gehandeld, laat staan dat hij zich direct voorafgaand aan het ongeval bewust is geweest van de kans dat het gevaar zich zal verwezenlijken aanzienlijk groter is dan de kans dat niet zal gebeuren, maar zich door dit een en ander niet van dit gedrag laat weerhouden. Dat werknemer een verkeersregel heeft geschonden door onvoldoende afstand te houden van zijn voorligger, zoals werkgever heeft gesteld, staat onvoldoende vast. Voor zover werknemer al een verkeersregel heeft geschonden is hij in beginsel niet reeds aansprakelijk voor aan werkgever berokkende schade als gevolg van het overtreden van een verkeersregel op zichzelf. Werkgever dient feiten en omstandigheden te stellen waaruit volgt

dat de schade het gevolg is van bewust roekeloos handelen door werknemer. Werkgever stelt enkel dat hij het vermoeden heeft dat werknemer op of net voor het moment van de kop-staartbotsing op zijn telefoon zat. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5486

Zaaknummer: 11313909 CV EXPL 24-3397 (E)

Rechters: R.A. Karsten-Badal

Advocaten: B. de Jong

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Verrekening resterend loon. Werknemer dient de gefixeerde schadevergoeding te betalen vanwege het niet in acht nemen van de opzegtermijn. Veroordeling tot betaling van de wettelijke verhoging en buitengerechtelijke incassokosten en tot afgifte van een getuigschrift.

Feiten

Werknemer is per 4 oktober 2024 in dienst getreden bij Adalat Distelplein B.V. (hierna: Adalat) in de functie van manager prothetiek. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat zowel de werkgever als de werknemer gerechtigd is de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen, maar uitsluitend schriftelijk tegen het begin van een nieuwe kalendermaand en met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden voor de werknemer en vier maanden voor de werkgever. Ook is bepaald dat werkgever een wettelijke c.q. gefixeerde schadevergoeding in rekening zal brengen indien werknemer de overeengekomen opzegtermijn niet in acht neemt. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst op 29 april 2025 per 1 mei 2025 opgezegd. Hij vordert veroordeling van Adalat tot betaling van het reseterende loon over de maand mei 2025.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang volgt uit de aard van de vorderingen die zien op betaling van het loon en daarmee samenhangende vorderingen. Vast staat dat werknemer de op grond van de arbeidsovereenkomst geldende opzegtermijn van twee maanden niet in acht heeft genomen. Werknemer is deze opzegtermijn zelf met Adalat overeengekomen, zodat – anders dan hij stelt – niet voorshands kan worden geoordeeld dat Adalat als goed werkgever hem daar bij de opzegging nog eens op had moeten wijzen. Dit betekent dat aannemelijk is dat Adalat aanspraak heeft op de wettelijke c.q. gefixeerde schadevergoeding. Op grond van artikel 7:677 lid 4 BW is deze vergoeding gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst geduurd zou hebben indien deze van rechtswege zou zijn geëindigd. Adalat heeft verder toegelicht dat werknemer zich op 30 mei 2025 ziek heeft gemeld, zodat over de laatste twee dagen van mei 2025 geen salaris is uitbetaald. Werknemer heeft dit niet betwist. Ook heeft Adalat onbetwist gesteld dat werknemer te veel vakantiedagen heeft opgenomen die Adalat heeft ingehouden op het salaris over de maand mei 2025. Rekening houdend met de beslagvrije voet voor werknemer heeft Adalat een bedrag van € 1.539,96 van het nettoloon over die maand van € 3.611,20 niet uitbetaald aan werknemer. Het restantbedrag van € 2.071,24 is inmiddels

uitbetaald. Het voorgaande betekent dat de kantonrechter het aannemelijk acht dat, na verrekening van de gefixeerde schadevergoeding, de ziekte-dagen en de te veel opgenomen vakantiedagen, het salaris over de maand mei 2025 reeds is voldaan. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. De vordering van werknemer tot veroordeling van Adalat tot het verstrekken van een positief getuigschrift wordt toegewezen, op laste van een dwangsom. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 05-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5792

Zaaknummer: 11737250 \ KK EXPL 25-369

Rechters: mr. H.D. Coumou

Advocaten: A. Ramsaroep en P.P. Klokkers

Wetsartikelen: 7:677 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben tijdens het sollicitatietraject nog geen overeenstemming bereikt over een arbeidsovereenkomst. X heeft er ook niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat dat alsnog zou gebeuren. Geen sprake van onrechtmatig afbreken onderhandelingen.

Feiten

Mevrouw X heeft op 10 februari 2025 bij Y B.V. gesolliciteerd voor de functie van Product Lead Financieel Domein. Er hebben sollicitatiegesprekken plaatsgevonden, X heeft een rondleiding gekregen door het gebouw van Y en partijen hebben met elkaar gecorrespondeerd. Op 18 maart 2025 heeft een arbeidsvoorwaardengesprek plaatsgevonden. Er zijn afspraken gemaakt over de ingangsdatum (1 april 2025), het loon, de uren-omvang, het aantal vakantiedagen, de pensioenpremie, de reisvergoeding, telefoon, lunchgeld en thuiswerkvergoeding. Op 24 maart 2025 heeft Y aan X de schriftelijke arbeidsovereenkomst gestuurd, ter ondertekening. X heeft in een e-mail aan de HR afdeling van Y laten weten dat zij met een 16-tal artikelen niet wilde instemmen, omdat partijen daar volgens haar niet over hadden gesproken. Y heeft vervolgens aangegeven de sollicitatieprocedure en de onderhandelingen over de inhoud van de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. X stelt zich thans op het standpunt dat tussen partijen reeds overeenstemming was bereikt over een arbeidsovereenkomst en zo niet, dat X er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat dat alsnog zou gebeuren. X verzoekt in beide gevallen veroordeling van Y tot betaling van een vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Overeenstemming?

Partijen hebben een aantal gesprekken gevoerd. Op basis daarvan waren beide partijen positief over het vooruitzicht met elkaar te gaan samenwerken en zij hebben dat vertrouwen ook naar elkaar uitgesproken. Dat partijen het op hoofdzaken eens zijn, betekent echter niet zonder meer dat er ook al een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen of naar alle waarschijnlijkheid zal komen. Y heeft er in een e-mail van 19 maart 2025 nadrukkelijk op gewezen dat er nog een schriftelijke arbeidsovereenkomst zou worden opgestuurd. Het ligt in de lijn der verwachting dat daar meer in staat dan het selecte aantal voorwaarden waar partijen het tot dat moment over eens zijn geworden. De beoogde functie van X is bovendien van dien aard dat van haar verwacht mag worden dat zij zich realiseert dat een arbeidsovereenkomst op dat niveau doorgaans meer omvat dan de summiere punten die in de

e-mail van 19 maart 2025 door Y waren bevestigd. Daarbij merkt de kantonrechter op dat de voorwaarden in de arbeidsovereenkomst waarmee X het uiteindelijk niet eens was, voorwaarden zijn waarvan het op zich redelijk gebruikelijk is dat zij in arbeidsovereenkomsten (kunnen) worden opgenomen. Dat betekent dat zij er bedacht op had moeten zijn dat die voorwaarden in de arbeidsovereenkomst zullen staan en dat daar mogelijk nog over overlegd zal moeten worden. Partijen waren er, ondanks het wederzijdse vertrouwen dat het wel goed zou komen, simpelweg nog niet. De kantonrechter is van oordeel dat Y ook niet de indruk heeft gewekt dat dat wel zo was. Er is daarom naar het oordeel van de kantonrechter geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen.

Gerechtvaardigd vertrouwen?

De kantonrechter oordeelt dat X er ook nog niet gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat er een arbeidsovereenkomst tot stand zou komen en dat er geen sprake is van het onrechtmatig afbreken van onderhandelingen. Over een flink aantal gebruikelijke voorwaarden in de arbeidsovereenkomst was nog niet gesproken tussen partijen en X heeft duidelijk laten weten niet in te stemmen met de voorwaarden die Y in de arbeidsovereenkomst had opgenomen. De wijze waarop zij dat heeft gedaan was voor Y de reden om daarover niet verder te onderhandelen met X. Y had er geen vertrouwen meer in dat het tot een vruchtbare samenwerking zou kunnen komen en wilde daarom niet verder in gesprek met X. De kantonrechter vindt dat niet onbegrijpelijk en daarom hoeft Y ook de vergoeding die op die grondslag is verzocht niet te betalen. Alle verzoeken van X worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3824

Zaaknummer: 11717622 \ AE VERZ 25-33

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: J.T. Groot en O.M. Bos-Steenbergen

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer betwist verstoring niet; arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer heeft aanspraak op beëindigingsvergoeding van € 25.000 bruto (inclusief transitievergoeding).

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2018 in dienst van werkgeefster. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer betwist niet hetgeen werkgeefster aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van hetgeen over en weer is aangevoerd, is de kantonrechter van oordeel dat voldoende aannemelijk is geworden dat er sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen. Het ontbindingsverzoek wordt daarom ingewilligd. Partijen zijn het erover eens dat werknemer aanspraak heeft op een beëindigingsvergoeding van € 25.000 bruto, waarin de wettelijke transitievergoeding van € 16.850,24 bruto is inbegrepen. Werkgeefster wordt daarom veroordeeld tot betaling van die vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3390

Zaaknummer: 11734931 \ AE VERZ 25-38

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: S.J.M. Peters en J. Witvoet

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst schooldirectrice vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever veroordeeld tot betaling van € 102.338,30 bruto aan redelijke beëindigingsvergoeding (inclusief transitievergoeding).*Feiten*

Werkneemster is op 1 november 1992 in dienst getreden bij een stichting voor katholiek en openbaar primair onderwijs (hierna: werkgever). Werkneemster vervult thans de functie van schooldirectrice. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, onder toekenning van een redelijke beëindigingsvergoeding. Werkneemster heeft tegen toewijzing van het ontbindingsverzoek verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkgever naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren een voldragen g-grond op. De kantonrechter is verder gebleken dat er geen andere passende functie voor werkneemster voorhanden is en de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet aan werkneemster te wijten is. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkgever is bereid een beëindigingsvergoeding ten bedrage van € 102.338,30 bruto (inclusief transitievergoeding) aan werkneemster te voldoen. Ingeval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, is werkneemster hiermee akkoord. De kantonrechter wijst dit verzoek van werkgever toe. In de aard en uitkomst van deze procedure ziet de kantonrechter aanleiding de kosten van het geding te compenseren.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:6411

Zaaknummer: 11736541 \ AZ VERZ 25-67

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: H.J.A. Jansen en H.D. van Duijvenbode

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

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding. Dierenarts wordt door concurrentiebeding onbillijk benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van werkgever, mede gelet op tekort aan dierenartsen. Stap van werknemer naar mede-eigenaar dierenkliniek is aanmerkelijke positieverbetering.

Feiten

Werknemer is dierenarts, gespecialiseerd in de behandeling van bijzondere dieren, zoals vogels en reptielen. Per 12 juli 2019 is werknemer in dienst van (de rechtsvoorganger van) Evidensia Dierenklinieken B.V. (hierna: Evidensia) in de functie van dierenarts. Partijen zijn een concurrentie- en relatiebeding overeengekomen. Werknemer heeft op enig moment zijn baan bij Evidensia opgezegd. Het dienstverband is per 1 februari 2025 geëindigd. Op 26 februari 2025 heeft werknemer een eigen dierenkliniek opgericht samen met twee andere voormalig medewerkers van Evidensia. Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding, in die zin dat het hem vrijstaat per 7 juli 2025 bij zijn eigen dierenkliniek werkzaam te zijn als dierenarts en/of directeur.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen en dat werknemer het concurrentiebeding overtreedt als hij binnen twaalf maanden na 1 februari 2025 werkzaamheden als dierenarts verricht voor zijn eigen dierenkliniek. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer echter voldoende aannemelijk gemaakt dat hij een duidelijk en zwaarwegend belang heeft om zijn werkzaamheden als dierenarts voor zijn eigen kliniek vanaf juli 2025 te kunnen uitvoeren. Hij zal dan de stap van werknemer naar mede-eigenaar kunnen maken. Hij zal naast zijn werk als dierenarts ook directietaken gaan verrichten en het personeel aansturen. Dit is voor werknemer een aanmerkelijke positieverbetering, die hij niet bij Evidensia kon bereiken. Verder is de mogelijkheid om bij zijn eigen kliniek zijn kennis te ontwikkelen en de door hem gewenste scholing te volgen een zwaarwegend belang voor werknemer, evenals het recht op vrije keuze van arbeid. Evidensia heeft op haar beurt onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zij een bijzonder belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Niet is gesteld of gebleken dat werknemer door zijn functie bij Evidensia beschikt over belangrijke informatie waarmee hij zijn eigen kliniek een concurrentievoordeel geeft of kan geven. Verder staat tussen partijen als onweersproken vast dat er een (landelijk) tekort aan dierenartsen is en dat er wachtlijsten zijn bij dierenartsen in de Zaanstreek. Gelet hierop acht de kantonrechter het

aannemelijk dat er klanten van Evidensia zullen overstappen naar de kliniek van werknemer, maar dat is ongeacht of werknemer weer als dierenarts (of directeur van een kliniek) in Zaandam aan de slag gaat. Bovendien zullen er nog drie dierenartsen bij de kliniek werkzaam zijn. Zij hebben alle drie bij Evidensiaklinieken gewerkt. Voor twee van hen is de looptijd van het concurrentie- en relatiebeding verstreken en voor de andere loopt het concurrentie- en relatiebeding af per 1 september 2025. Het is, gelet op de vertrouwensband tussen een dierenarts en de klanten, niet ondenkbaar dat deze (twee) andere dierenartsen (mede) voor een verschuiving van het klantenbestand van Evidensia zullen zorgen. Dus sowieso, los van werknemer. Daarnaast heeft werknemer op de zitting onweersproken gesteld dat Evidensia diereneigenaren naar hem heeft verwezen toen hij na zijn dienstverband bij Evidensia bij een kliniek in Schoorl en Bergen werkte, omdat Evidensia hun dieren niet kon helpen. Dit is niet te rijmen met de door Evidensia gestelde vrees voor het verlies van klanten. De conclusie is dat werknemer door het overeengekomen concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van Evidensia. Schorsing van het concurrentiebeding volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7840

Zaaknummer: 11741350 / VV EXPL 25-46

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: N. Poggenklaas en S.E. Wierenga-Heintz

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst International Sales Engineer (i-grond). Combinatie van e- en g-grond. Werknemer heeft zich te fors geuit over reorganisatie en heeft bijgedragen aan verstoring arbeidsverhouding. Transitievergoeding verhoogd met 50% (totaal: € 52.496,37 bruto).

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2011 in dienst getreden bij Alfa Laval Nijmegen B.V. (hierna: Alfa Laval). Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van International Sales Engineer voor 38 uur per week en tegen een maandsalaris van € 6.498,61 bruto, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Op enig moment heeft Alfa Laval besloten te reorganiseren. Binnen Alfa Laval vervallen daardoor ruim 50 arbeidsplaatsen. De OR heeft positief geadviseerd en met de OR is een Sociaal Plan overeengekomen. Bij beslissing van 7 februari 2025 heeft het UWV de toestemming voor ontslag van werknemer geweigerd. Alfa Laval verzoekt ontbinding op de a-, e-, g- dan wel i-grond. Werknemer verzoekt, ingeval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, toekenning van de transitievergoeding (met i-vergoeding) en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslaggronden

Naar het oordeel van de kantonrechter is het voldoende aannemelijk dat Alfa Laval in het kader van een doelmatige bedrijfsvoering maatregelen moet treffen die baanverlies binnen de organisatie tot gevolg hebben. Alfa Laval heeft echter onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsplaats van werknemer als gevolg van de reorganisatie noodzakelijkerwijs komt te vervallen, zodat het beroep op de a-grond faalt. Van een voldragen e- dan wel g-grond is evenmin sprake. Werknemer heeft weliswaar op onacceptabele wijze zijn onvrede geuit over de voorgenomen reorganisatie – onder meer door te dreigen ‘de reorganisatiepot leeg te roven’ en ‘de piratenvlag te hissen’ en door zijn leidinggevende te beledigen – maar verzachtende omstandigheden zijn, naast de emotie door het dreigende baanverlies, dat werknemer kampte met gezondheidsproblemen en dat hij voor de uitlatingen twee dagen later (al) zijn excuses heeft aangeboden. Nadat een en ander in het najaar van 2024 is voorgevallen en nadat het UWV de toestemming voor het ontslag had geweigerd, hebben partijen op 18 maart 2025 een

gesprek gevoerd. Beide partijen stellen dat de lucht hierna al flink geklaard was. Werknemer is door Alfa Laval nadien ook gewezen op een functie waarop hij kon solliciteren bij een onderneming in Denemarken en hij is daar door Alfa Laval van harte aanbevolen. Op grond van het voorgaande is thans geen sprake van een voldragen e- dan wel g-grond. Een combinatie van die gronden is naar het oordeel van de kantonrechter wel voldragen. Werknemer heeft zich ten opzichte van Alfa Laval te fors geuit en daardoor wezenlijk bijgedragen aan de verstoring van de verhoudingen tussen partijen. Werknemer heeft zelf geen initiatief genomen om te komen tot herstel van de verhoudingen. Hij heeft ook niet gesolliciteerd naar de functies waarop hij door Alfa Laval is gewezen en waarvoor hij werd aanbevolen, hoewel hij in deze procedure Alfa Laval verwijt dat een ander op die functie is aangenomen. Werknemer heeft afgewacht en heeft geen duidelijke keuze gemaakt voor ofwel herstel van de verhoudingen en het constructief bezien van de voorstellen van Alfa Laval, ofwel het aansturen op het einde van het dienstverband. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond volgt.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding van € 34.997,58 bruto. De kantonrechter ziet aanleiding dit bedrag te verhogen met 50%. De totale toegewezen transitievergoeding bedraagt € 52.496,37 bruto. Er is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Alfa Laval, zodat werknemer geen billijke vergoeding toekomt. Voor zover Alfa Laval haar verzoekt intrekt, ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6922

Zaaknummer: 11657496

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

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

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

RECHTSPRAAK

Stagiaire bij online marketingbureau is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Mevrouw X volgt een hbo-opleiding waarvan een stage van 800 uur onderdeel uitmaakt. Er is op enig moment een driepartijenovereenkomst gesloten tussen X, een online marketingbureau (de stageplek) en de onderwijsinstelling waar X haar opleiding volgt. Tussen partijen is afgesproken dat X een stagevergoeding zou ontvangen van € 300 bruto per maand en dat zij 32 uur per week zou werken. X hield zich bij het marketingbureau onder meer bezig met het produceren van video's. In maart 2025 is de stage door het marketingbureau met onmiddellijke ingang beëindigd, nu volgens het bureau een constructieve samenwerking met X niet langer mogelijk is. X stelt zich thans op het standpunt dat de overeenkomst moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst en verzoekt vernietiging van het aan haar verleende ontslag op staande voet. Ook maakt zij aanspraak op betaling van minimumloon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst of van een stageovereenkomst, is van belang of de werkzaamheden gericht zijn op het uitbreiden van de eigen kennis en ervaring, zulks met het oog op de voltooiing van de opleiding. Is dat het geval, dan zal sprake zijn van een stageovereenkomst. Als de werkzaamheden niet in overwegende mate in het belang van de opleiding zijn, dan kan de relatie onder omstandigheden als arbeidsovereenkomst worden gekwalificeerd. In dit geval oordeelt de kantonrechter dat tussen partijen geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Vast staat dat X bij het marketingbureau heeft gesolliciteerd op een stageplaats, dat tussen partijen een stageovereenkomst is gesloten en dat X een stageplan heeft opgesteld. Ook staat vast dat de stagevergoeding ver beneden het minimumloon lag. De kantonrechter overweegt verder dat X haar stelling dat zij louter productiewerk heeft verricht niet voldoende concreet heeft gemaakt. Zij heeft weliswaar een lijst met links overgelegd, maar dat de betreffende video's zonder nadere feedback door X zijn gemaakt kan er niet uit worden afgeleid en is door het marketingbureau betwist. Uit overgelegde whatsappberichten blijkt bovendien dat X en het marketingbureau meerdere keren per dag contact hadden over de video's en dat hierop inhoudelijke feedback werd gegeven. Dat de video's die X maakte een-op-een naar de klant gingen en dat X niet werd begeleid, lijkt dan ook niet juist. Daarnaast heeft in elk geval één feedbackgesprek met X plaatsgevonden. De stelling van X dat de werkzaamheden eenzijdig waren, is eveneens onvoldoende onderbouwd. Uit een e-mail van 25 februari 2025 blijkt

immers dat het marketingbureau diverse projecten aan X en een medestagiair gaf met de vraag ze onderling te verdelen zodanig dat ze van elkaar konden leren. Ook blijkt uit die e-mail dat X de vrijheid kreeg te kiezen welke taken ze wilde oppakken, wat eerder wijst op een stage dan op een arbeidsovereenkomst. Ook staat vast dat X mee mocht naar een bedrijfsbezoek. De vraag of de overeenkomst als arbeidsovereenkomst gekwalificeerd moet worden, moet gelet op het voorgaande ontkennend worden beantwoord. Afwijzing van de verzoeken van X volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:14918

Zaaknummer: 11696945 \ RP VERZ 25-50368

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: S. Ramautar en B.J. Haverkate

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig loon werknemer. Wettelijke rente over wettelijke verhoging begint pas te lopen zodra werkgever in verzuim raakt na ingebrekestelling.*Feiten*

Werknemer is in dienst van Jodha B.V. en vordert veroordeling van Jodha tot betaling van € 2.587,04 bruto aan achterstallig loon. Hij legt aan de vordering ten grondslag dat Jodha heeft nagelaten het loon over de in januari en februari 2025 gewerkte uren aan hem te betalen. Jodha is, hoewel behoorlijk opgeroepen, niet verschenen. Tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering toe, nu deze naar zijn aard spoedeisend is en hem niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt, behoudens het navolgende. Werknemer heeft een te hoog bedrag aan vervallen rente berekend en gevorderd. De wettelijke verhoging is geen loon waarvoor een fatale betaaltermijn geldt, waardoor eerst een ingebrekestelling nodig is om verzuim te doen intreden. Dat betekent dat de wettelijke rente over de wettelijke verhoging pas begint te lopen zodra de werkgever in verzuim raakt na ingebrekestelling. Daarom wordt de gevorderde vervallen wettelijke rente afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:9036

Zaaknummer: 11781361 \ VV EXPL 25-91

Rechters: E. Jochem

Advocaten: N. Roovers

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Trambestuurder die onder invloed van cannabis een ongeluk veroorzaakt, handelt ernstig verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond zonder toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 9 september 1996 in dienst als personenvervoerder tram (trambestuurder) bij het GVB voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van GVB van toepassing. Binnen het GVB geldt de gedragscode GVB. Deze staat op het bedrijfsintranet en is in april 2020 aan alle medewerkers gemaild. Daarin is onder meer een bepaling opgenomen die verwijst naar het alcohol- en drugsbeleid, dat is te vinden op het bedrijfsintranet van GVB. GVB heeft een voorlichtingsbrochure over het zerotolerancebeleid, dat in 2015 aan alle medewerkers is toegestuurd en dat ook op het bedrijfsintranet staat. Werknemer is op 21 september 2020 om 14:56 uur tijdens zijn dienst betrokken geweest bij een aanrijding. Daarbij heeft een fietser de tram geraakt en is de fietser gewond geraakt waarna deze met de ambulance is afgevoerd. Een incidentenformulier en een schadeformulier zijn ingevuld en werknemer is door de politie een blaas- en speekseltest afgenomen. Deze bleek positief op THC. Werknemer is vervolgens aangehouden op het politiebureau en hem is een bloedtest afgenomen. De politie heeft hem een rij- en/of begeleidingsverbod opgelegd voor 24 uur ingaande 21 september 2021 15:24 uur. Tijdens gesprekken op 21 september en 25 september 2020 met zijn teammanagers heeft werknemer onder andere verklaard in de avond vóór de 21e rond 20:00 uur thuis een joint te hebben gerookt, en om 01:00 's nachts nog een. Tevens heeft hij verklaard over de toedracht van het ongeval. Vervolgens is werknemer geschorst met behoud van loon. Op 30 oktober 2020 is werknemer door GVB een aanbod gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit aanbod heeft hij niet geaccepteerd. De incidentencommissie tram van GVB heeft een onderzoek ingesteld naar de aanrijding. De commissie heeft op 16 november 2020 geoordeeld dat werknemer het incident veroorzaakt had door onnodig risico te nemen. Tevens is sprake geweest van onoplettendheid aan de kant van werknemer. Op 1 december 2020 heeft GVB het voornemen tot ontslag aangekondigd waarna werknemer heeft gevraagd om een heroverweging daarvan. Daar is het niet van gekomen, waarna GVB het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingediend. GVB verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond.

Oordeel

Gelet op het rapport van de incidentencommissie staat voor de kantonrechter vast dat er een oorzakelijk verband is tussen het handelen van werknemer en het ongeluk, nu deze commissie na onderzoek, ook aan de hand van data van de tram, heeft vastgesteld dat sprake was van onoplettendheid en onnodig risico nemen aan de kant van werknemer. Uit de door GVB overgelegde informatie afkomstig van Jellinek volgt dat bij het onder invloed zijn van cannabis, (complexe) verkeerstaken slechter worden uitgevoerd. De vaardigheden worden tot 24 uur na gebruik beïnvloed. Vaststaat dat werknemer tot 6 uur voor aanvang van zijn dienst nog een (tweede) joint heeft gerookt en dat direct na het ongeval een THC-waarde in zijn speeksel is vastgesteld die hoger was dan is toegestaan volgens de verkeersregels. Het is dan ook zeer aannemelijk dat werknemer doordat hij nog onder invloed was van drugs het verkeersongeluk (mede) heeft veroorzaakt. De interne regels van GVB zijn wat betreft het gebruik van drugs en het onder invloed zijn van drugs eenduidig. In de gedragscode staat met zoveel woorden dat de aanwezigheid van drugs in het lichaam hoger dan de toegestane waarden volgens de verkeersregels, onherroepelijk tot ontslag leidt. Vast staat dat werknemer deze informatie gelezen heeft althans van de inhoud ervan op de hoogte geweest moet zijn. Daar komt bij dat een personenvervoerder als een trambestuurder ook een zogenoemde veiligheidsfunctionaris is als bedoeld in de Wet lokaal spoor die direct invloed heeft op de transportveiligheid. In die hoedanigheid wordt werknemer iedere vijf jaar getest, laatstelijk in 2016. Juist van hem wordt verwacht dat hij zich houdt aan de bedrijfsregels en procedures. In verband met een zogenoemd veiligheidsincident in 2018 is dit nog met werknemer besproken. Ter zake van het onder invloed besturen van een tram zal werknemer ook nog strafrechtelijk worden vervolgd. Het voorgaande maakt dat werknemer voldoende op de hoogte was dan wel had moeten zijn van wat van hem werd verlangd en hoe hij zich, ook in privétijd, diende te gedragen. Het handelen is in strijd met de gedragsregels van GVB en heeft de veiligheid van reizigers en overige verkeersdeelnemers in gevaar gebracht en heeft daadwerkelijk geleid tot een ongeluk, schade aan materiaal en persoonlijke schade van de fietser. Dit levert naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar handelen op in de zin van artikel 7:699 lid 3 aanhef en onder e BW.

Ernstig verwijtbaar handelen

Naar het oordeel van de kantonrechter is het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar. Het voorgaande betekent dat geen rekening zal worden gehouden met de geldende opzegtermijn van drie maanden op grond van de cao van GVB waarop de proceduretijd in mindering moet worden gebracht, maar dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd per 1 mei 2021 (art. 7:671b lid 9 sub b BW). Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer heeft hij geen aanspraak op een transitievergoeding (art. 7:673 lid 7 sub c BW).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8380

Zaaknummer: 9030252 EA VERZ 21-98

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: D. van Dam en P. Goettsch

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

RECHTSPRAAK

Toewijzing loon- en vakantiegeldvordering werknemer. Wettelijke verhoging gematigd vanwege financiële problemen werkgeefster.*Feiten*

Werknemer is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgeefster B.V., waarop de cao Bouw & Infra van toepassing is. Op 15 november 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. In april en mei 2025 heeft werkgeefster werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, waarmee werknemer niet akkoord is gegaan. Sinds 1 juni 2025 heeft werknemer geen salaris meer ontvangen. Begin juli 2025 heeft werkgeefster laten weten failliet te zijn, hetgeen op 29 juli 2025 niet bleek uit het openbare faillissementsregister. Werknemer vordert betaling van achterstallig salaris over juni 2025 en vakantiegeld over de periode mei 2024 tot en met mei 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonvordering over juni 2025 en het vakantiegeld over mei 2024 t/m mei 2025 wordt toegewezen. De wettelijke verhoging wordt, gelet op de financiële problemen van werkgeefster, gematigd tot 20%. Ook het salaris over juli 2025 wordt toegewezen. De gevorderde rente en wettelijke verhoging daarover worden afgewezen, omdat de vordering ten tijde van de eisvermeerdering nog niet opeisbaar was.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:9341

Zaaknummer: 11790620 VV EXPL 25-96

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: L. Oass

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op nabetaling van bonussen, omdat de winstdelingsregeling een collectieve loyaliteitsbonus betrof die reeds maandelijks is uitgekeerd.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2014 in dienst getreden bij werkgeefster B.V. in de functie van netwerkingenieur op basis van een arbeidsovereenkomst voor 40 uur per week. Hij heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en is sinds 1 maart 2023 niet meer in dienst. Werkgeefster kent een loyaliteits-/winstdelingsregeling, waarbij de directie jaarlijks bepaalt welk bedrag van de winst wordt afgedragen. Sinds 1 augustus 2015 heeft werknemer meegedaan aan deze regeling, die maandelijks werd uitgekeerd als toeslag op het salaris. Na beëindiging van het dienstverband heeft werknemer aanspraak gemaakt op doorbetaling van de bonus, maar geen betalingen meer ontvangen. Werknemer vordert betaling van € 69.461,80 bruto aan opgebouwde bonus, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente en buitengerechterlijke incassokosten, alsmede doorbetaling van de periodieke maandelijkse termijnen vanaf 1 januari 2025. Werkgeefster betwist dat werknemer na einde dienstverband nog recht heeft op uitkering uit de bonusregeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen twisten over de uitleg van de loyaliteits-/winstdelingsregeling. Volgens werknemer ontstaat jaarlijks een individueel recht op winst dat in vijf jaren wordt uitgekeerd, ook na einde dienstverband. Werkgeefster stelt dat er sprake is van een collectieve bonuspot die maandelijks wordt uitgekeerd als loyaliteitsbonus. Uit de overgelegde tekst (“Winstdeling schematisch uitgelegd”) volgt dat de vijfjaarsperiode ziet op de wijze van vullen van de gezamenlijke bonuspot en niet op een individueel opgebouwd recht. De regeling ziet op het belonen van loyaliteit en inzet, niet op het opbouwen van toekomstige aanspraken. Werknemer heeft niet gesteld dat hem bij indiensttreding iets anders is uitgelegd en heeft jarenlang zonder bezwaar de maandelijkse uitkeringen ontvangen. Een individuele opbouw van winstrechten is niet gebleken. Er is geen sprake van achterstallige bonusbetalingen. De bonus waarop werknemer recht had, is reeds maandelijks uitbetaald. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 19-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5234

Zaaknummer: 11545944 \ CV EXPL 25-434

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: S.M. Profijt en N. Brands

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering afgewezen omdat bestaan arbeidsovereenkomst onvoldoende aannemelijk is.*Feiten*

Werkgeefster B.V. is in januari 2024 opgericht door [A], [B] en [D] met als doel het verlenen van 24-uurs zorg en begeleiding aan jongeren. Werkneemster was de vriendin van [D] tot eind december 2024 en heeft in maart 2025 een kind van hem gekregen. Werkneemster stelt dat zij op 1 december 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is getreden bij werkgeefster. Zij vordert betaling van loon over de periode december 2024 tot en met mei 2025 (€ 33.600 bruto) met een wettelijke verhoging van 50% (€ 16.800 bruto), in totaal € 50.400 bruto, alsmede afgifte van haar personeelsdossier en wedertewerkstelling in haar functie op straffe van een dwangsom. Werkgeefster betwist dat sprake is geweest van een arbeidsverhouding en voert aan dat de door werkneemster overgelegde arbeidsovereenkomst niet in december 2024, maar pas in februari/maart 2025 is opgesteld in het kader van een aandeelhoudersconflict. Zij wijst erop dat werkneemster en [D] in die periode identiteitsfraude hebben gepleegd en dat [D] inmiddels als bestuurder is ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een spoedeisend belang bij de vordering, omdat zij sinds 1 december 2024 geen loon meer ontvangt. Voor toewijzing van de loonvordering moet aannemelijk zijn dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Op basis van de door werkneemster verrichte incidentele hand- en spandiensten, de beperkte betrokkenheid bij de bedrijfsvoering en het ontbreken van structurele werkzaamheden kan niet worden aangenomen dat werkneemster vanaf 1 december 2024 40 uur per week tegen betaling werkzaam is geweest. De inhoud van de arbeidsovereenkomst past bovendien niet bij de bedrijfsvoering van werkgeefster en lijkt samen te hangen met aandeelhoudersconflicten. Het bestaan van een arbeidsovereenkomst is daarom onvoldoende aannemelijk. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3574

Zaaknummer: 11738090

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: N.M. Fakiri en B.J. Davidse

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt wegens verwijtbaar handelen ontbonden omdat werkneemster zowel de controlevoorschriften als de re-integratieverplichtingen niet is nagekomen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst bij het Openbaar Lichaam Gemeenschappelijke Regeling Omgevingsdienst regio Nijmegen (hierna: 'ODRN'). Per 1 februari 2023 meldt zij zich ziek. Op 16 maart 2023 gaat werkneemster naar de bedrijfsarts. Deze acht werkneemster in staat om op 20 maart 2023 een begin te maken met de re-integratie. Op 7 april 2023 laat werkneemster weten dat zij op medische gronden niet in staat is te werken. De uitnodiging voor een afspraak met de bedrijfsarts voor het spreekuur op 20 april 2023 weigert werkneemster. Werkneemster heeft daarna vrijwel geen enkele afspraak bij de bedrijfsarts in één keer nagekomen. Zij vroeg veelvuldig om deze te verplaatsen (te weten in april en mei 2023, februari, maart en juli 2024) of kwam niet opdagen (te weten in december 2023 en oktober 2024). Op het spreekuur van 21 mei 2024 komt werkneemster te laat. Op 22 mei 2024 volgt (wederom) een loonsanctie, het loon wordt opgeschort. Op 10 mei 2024 laat werkneemster weten niet mee te zullen werken aan een onderzoek van Ergatis dat de bedrijfsarts heeft geadviseerd. Op 10 juni 2024 laat de bedrijfsarts weten dat werkneemster kan re-integreren. Omdat werkneemster geen passend werk verricht, wordt de loonopschorting omgezet in een loonstop. Nadat in juni de mediation een aanvang heeft genomen, laat werkneemster op 8 juli 2024 aan ODRN weten met de mediation te willen stoppen. Op 30 juli 2024 heeft ODRN aan werkneemster laten weten een deskundigenoordeel bij het UWV aan te vragen in verband met het indienen van een ontbindingsverzoek wegens het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor ontbinding wegens verwijtbaar handelen omdat een werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt, is vereist dat de werkgever de werknemer eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming en een loonsanctie heeft opgelegd en bij het verzoek een deskundigenoordeel van het UWV in het geding brengt. Dat heeft ODRN beide gedaan. Zoals ODRN heeft aangevoerd is sprake van verwijtbaar handelen van werkneemster omdat zij veelvuldig de aan re-integratie gerelateerde verplichtingen, waaronder niet alleen het verrichten van volgens de bedrijfsarts geschikte passende werkzaamheden, maar ook de controlevoorschriften bestaande uit bezoeken van het spreekuur van de bedrijfsarts, niet is nagekomen. Behoudens het op 8 december 2023

geplande spreekuurbezoek, waarover werkneemster pas op 7 december 2023 werd geïnformeerd en op welk moment zij al een afspraak bij de huisarts had staan, waren de verzoeken om op het spreekuur te verschijnen redelijke verzoeken, ook als deze buiten haar gebruikelijke werktijd of in de schoolvakantie van de kinderen vielen. Werkneemster dient als werknemer aan redelijke verzoeken van haar werkgever te voldoen. Bij ziekte is dat onder meer het bezoeken van het spreekuur van de bedrijfsarts. Waarom van werkneemster in dergelijke gevallen telkens redelijkerwijs niet gevergd kon worden maatregelen te treffen zodat zij wel naar het spreekuur kon komen is niet gebleken. Naast de controlevoorschriften heeft werkneemster ook meermaals niet voldaan aan haar re-integratieverplichtingen, ook niet nadat een loonstop was opgelegd. Zij heeft meermaals en gedurende langere tijd geweigerd om overeenkomstig het advies van de bedrijfsarts te re-integreren. Als werkneemster het met de re-integratieadviezen van de bedrijfsarts niet eens was, had het op haar weg gelegen om een deskundigenoordeel bij het UWV te vragen. Dat heeft zij nooit gedaan, hoewel ODRN haar meermaals op die mogelijkheid gewezen heeft. Voorts heeft werkneemster zonder deugdelijke grond haar medewerkring aan een onderzoek door Ergatis geweigerd evenals onderzoek dat de bedrijfsarts adviseerde teneinde de mogelijkheden van re-integratie verder te onderzoeken. Ook daarmee heeft werkneemster zonder deugdelijke grond niet voldaan aan een door ODRN gegeven redelijke instructie in het kader van haar re-integratie. Hetzelfde geldt voor het beëindigen van de mediation die nota bene op haar verzoek door ODRN was ingezet. De kantonrechter zal de arbeidsovereenkomst daarom ontbinden op de e-grond. Omdat het handelen en nalaten van werkneemster niet ernstig verwijtbaar is, wordt ODRN veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6782

Zaaknummer: 11499502

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: H.R.T.M. van Ojen, A. de Vaal en A. Isilak

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

RECHTSPRAAK

Werkgever vraagt vanwege verstoorde arbeidsrelatie ontbinding van de arbeidsovereenkomsten van drie werknemers. Transitie- en billijke vergoeding. Relatie- en concurrentiebeding.

Feiten

Werkgever is een mediabedrijf. Werknemers zijn op 18 september 2012, 1 maart 2015 en 1 maart 2017 in dienst getreden, respectievelijk in de functie van Head of Integrated Media Solutions, Cliënt Service Director en Service Director. Er is een verstoring in de arbeidsrelatie ontstaan nadat werknemers in gesprekken met werkgever hebben kenbaar gemaakt dat zij het plan hadden om samen een eigen (media)bedrijf te beginnen, dat concurrerend is aan het bedrijf van werkgever. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemers te ontbinden omdat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemers (e-grond) dan wel omdat er een verstoorde arbeidsverhouding is (g-grond). Werknemers zijn het niet eens met het verzoek en vinden dat dit moet worden afgewezen. Werknemers vragen zelf een verklaring voor recht dat de op non-actiefstelling onterecht is en dat werkgever hen moet toelaten tot het werk en het loon moet betalen.

Oordeel

Ontbinding van de arbeidsovereenkomsten op de g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomsten te ontbinden. Werknemers hebben gevraagd of werkgever zich op het standpunt zou stellen dat het concurrentiebeding en relatiebeding in de weg staat aan het beginnen van een eigen mediabedrijf. Zij hebben in (een van) die gesprekken in elk geval ook geopperd om door middel van een vaststellingsovereenkomst uit dienst te gaan. Werkgever heeft werknemers meerdere keren gevraagd wat hun concrete plannen waren voor de te beginnen onderneming, maar werknemers hebben die plannen niet met werkgever gedeeld. Werknemers verklaren hierover dat er nog geen concrete plannen zouden zijn en dat dit mede afhangt van de reactie van werkgever over hun concurrentiebedingen. Werkgever heeft meegedeeld niet mee te werken aan een vaststellingsovereenkomst, werknemers te houden aan hun concurrentiebeding en relatiebeding en dat als werknemers uit dienst willen, zij hun arbeidsovereenkomst zelf zullen moeten opzeggen. Dat hebben zij niet gedaan. Werkgever heeft werknemers vervolgens op non-actief gesteld en aangekondigd dat hij zou aansturen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Door die op non-actiefstelling en de manier waarop werknemers daarop (niet) hebben gereageerd is de verhouding tussen werkgever en

werknemers verder verslechterd. De drie werknemers hebben een sleutelpositie in de onderneming. Door een eigen concurrerend mediabedrijf te beginnen vormen zij een reële bedreiging voor werkgever. Uit hoe de werknemers zich op de zitting hebben opgesteld en wat zij hebben verklaard, blijkt juist dat zij niet terug willen naar werkgever en nog steeds van plan zijn een eigen concurrerende onderneming te beginnen. Het einde van de arbeidsovereenkomsten is bepaald op 1 september 2025 onder toekenning van de transitievergoeding, omdat de kantonrechter van oordeel is dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemers. Werkgever is geen billijke vergoeding verschuldigd. De op non-actiefstelling blijft gehandhaafd.

Relatie- en concurrentiebeding

Een van de drie werknemers is gebonden aan een concurrentiebeding dat gedeeltelijk wordt vernietigd door de periode waarvoor het geldt te beperken tot 25 februari 2026. De andere twee zijn niet gebonden aan een concurrentiebeding omdat het beding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Het relatiebeding is voor alle werknemers aanmerkelijk zwaarder gaan drukken en geldt dus niet.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:8381

Zaaknummer: 11626038 VZ VERZ 25-2273/11626192 VZ VERZ 25-2276/11626255 VZ VERZ 25-2277

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.L. van Schouten

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Mislukte re-integratie. Ontbindingsverzoek werkgeefster op e-grond afgewezen. Wel sprake van duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.*Feiten*

Werkneemster is na een aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met ingang van 30 juni 2015 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster (hierna: cateringbedrijf), laatstelijk in de functie van kok, tegen een salaris van € 1.800 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag. Werkneemster wordt aangesproken op haar functioneren en haar wordt gevraagd aan te geven waar zij verbeterpunten ziet aangaande haar werk en haar houding. Er volgt een ziekmelding. De bedrijfsarts heeft cateringbedrijf laten weten dat er zijns inziens sprake is van “ziekte/gebrek en van een arbeidsconflict” en adviseert mediation, waarbij het belangrijk is dat werkneemster in de gelegenheid wordt gesteld een vertrouwenspersoon mee te nemen. Het cateringbedrijf is van oordeel dat er geen sprake van een arbeidsconflict en nodigt werkneemster voor een gesprek uit zonder dat er een vertrouwenspersoon bij aanwezig heeft te zijn. Het verdere verloop van het re-integratieproces verloopt moeizaam. Uiteindelijk concludeert de bedrijfsarts dat in de periode na de ziekmelding de arbeidsrelatie vervolgens dusdanig onder druk is komen te staan dat gesproken kan worden van een arbeidsconflict. Partijen hebben daarna getracht overeenstemming te bereiken over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dit is niet gelukt, ook niet na inschakeling van een mediator. Cateringbedrijf verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat er sprake is van (ernstig) verwijtbaar handelen van werkneemster omdat zij, ondanks schriftelijke aanmaningen en stopzetting van de betaling van haar loon, in strijd handelt met haar re-integratieverplichtingen dan wel subsidiair omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt dat als er al sprake is van verwijtbaar handelen, cateringbedrijf zich volgens haar daaraan schuldig heeft gemaakt. En indien er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding dan is dat louter aan cateringbedrijf te wijten. Bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt zij een voorlopig getuigenverhoor te houden.

Oordeel

Hoewel werkneemster stelt ongeschikt te zijn tot het verrichten van haar arbeid wegens ziekte, heeft zij zich op die grond niet verzet tegen de behandeling van het verzoek van cateringbedrijf tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het bij ziekte geldende opzegverbod staat daarom in deze zaak niet aan de ontbinding in de weg. Naar het oordeel van de kantonrechter roept alleen al lezing van de vaststaande feiten een beeld op van een

escalerend arbeidsconflict, waarvan ondenkbaar is dat dit nog ooit tot een "werkbare situatie" voor partijen zal leiden. De bedrijfsarts heeft op 10 februari 2016 al de onherstelbare vertrouwensbreuk tussen partijen benoemd en de omstandigheid dat het arbeidsconflict de klachten van werkneemster in feite "onderhouden". Zijn conclusie is dan ook dat een terugkeer naar de eigen werkplek onder deze condities voor haar "ziekmakend" zal zijn, zodat de door hem geadviseerde mediation er op gericht zou moeten zijn om "op een acceptabele manier uit elkaar te gaan". Ook ter zitting hebben partijen er blijk van gegeven dat ze een verdere samenwerking onmogelijk achten en ieder voor zich bevestigd dat een herstel van de sterk en blijvend verstoorde arbeidsverhouding niet in de rede ligt. Partijen twisten over de vraag wie de verstoorde arbeidsrelatie moet worden aangerekend en verbinden daaraan hun wederzijdse aanspraken op het al dan niet verschuldigd zijn van een billijke vergoeding dan wel transitievergoeding. De kantonrechter constateert dat beide partijen zich in deze kwestie niet onbetuigd hebben gelaten, waarbij de zaak in het bijzonder is geëscaleerd tijdens de mediationbijeenkomst van 30 juni 2016 en er sedertdien niet meer gesproken kan worden van een open vorm van communicatie. Het slagveld overziend ziet de kantonrechter geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Evenmin ziet de kantonrechter aanleiding om werkneemster haar transitievergoeding te ontfangen, omdat zij ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. De arbeidsovereenkomst is per 1 december 2016 ontbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-10-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:4561

Zaaknummer: 5328862 AR VERZ 16-175

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: T.S. Nicolai en V.S.M. Sturkenboom

Wetsartikelen: 7:629a BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een tandarts. Over en weer verzoek om toekenning gefixeerde schadevergoeding, welke verzoeken beide worden afgewezen wegens ontbreken dringende reden.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2024 voor bepaalde tijd tot 1 oktober 2026 in dienst bij werkgever in de functie van tandheelkundig medewerker met een loon van € 6.000 bruto per maand. Werkgever heeft werknemer na drie officiële waarschuwingen op 28 februari 2025 op staande voet ontslagen vanwege het herhaaldelijk niet verschijnen voor de opgedragen werkzaamheden. Werkgever verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van € 120.706,63 bruto wegens gefixeerde schadevergoeding. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en voert aan dat er geen dringende reden was voor een ontslag op staande voet en dat daarnaast de arbeidsovereenkomst niet kon worden opgezegd vanwege een opzegverbod. Werknemer is sinds 24 januari 2025 door ziekte arbeidsongeschikt en onder invloed van deze ziekte heeft hij zich niet eerder ziek kunnen melden dan bij e-mailbericht van zijn gemachtigde van 22 mei 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer was zonder toestemming afwezig en geheel uit beeld verdwenen. Werkgever heeft na 24 januari 2025 geen contact meer met werknemer kunnen krijgen. De daarop volgende officiële waarschuwingen en de loonstop zorgden er niet voor dat het contact met werknemer werd hersteld. Omdat werknemer niet meer op het werk verscheen, was er sprake van hardnekkige werkweigering, hoewel de kantonrechter van oordeel is dat dit geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werkgever had, gelet op de omstandigheden (het niet kunnen krijgen van contact met werknemer) ervoor kunnen kiezen om de loonstop van 25 februari 2025 voort te zetten en een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter in te dienen. Werkgever heeft op de zitting aangevoerd dat dit niet mogelijk was, omdat een dergelijke procedure maanden kan duren en werkgever op korte termijn weer een tandarts in dienst wilde nemen. De kantonrechter volgt werkgever hierin niet, omdat het aanhangig maken van een ontbindingsprocedure niet in de weg staat aan het in dienst nemen van een andere tandarts. De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat werknemer niet kan worden ontvangen in zowel zijn primair als subsidiair ingestelde tegenverzoek, omdat dat verzoek te laat is ingediend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5268

Zaaknummer: 11667120 \ AZ VERZ 25-23

Rechters: van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: J.C. Broekman en R.M. Berendsen

Wetsartikelen: 7:677 BW; 7:678 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werknemersverzoek. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke en transitievergoeding. ‘Habe nichts’-verweer.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2024 bij Best Time Personeelsdiensten B.V. (hierna: werkgever) in dienst, laatstelijk in de functie van uitzendkracht. Werknemer heeft op 4 april 2024 een hartaanval gehad en is sindsdien arbeidsongeschikt. Bij vonnis in kort geding van de kantonrechter te Den Haag van 3 oktober 2024 is werkgever op vordering van werknemer veroordeeld tot betaling van achterstallig loon over de maanden april 2024 tot en met juli 2024, en het maandelijkse salaris vanaf augustus 2024, totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Werkgever heeft geen loonstroken overgelegd en ook geen loon betaald en heeft ook geen beroep ingesteld tegen deze beslissing. Werknemer verzoekt ontbinding van de bestaande arbeidsovereenkomst onder toekenning van een billijke vergoeding van € 75.000 of zoveel meer of minder als de kantonrechter in goede justitie bepaalt, en uitbetaling van het vakantiegeld en de dagen en de transitievergoeding, alsmede doorbetaling van het loon vanaf 1 augustus 2024.

Oordeel

Werkgever stemt in met de door werknemer verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 mei 2025. Werkgever wordt veroordeeld tot doorbetaling van het overeengekomen loon. Werknemer heeft in kort geding aangevoerd dat het loon € 6.058,74 netto over vier maanden, en dus € 1.514,69 netto per maand bedraagt. De voorzieningenrechter is daar in het vonnis van uitgegaan. Werkgever heeft de hoogte van het loon ter zitting weliswaar weersproken maar heeft geen stukken overgelegd waaruit kan blijken dat het bedrag onjuist is. De kantonrechter gaat daarom uit van de juistheid van het bedrag en neemt dit over. De wettelijke verhoging wordt bepaald op 50%. De verzochte uitbetaling van vakantiegeld en vakantiedagen wordt, nu werkgever de verschuldigdheid daarvan evenmin heeft weersproken, toegewezen. Op grond van de door werknemer aangevoerde stellingen, die werkgever niet heeft weersproken, is de kantonrechter tevens van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld. Ondanks de arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft werkgever geen bedrijfsarts ingeschakeld en, ondanks een veroordelend vonnis, niets aan werknemer betaald. De billijke vergoeding wordt op € 18.000 bruto vastgesteld. Het beroep van werkgever op het zogenoemde “habe nichts”-verweer wordt verworpen nu werkgever dit verweer op

geen enkele manier heeft onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:11659

Zaaknummer: 11619979 \ RP VERZ 25-50235

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: P. van der Veld en Z. Hoesein

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens gebruik Schipholpas voor privédoeleinden vernietigd. Intrekking Schipholpas als ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is op 25 juli 2016 bij Axxicom Airport Caddy B.V. (hierna Axxicom) in dienst getreden als passagiersassistente. Zij werkt acht uur per week binnen het beveiligde gebied van Schiphol. De beveiligde gebieden op Schiphol zijn uitsluitend toegankelijk voor medewerkers die over een geldige, persoonsgebonden Schipholpas beschikken. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt indien de Schipholpas wordt ingetrokken of ongeldig wordt verklaard. De pas niet mag worden gebruikt voor privédoeleinden zoals het ophalen, uitzwaaien en wegbrengen van familieleden of vrienden. Op 1 maart 2025 heeft werkneemster, tijdens haar werkpauze en zonder opdracht of toestemming van Axxicom, haar zus (een passagier) opgezocht bij de gate en haar het vliegtuig in begeleid. Diezelfde dag heeft Axxicom voormeld incident met werkneemster besproken naar aanleiding van een klacht van de luchtvaartmaatschappij KLM. Zij is, hangende het verdere onderzoek, per direct geschorst. Op 3 maart 2025 is haar Schipholpas voor de duur van één jaar door de 'Airport Security Office' van Schiphol ingenomen. Op 6 maart is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij in strijd met de regels haar Schipholpas voor privédoeleinden heeft gebruikt. Werkneemster verzoekt vernietiging. Bij (voorwaardelijk) tegenverzoek heeft Axxicom in het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt primair een verklaring voor recht gevorderd dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd door het intreden van de ontbindende voorwaarde, namelijk de intrekking van de Schipholpas.

Oordeel

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet, omdat het gelet op alle omstandigheden van het geval een te zware sanctie is. Die omstandigheden zijn (a) de context waarin werkneemster tot haar handelen is gekomen, (b) de verklaring van werkneemster dat zij toestemming aan de purser had gevraagd en verkregen en uit het dossier niet van het tegendeel blijkt, (c) dat er sprake is van een weliswaar ernstige maar ook eenmalige fout van werkneemster waarbij aannemelijk is dat zij die nooit meer zal maken, (d) dat de gevolgen van het intrekken van de Schipholpas groot zijn, (e) dat het dienstverband van negen jaar tot op dit incident vlekkeloos is geweest en (f) haar persoonlijke omstandigheden. De arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van de kantonrechter echter wel van rechtswege

geëindigd, omdat de intrekking van de Schipholpas als ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst was vermeld. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding toegekend. Axxicom is wel de transitievergoeding verschuldigd omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8606

Zaaknummer: 11701581 \ AO VERZ 25-68

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: M.H. Horst en S. Meulstee-van den Berg

Wetsartikelen: 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werkneemster tot vernietiging opzegging door Adalat B.V. toegewezen. Geen rechtsgeldig proeftijdbeding overeengekomen. Werkneemster heeft zich terecht op haar opschortingsrecht beroepen.

Feiten

Werkneemster is per 24 maart 2025 in dienst getreden bij Adalat B.V. in de functie van tandartsassistente. Op haar vijfde werkdag, dinsdag 1 april 2025, zou een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden getekend. Daar is het nooit van gekomen, omdat werkneemster in de loop van de dag is uitgevallen wegens ziekte. Door een ongeval op het werk raakte haar knie uit de kom. Zij is daarop met een ambulance naar het ziekenhuis vervoerd. Op 7 april 2025 is werkneemster geïnformeerd dat Adalat voornemens was haar te ontslaan. Op 8 april 2025 heeft Adalat de arbeidsovereenkomst opgezegd. Bij e-mailbericht van 8 april 2025 heeft werkneemster geprotesteerd tegen het feit dat het dienstverband met terugwerkende kracht per 2 april 2025 is beëindigd, terwijl zij op dat moment ziekgemeld stond als gevolg van een ongeval op de werkvloer. Werkneemster heeft het standpunt ingenomen dat er geen sprake was van een geldige opzegging. Op 15 juni 2025 is werkneemster voor een eerste consult op 18 juni 2025 opgeroepen bij de arboarts. Naar aanleiding daarvan heeft werkneemster Adalat op 17 juni 2025 bericht dat zij volledig is hersteld, zodat zij geen reden ziet om in te gaan op de uitnodiging. Bij e-mailbericht van 19 juni 2025 heeft Adalat werkneemster geschreven dat zij verzocht wordt haar werkzaamheden per direct te hervatten. Zij is niet op het consult van de bedrijfsarts verschenen, zonder bericht, zodat Adalat ervan uitgaat dat er geen medische belemmeringen meer bestaan voor de hervatting van haar werkzaamheden, aldus dit bericht. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en Adalat te veroordelen tot betaling van loon. Werkneemster voert aan dat er nooit een proeftijd is afgesproken, aangezien een schriftelijke arbeidsovereenkomst ontbreekt. Adalat voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. Adalat voert | samengevat | aan dat er wel een proeftijd is overeengekomen, dan wel dat werkneemster heeft ingestemd met beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Voorts is Adalat van mening dat werkneemster geen aanspraak heeft op loon vanaf 17 juni 2025 omdat zij, ondanks hersteldmelding, niet op het werk is verschenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werkneemster de arbeidsovereenkomst niet heeft ondertekend. Dat partijen van tevoren mondeling overeenstemming hebben bereikt over die proeftijd is niet komen vast te staan. Adalat stelt dat dit wel het geval is; werkneemster

heeft dit gemotiveerd betwist. De vraag is vervolgens of uit het e-mailbericht van 7 april 2025 van werkneemster moet worden afgeleid dat zij instemt met het proeftijdbeding. Daar is geen sprake van. Niet alleen is onduidelijk wat partijen op 7 april 2025 telefonisch hebben besproken – werkneemster ging ervan uit dat zij na herstel haar werkzaamheden mocht hervatten met een arbeidsovereenkomst zonder opnieuw een proefperiode te doorlopen, terwijl Adalat dit laatste ter zitting heeft ontkend – maar veeleer lijkt het erop dat werkneemster alleen heeft ingestemd met een ‘stopzetten van de proeftijd’ op *voorwaarde* dat zij na herstel weer haar werkzaamheden kon hervatten zonder een nieuwe proeftijd. Van een (onvoorwaardelijk) instemmen met een proeftijdbeding is aldus geen sprake. Adalat heeft zich subsidiair op het standpunt gesteld dat per 8 april 2025 geen loon verschuldigd is omdat partijen met wederzijdse toestemming de arbeidsovereenkomst hebben beëindigd. Als al in het e-mailbericht van 7 april 2025 van werkneemster kan worden gelezen dat zij instemt met de opzegging van de arbeidsovereenkomst met Adalat, dan moet worden vastgesteld dat zij op 8 april 2025 (zie 2.6.) daarvan is terug gekomen. Van een beëindiging met wederzijds goedvinden is dan geen sprake. De conclusie van het voorgaande moet zijn dat de arbeidsovereenkomst van werkneemster op en na 8 april 2025 is blijven voortbestaan en dat Adalat verplicht is het loon door te betalen ook gedurende de ziekte van werkneemster. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. Adalat wordt in de proceskosten veroordeeld. Omdat werkgever het loon niet betaalde, heeft werkneemster zich op opschorting van haar verplichtingen beroepen: zij ging niet naar de bedrijfsarts en meldde zich niet op het werk. Dit beroep wordt gehonoreerd; schuldeisersverzuim.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5754

Zaaknummer: 11719513

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: R.M. Berendsen en A. Ramsaroep

Wetsartikelen: 7:652 lid 2 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Nadat werknemer een dagvaardingsprocedure is begonnen, beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst. De rechtbank past de wisselbepaling van artikel 69 Rv niet toe.

Feiten

Werknemer is in 2009 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer is op 10 augustus 2017 vanwege arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte uitgevallen. Werkgever heeft bij beslissing van het UWV van 3 juli 2019 een loonsanctie opgelegd gekregen op grond waarvan hij tot 10 augustus 2020 het salaris van werknemer tijdens ziekte moest doorbetalen. Op 11 augustus 2020 heeft werkgever werknemer een vaststellingsovereenkomst aangeboden om tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen. Werknemer heeft het aanbod van de hand gewezen en verzocht, naast de transitievergoeding, om betaling van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Werknemer is onderhavige dagvaardingsprocedure begonnen om te bewerkstelligen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zou worden beëindigd onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkgever heeft op 29 december 2020 een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend waarin hij het ontslag van werknemer aanvraagt vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Op 14 januari 2021 heeft het UWV aan werkgever toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Werkgever heeft op 20 januari 2021 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd tegen 1 mei 2021. Ter zitting heeft werknemer hierop zijn eis verminderd, zodat het in de kern nog gaat om de vraag of werkgever een billijke vergoeding aan werknemer dient te betalen.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Werkgever heeft aangevoerd dat de vordering van werknemer thuishoort in een verzoekschriftprocedure. Op grond van artikel 7:682 lid 1 aanhef onder c BW kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien de opzegging wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:699 lid 3 onder b BW (langdurige arbeidsongeschiktheid) het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hoewel werknemer dit artikel niet heeft genoemd, kan de kantonrechter op grond van artikel 25 Rv de rechtsgronden aanvullen. Indien de kantonrechter hiertoe al zou overgaan, kan dit werknemer niet baten. Een vordering zoals bedoeld in artikel 7:682 lid 1 aanhef onder c BW dient gelet op artikel 7:686a lid 2 BW - binnen twee maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst - te worden ingeleid met een verzoekschrift. Werkgever heeft er dan ook terecht op gewezen dat de vordering tot toekenning van een

billijke vergoeding op een onjuiste wijze is ingeleid. Artikel 69 Rv geeft de kantonrechter de mogelijkheid om te bevelen dat deze procedure wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de verzoekschriftprocedure, maar deze bepaling strekt ertoe om een met betrekking tot een inleidend gedingstuk gemaakte fout te herstellen. In dit geval is er geen sprake van een fout. Werknemer is doelbewust een dagvaardingsprocedure begonnen om te bewerkstelligen dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zou worden beëindigd onder toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Hiervoor is reeds geoordeeld dat een wettelijke grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden ontbreekt. Dat er thans wel een (mogelijke) grondslag bestaat voor een billijke vergoeding, is enkel ingegeven door het feit dat werkgever met de ontslagvergunning van het UWV in de hand is overgegaan tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Tegen die achtergrond is de kantonrechter van oordeel dat niet kan worden geoordeeld dat er in dit geval sprake is van een foute procesinleiding waarvoor de wisselbepaling van artikel 69 Rv kan worden toegepast.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:5111

Zaaknummer: 8836213 \ CV EXPL 20-7919

Rechters: M. Haisma

Advocaten: M.H. Elshof en D. Maat

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:699 BW, 7:682 BW, 7:686a BW, 25 Rv en 69 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond na ontbinding van de vaststellingsovereenkomst. De gemeente heeft aan al haar wettelijke plichten ten opzichte van werknemer voldaan, maar werknemer wilde altijd meer of anders.

Feiten

Werknemer werkt vanaf 7 september 2020 bij de gemeente Rotterdam. De gemeente wil de arbeidsovereenkomst met werknemer ontbinden, primair omdat sprake is van disfunctioneren (d-grond), subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en meer subsidiair een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd waardoor het niet redelijk is dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan (i-grond). Werknemer zegt dat hij ziek is, dat het verzoek niet losstaat van zijn ziekte en daarom moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de zitting hebben de partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten om een einde te maken aan de rechtszaak. Werknemer heeft op 1 juli 2025 een bericht aan de gemeente gestuurd waarin hij verzoekt om een hogere beëindigingsvergoeding. Door deze verklaring is de vaststellingsovereenkomst ontbonden. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij alleen maar bedoelde te onderhandelen, maar het gaat erom hoe de gemeente deze brief mocht opvatten. De kantonrechter gaat vervolgens over tot beoordeling van het ontbindingsverzoek. De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer schrijft telkens dat hij 'wil werken aan onderling vertrouwen', maar zijn gedrag en overige schriftelijke verklaringen zijn daar volledig mee in strijd. Werknemer heeft de gemeente de afgelopen jaren meerdere keren beschuldigd van onder andere - of in ieder geval insinueert dat er sprake is van - discriminatie, gebrek aan integriteit en gebrek aan bescherming van de privacy van werknemers. Daaraan verbindt hij meer dan eens het dreigement om ermee naar buiten te treden als de gemeente niet tegemoet komt aan zijn wensen, zoals het betalen van een hoge beëindigingsvergoeding. Dat is niet hoe een goed werknemer zich hoort te gedragen en de gemeente hoeft dit als werkgever niet te accepteren. Werknemer is het met veel dingen niet eens en klaagt over zijn collega's en leidinggevend. Hij verwijt de gemeente vervolgens dat zij hem hierin niet serieus nemen, maar dat klopt niet. Het opstellen van een verbeterplan heeft zeer lang geduurd, omdat de gemeente wel iets deed met de input van werknemer. Klachten over gedrag zijn op deugdelijke wijze onderzocht en hieruit is gebleken dat de gemeente of haar werknemers niets hebben misdaan. Er heeft mediation plaatsgevonden, er is

een verbetertraject doorlopen en vervolgens zijn stappen gezet om een herplaatsingstraject te beginnen. De gemeente heeft aan al haar wettelijke plichten ten opzichte van werknemer voldaan. Maar werknemer wil altijd meer of anders. Zo bepaalt hij zelf aan wie hij vrij vraagt of met wie hij daarover overlegt. Ook komt hij stelselmatig naar kantoor terwijl hij geschorst is. Omdat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer ligt het niet voor de hand dat hij kan worden herplaatst. Aan de ontbinding staat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vanaf eind januari 2025 zijn volledige contracturen beschikbaar is. Dat erkent werknemer ook. Het klopt dat werknemer niet meer volledig heeft gewerkt na zijn ziekte, omdat hij op non-actief is gesteld. Maar dat betekent niet dat hij in verband met zijn ziekte niet kón werken. Dat kon hij wel. Er stond geen ziekte aan het werken in de weg, maar de schorsing.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9901

Zaaknummer: 11618694 VZ VERZ 25-2097

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: I. Weltevrede-Plaisier

Wetsartikelen: 7:670b BW, 7:671b BW en 7:669 BW