

## Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 36, 2025

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1585](#) 26-08-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2269](#) 26-08-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:5125](#) 19-08-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1542](#) 19-08-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1586](#) 12-08-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4853](#) 04-08-2025

#### Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:5487](#) 29-08-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10397](#) 27-08-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6274](#) 27-08-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10233](#) 22-08-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10429](#) 22-08-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8222](#) 20-08-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:7747](#) 18-08-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6975](#) 15-08-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4049](#) 13-08-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8045](#) 13-08-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:7951](#) 13-08-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7054](#) 12-08-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10260](#) 08-08-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:14765](#) 07-08-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:9797](#) 06-08-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:9796](#) 06-08-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4169](#) 06-08-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:15125](#) 06-08-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:14926](#) 04-08-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6002](#) 31-07-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5678](#) 29-07-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5999](#) 18-07-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10437](#) 17-07-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:6823](#) 14-07-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6863](#) 08-07-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7011](#) 30-06-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6984](#) 13-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8284](#) 30-04-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:14937](#) 28-04-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:14934](#) 28-04-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2024:4148](#) 03-09-2024

## RECHTSPRAAK

***(Vervolg op AR 2025-0329) Hof komt niet terug op oordeel ontbreken zwaarwichtig belang wijziging pensioenregeling bij tussenarrest. Berekening schadevergoeding.***

*Feiten*

Vervolg op AR 2025-0329. In dat tussenarrest heeft het hof de incidentele grieven van Aon verworpen en in het principale hoger beroep geoordeeld dat Aon onvoldoende heeft onderbouwd dat haar belang bij het wijzigen van de arbeidsvoorwaarde pensioen, ten opzichte van het belang van werknemers bij ongewijzigde instandhouding van die arbeidsvoorwaarde, zodanig zwaarwichtig is dat het belang van werknemers op gronden van redelijkheid en billijkheid moet wijken voor het belang van Aon. Het hof heeft vervolgens vastgesteld dat toewijzing van de primaire vorderingen van werknemers niet in de rede ligt, nu partijen het erover eens zijn dat het zeer moeilijk, zo niet onmogelijk zal zijn een verzekeraar te vinden die bereid is met terugwerkende kracht uitvoering van de middelloonregeling te herstellen, en bovendien de Wet toekomst pensioenen (hierna: WTP) voorschrijft dat pensioenregelingen waarin nog actieve opbouw plaatsvindt op termijn bij tussentijdse wijzigingen moeten worden omgebouwd naar beschikbare premieregelingen met een vlakke premie van maximaal 30% van de pensioengrondslag (exclusief compensatiepremie). Vervangende schadevergoeding is daarom aangewezen voor zover komt vast te staan dat de (waarde van de) Aon-pensioenregeling niet hoger/beter of vergelijkbaar is met de (waarde van de) Aegon-pensioenregeling.

*Hof komt niet terug op oordeel over ontbreken zwaarwichtig belang bij tussenarrest*

Aon heeft gevraagd terug te komen op het oordeel over de zwaarwichtigheid. Daarover oordeelt het hof als volgt. Het hof stelt voorop dat een goede procesorde met zich brengt dat het hof in beginsel gebonden is aan de in het tussenvonnis uitdrukkelijk en zonder voorbehoud gegeven beslissing dat Aon de pensioenregeling per 1 januari 2021 niet eenzijdig heeft mogen wijzigen. Dit geschilpunt geldt als afgedaan, en kan in beginsel alleen worden bestreden door een beroep in cassatie. Dit is slechts anders indien bijzondere omstandigheden het onaanvaardbaar zouden maken dat het hof aan deze eindbeslissing gebonden zou zijn. Dit is onder meer het geval indien de betreffende eindbeslissing het gevolg is van een evidente feitelijke of juridische misslag.

*Schadeberekening volgens uniforme rekenmethodiek (URM)*

Op basis van alles wat hiervoor de revue passeerde, verwacht het hof dat de individuele

compensatie (schadevergoeding) voor werknemers voor ieder scenario zo kan worden berekend dat, na (fictieve) jaarlijkse toevoeging van 6% eigen bijdrage en een procentuele toeslag op de leeftijdsafhankelijke premie aan de Aon-beleggingsverzekering, het berekende pensioenbedrag voor de Aon-pensioenregeling (rekening houdend met de van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2020 opgebouwde pensioenaanspraken in de Aegon-pensioenregeling) in ieder van de scenario's gelijk is aan het berekende pensioenbedrag voor de Aegon-pensioenregeling (ook rekening houdend met de van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2020 opgebouwde pensioenaanspraken in die pensioenregeling). Voor de periode van 1 januari 2021 tot de datum waarop de berekeningen zijn gemaakt (of eerdere datum uitdiensttreding) wordt vervolgens de toeslag op de leeftijdsafhankelijke premie vervangen door een bedrag ineens per 1 januari 2021, nog te verhogen met de wettelijke rente als gevorderd. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, zal voor de begroting van de vervangende schadevergoeding de uniforme rekenmethodiek (URM, artikelen 14a tot en met 14j Regeling Pensioenwet en Wet verplichte beroepspensioenregeling, hierna: Regeling Pw) worden gebruikt. Het hof verzoekt Aon binnen negen weken een akte te nemen met de beoogde berekeningen en een eventuele toelichting en voorzien van een verklaring van een externe actuaaris. Binnen 4 weken daarna kunnen werknemer c.s. een akte nemen om te reageren op de akte van Aon. Het hof is voornemens na ontvangst van beide aktes een (meervoudige) mondelinge behandeling te gelasten waarop de uitkomsten met partijen zullen worden besproken, tenzij partijen in hun aktes hebben aangegeven af te zien van een mondelinge behandeling. In dat geval volgt zo spoedig mogelijk een (eind)arrest.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 19-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2025:1542

**Zaaknummer:** 200.324.131/01

**Rechters:** M.J. van der Ven, M. Verkerk en A.C.M. Kuypers

**Advocaten:** R.A. Moonen en J.W. de Bruin

**Wetsartikelen:** PW en WTP

## RECHTSPRAAK

***Cumulatie van billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wegens voortijdig beëindigen tijdelijk contract. Werkneemster heeft niet gelogen over psychische klachten (pleinvrees/angststoornis) en causaal verband tussen stoornis en functioneren ontbreekt.***

*Feiten*

Werkneemster (geboren 1996) is sinds 1 september 2024 in dienst van Wizzconcept op basis van een arbeidsovereenkomst van zeven maanden in de functie van planner, telefoniste en medewerkster klantenservice. Op 24 oktober heeft werkneemster zich ziekgemeld wegens stressklachten als gevolg van een auto-ongeluk van haar vader. Op 14 november heeft Wizzconcept werkneemster uitgenodigd op gesprek te komen. Werkneemster heeft aangegeven niet in staat te zijn te komen. Wizzconcept heeft vervolgens het loon over november niet betaald en tevens aangegeven ontevreden te zijn over haar functioneren. Op 9 december is werkneemster op staande voet ontslagen. Wizzconcept voert onder meer aan dat werkneemster daags na de proeftijd meermalen uitviel met psychische klachten waarover zij Wizzconcept voorafgaand aan het dienstverband niet had geïnformeerd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat Wizzconcept bekend was met haar pleinvrees en zij om die reden een 'thuiswerkfunctie' mocht bekleden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Causaal verband tussen (psychische) klachten en ongeschiktheid voor de functie ontbreekt, waardoor ontslag op staande voet ongeldig is*

De kantonrechter stelt voorop dat een meldingsplicht ten aanzien van ongeschiktheid bij een sollicitatie alleen bestaat voor zover de ziekte de sollicitant ongeschikt maakt voor de functie, en de sollicitant dit ook weet, althans had moeten begrijpen. Het feit dat iemand een ziekte heeft of in het verleden heeft gehad, maakt namelijk nog niet dat sprake is van ongeschiktheid voor de functie. Het is aan de werkgever om te stellen – en zo nodig te bewijzen – dat de werknemer tijdens de sollicitatie een meldingsplicht had, waarbij een verband tussen de aard van de functie en de beperkingen van de werknemer aannemelijk gemaakt moeten worden. De kantonrechter is van oordeel dat van een dergelijk verband als hier bedoeld geen sprake is. Hierbij weegt mee dat werkneemster onweersproken vier weken goed heeft gefunctioneerd. Verder is van belang dat werkneemster niet is uitgevallen vanwege haar pleinvrees maar vanwege het auto-ongeluk van haar vader, met wie zij in huis woont, in combinatie met de

zorg die zij in dat kader moest verlenen en de stress die dat veroorzaakte. Daarbij is niet gebleken van ernstige psychische klachten. Het feit dat werkneemster vanwege haar pleinvrees onder behandeling is bij een therapeut, maakt dit niet anders. Ook blijkt niet uit de stukken dat werkneemster zich in een korte periode drie keer op en af ziek en beter heeft gemeld. Aan dit standpunt van Wizzconcept gaat de kantonrechter dan ook voorbij. Uit e-mails blijkt bovendien dat werkneemster werkgever over haar angststoornis had geïnformeerd. Kortom, het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig verleend.

*Billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding wegens voortijdig beëindigen tijdelijk contract*

Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend van € 10.368 bruto. Aangenomen wordt dat werkneemster tot einde dienstverband (31 maart 2025) in dienst zou zijn gebleven. Anderzijds wordt het korte dienstverband en de huidige arbeidsmarkt (ook voor werkneemster met pleinvrees) als een mitigerende omstandigheid betrokken. Bovendien komt werkneemster de gefixeerde schadevergoeding (€ 7.776) en de transitievergoeding (€ 237,30) toe.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 30-04-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:8284

**Zaaknummer:** 11527269 \ AO VERZ 25-9

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** A.F.M. Visscher en J. Roose

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Excessief alcoholgebruik COA-begeleider tijdens diensttijd (uitje met 90 bewoners AZC naar Toverland) levert dringende reden op ondanks 'first offender' en melding na half jaar.****Feiten*

Werknemer (geboren 1997) is op 1 december 2021 bij het COA in dienst getreden in de functie van woonbegeleider voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is een Beleid alcohol-, drugs- en medicijngebruik door COA-medewers van toepassing. Op 18 juli 2024 is werknemer met een groep van ongeveer 90 bewoners van het AZC en een vijftal begeleiders (onder wie werknemer) naar het pretpark Toverland gegaan. Op 21 januari 2025 heeft een collega bij de locatiemanager van het betreffende AZC gemeld dat werknemer en een andere collega tijdens het uitje naar Toverland op 18 juli 2024 meerdere alcoholische dranken hadden genuttigd en dat zij zwaar onder invloed waren. Een gedeelte van de alcoholische dranken zouden ze betaald hebben met consumptiebonnen die door het COA zijn betaald. Ook zouden ze vervelend gedrag hebben vertoond jegens het horecapersoneel van Toverland en tijdens een gesprek met een omstander onder andere hebben gezegd dat “ze aan het drinken waren op kosten van het COA”. Werknemer is op 22 januari 2025 op staande voet ontslagen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet half jaar na incident nog steeds onverwijld verleend*

Hoewel werknemer stelt dat zijn leidinggevende bekend was of had moeten zijn met het feit dat hij tijdens het uitje naar Toverland alcohol had genuttigd, oordeelt de kantonrechter dat deze stellingen zijn gebaseerd op aannames. Uit een video waarin een collega 'zwalkend' op de parkeerplaats loopt, is hooguit af te leiden dat die collega onder invloed was, maar niet dat (ook) werknemer alcohol had genuttigd. Dat 'algemeen bekend was onder collega's dat alcohol was genuttigd' doet niet ter zake, nu het erop aankomt of de leidinggevende dit ook wist.

*Excessief alcoholgebruik tijdens diensttijd levert dringende reden op ondanks 'first offender'*

Vast staat dat het uitstapje naar Toverland een activiteit ten behoeve van de bewoners van het AZC was, waarbij werknemer in het kader van de uitoefening van zijn functie van woonbegeleider aanwezig was. Met andere woorden, het uitstapje vond plaats onder werktijd en werknemer was gehouden om met inachtneming van zijn arbeidsovereenkomst en de daarvan deel uitmakende gedragscode uitvoering te geven aan zijn functie van

woonbegeleider. Uit het voorgaande volgt dat werknemer dat niet heeft gedaan. Hij heeft zich in het geheel geen rekenschap gegeven van het feit dat alcoholgebruik niet samengaat met de verantwoordelijkheid die op hem rustte om de bewoners van het AZC adequaat te begeleiden. Daarnaast heeft werknemer zich geen rekenschap gegeven van het feit dat hij, zoals het COA ook aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd, jegens de maatschappij het gezicht was van het COA en dat de geloofwaardigheid van het COA in het geding komt als hij zich als werknemer van het COA in de openbare ruimte gedraagt zoals hij heeft gedaan. Werknemer betoogt in dit verband weliswaar dat hij gezellig met zijn collega'(s) in de zon op het terras zat met wat snackjes, en dat bij iedereen "het gevoel aan het werk te zijn verwaterde", maar dit rechtvaardigt zijn handelwijze op geen enkele wijze. Werknemer had zich moeten realiseren dat hij, samen met vier collega's, de gehele dag de verantwoordelijkheid droeg voor het welzijn van 90 bewoners van het AZC, onder wie kinderen. Dit gaat niet samen met alcoholgebruik en zeer zeker niet met excessief alcoholgebruik, zoals in dit geval aan de orde was (ongeveer acht glazen).

De omstandigheid dat collega X ook een alcoholhoudende drank heeft gedronken en het COA daaraan geen sanctie (anders dan dat zij daarop is aangesproken) althans geen ontslag op staande voet heeft gekoppeld, kan niet tot het oordeel leiden dat het COA ook in het geval van werknemer met een lichtere sanctie dan wel geen sanctie had moeten staan. Het drinken van één alcoholhoudende drank is volstrekt niet vergelijkbaar met het gedurende de hele dag van omstreeks 10.00 uur 's morgens tot 21.30 uur 's avonds niets anders drinken dan alcohol. Met andere woorden, er is geen sprake van een situatie waarin het COA gelijke gevallen ongelijk heeft gehandeld.

Werknemer heeft tot slot nog erop gewezen dat hij een zogezegde first offender is, en dat hij nooit eerder is gewaarschuwd voor het drinken van alcohol tijdens werktijd. Artikel 7:678 lid 2 onder c BW bepaalt dat het zich overgeven aan dronkenschap een dringende reden kan opleveren, als een werknemer dat ondanks waarschuwing doet, aldus werknemer. Dit leidt echter niet tot een ander oordeel. De wetgever heeft hiermee niet beoogd dat een ontslag op staande voet wegens dronkenschap/alcoholgebruik tijdens werktijd alleen kan volgen in het geval de werknemer al een keer hiervoor een waarschuwing heeft ontvangen. In het artikel worden enkel voorbeelden gegeven van situaties die een dringende reden kunnen opleveren. Dit laat onverlet dat de werkgever de ruimte heeft om ieder geval op zijn eigen merites, bijvoorbeeld met inachtneming van bijvoorbeeld het eigen beleid, te beoordelen. De aard en de ernst van het alcoholgebruik kunnen meebrengen dat een ontslag op staande voet rechtsgeldig is ongeacht het ontbreken van een eerdere waarschuwing. Dit klemmt temeer in een situatie waarin voor de werknemer duidelijk moet zijn geweest dat zijn alcoholgebruik alle perken te buiten ging. Die situatie doet zich in dit geval voor.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 14-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2025:6823

**Zaaknummer:** 11599759 \ AZ VERZ 25-30



**Rechters:** N.H.J. Lafghani

**Advocaten:** mr. C. Schriks en H.S. de Lint

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft werknemer fors onder druk gezet om zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen, onder onterechte dreiging met ontslag op staande voet. Opzegging arbeidsovereenkomst door werknemer vernietigd wegens misbruik van omstandigheden. Afwijzing voorwaardelijk ontbindingsverzoek.***

*Feiten*

Werknemer was vanaf 26 juni 2022 bij werkgeefster in dienst, laatstelijk in de functie van netwerkmanager. In een brief van 4 september 2024 heeft werkgeefster aan werknemer bevestigd dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 oktober 2024, 'as you have informed us of your resignation from your employment'. Werknemer heeft deze brief op 10 september 2024 ondertekend. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij de arbeidsovereenkomst niet zelf heeft opgezegd en dat de brief niet kan worden gezien als een opzegging of als beëindigingsovereenkomst. Voor zover zou worden aangenomen dat wel sprake is van een beëindigingsovereenkomst stelt werknemer dat deze onder druk tot stand is gekomen, omdat werkgeefster herhaaldelijk heeft gedreigd hem op staande voet te ontslaan. Werkgeefster stelt dat werknemer de arbeidsovereenkomst mondeling heeft opgezegd en dat de brief niet meer is dan een bevestiging van deze ontslagname. De kantonrechter heeft in de tussenbeschikking van 24 april 2025 geoordeeld dat werknemer zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Wel is mogelijk sprake van een wilsgebrek, indien vast komt te staan dat werknemer onder dreiging van een onterecht ontslag de ontslagbrief heeft getekend. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld stukken in het geding te brengen om hun standpunt verder te onderbouwen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging van werknemer wordt vernietigd op grond van misbruik van omstandigheden. De kantonrechter is namelijk van oordeel dat werknemer voldoende heeft aangetoond dat hij onder forse druk is gezet om zijn arbeidsovereenkomst op te zeggen, onder dreiging met een ontslag op staande voet, zonder dat daarvoor een gegronde reden was. Werkgeefster kan werknemer in de gegeven omstandigheden niet aan de opzegging houden, omdat sprake is van een wilsgebrek. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, voor het geval de opzegging zou worden vernietigd. Dat verzoek wordt afgewezen. Van verwijtbaar handelen van werknemer dan wel van een verstoorde arbeidsverhouding is niet gebleken. Werkgeefster moet werknemer weer toelaten tot de overeengekomen werkzaamheden als netwerkmanager. Ook moet werkgeefster het

salaris van werknemer doorbetalen vanaf 1 november 2024.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:10437

**Zaaknummer:** 11468564 VZ VERZ 24-10601

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** S.W.J. Koenen en M. Bosma

**Wetsartikelen:** 3:44 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling in zijn eigen functie na een periode van arbeidsongeschiktheid. De vordering wordt toegewezen.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2021 in dienst bij de Technische Universiteit Eindhoven (hierna: TU/e) in de functie van directeur bedrijfsvoering bij de faculteit Chemical Engineering and Chemistry (hierna: directeur CE&C). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Nederlandse Universiteiten van toepassing. Op 1 september 2023 meldt werknemer zich ziek. Op 2 oktober 2023 stelt de bedrijfsarts een probleemanalyse op. Bij 'beperkingen en mogelijkheden' geeft de bedrijfsarts aan dat zij volledig herstel verwacht, dat het herstelproces enkele maanden kan vergen en afhankelijk is van het effect van de behandeling en het natuurlijk verloop. Naar aanleiding van het spreekuur van 5 juni 2024 adviseert de bedrijfsarts dat werknemer kan beginnen met de re-integratie waarbij zij meldt dat in het kader van de re-integratie voor werknemer een taak is gevonden (bij OSHER). In de periode juli tot september 2024 bouwt werknemer zijn re-integratie-uren op, steeds bij OSHER. In het verslag van het spreekuur van 9 september 2024 concludeert de bedrijfsarts dat de prognose goed is en dat in de komende maanden werknemer meer (uren) kan opbouwen en ook inhoudelijk kan opbouwen met andere complexere taken en verantwoordelijkheid, met als doel begin 2025 fulltime werkhervatting op het niveau van directeur bedrijfsvoering. Op 8 oktober 2024 bevestigt de HR-adviseur aan werknemer dat er een nieuwe directeur voor zijn functie is aangesteld en dat zij open in gesprek moeten blijven welke mogelijkheden en onmogelijkheden er liggen en dat ze dat zeker in openheid willen bespreken. Per 2 januari 2025 is werknemer volledig arbeidsgeschikt. Ondanks zijn daartoe strekkende verzoeken wordt werknemer door TU/e niet tewerkgesteld in zijn functie directeur CE&C. Kern van het geschil is de vraag of TU/e gehouden is werknemer in zijn functie als directeur bedrijfsvoering CE&C te werk te stellen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het uitgangspunt bij re-integratie en bij algehele herstelmelding van een arbeidsongeschikte werknemer, een terugkeer in de eigen functie is. TU/e heeft dit uitgangspunt genuanceerd. Volgens TU/e was het doel van de re-integratie van werknemer namelijk niet het terugkeren in de eigen functie, maar in een functie op soortgelijk niveau. In dat kader heeft zij verwezen naar de toelichting van de bedrijfsarts bij de AML, waarin is opgenomen dat het doel is fulltime werkhervatting

op het niveau van directeur bedrijfsvoering, en de eerstejaarsevaluatie en het daarin genoemde arbeidsdeskundig onderzoek waarin ook is opgenomen dat het doel is werkhervatting op het niveau van directeur bedrijfsvoering. De kantonrechter volgt TU/e hierin niet. Uit de probleemanalyse van 2 oktober 2023 en het verslag van de eerstejaarsevaluatie volgt dat het doel van de re-integratie is terugkeer in de eigen functie. Niet gesteld of gebleken is dat het (re-integratie)doel tussentijds is gewijzigd. Dat terugkeer in de eigen functie feitelijk niet (meer) mogelijk was omdat TU/e in de tussentijd deze functie had vergeven aan een andere kandidaat, doet daaraan niet af. Weliswaar begrijpt de kantonrechter het belang van TU/e dat gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid van werknemer diens functie moet worden waargenomen (om de continuïteit van de processen binnen de faculteit te waarborgen), maar niet valt in te zien waarom een vaste aanstelling van een andere (externe) kandidaat daarvoor noodzakelijk is. Dat TU/e de externe kandidaat een vaste aanstelling heeft aangeboden als directeur bedrijfsvoering CE&C is haar eigen keuze, maar dat neemt niet weg dat het vervolgens voor haar rekening en risico komt als werknemer dan niet (meer) kan re-integreren of terugkeren in zijn functie. Dat heeft TU/e immers zelf in de hand gewerkt. Het voorgaande heeft tot gevolg dat de kantonrechter op dit punt van oordeel is dat voldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure wordt geoordeeld dat TU/e verplicht is werknemer te (laten) re-integreren in zijn functie van directeur CE&C. Nu werknemer sinds 2 januari 2025 volledig arbeidsgeschikt is verklaard, dient hij in beginsel dus weer te werk te worden gesteld in zijn eigen functie. Dat is alleen anders, indien het beroep van TU/e op de cao slaagt. TU/e stelt dat artikel 1.10 van de cao met zich meebrengt dat een werknemer in redelijkheid gehouden is een andere, passende functie te aanvaarden indien het belang van de instelling dit vordert. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft TU/e onvoldoende onderbouwd dat haar belang met zich meebrengt dat werknemer redelijkerwijs gehouden is een andere, passende functie te aanvaarden. De vordering tot tewerkstelling in de bedongen arbeid zal in dit kort geding dan ook worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 29-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2025:5487

**Zaaknummer:** 11764520 \ CV EXPL 25-4685

**Rechters:** M.F.M.T. Franke

**Advocaten:** J.R. Versluis en H.A.E. van Soest

**Wetsartikelen:** 7:658a BW

## RECHTSPRAAK

***Kennismigrant ten onrechte op staande voet ontslagen vanwege verrichten van nevenwerkzaamheden tijdens ziekte. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond) vanwege ontbreken wederzijds vertrouwen. Toekenning billijke vergoeding van € 5.833,24 wegens opzegging in strijd met artikel 7:671 BW.***

*Feiten*

Werkneemster is vanaf 15 augustus 2022 in dienst bij Spotzer Digital B.V. Zij woont en werkt in Nederland op basis van een verblijfsvergunning als kennismigrant. Per 1 december 2022 is de functie van werkneemster gewijzigd naar 'talent acquisition manager', met aanpassing van het salaris. In de arbeidsovereenkomst staat een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op 26 juli 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. In oktober 2023 hebben partijen gesproken over de nevenwerkzaamheden van werkneemster voor haar eigen onderneming. Werkneemster heeft naar aanleiding van dat gesprek toegezegd deze nevenwerkzaamheden te beëindigen. Op 21 januari 2025 ontving Spotzer een doorgestuurd e-mail van de onderneming van werkneemster, ondertekend door werkneemster. Spotzer heeft werkneemster op 28 januari 2025 op staande voet ontslagen vanwege het – tijdens ziekte – verrichten van werkzaamheden voor haar eigen onderneming. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon. Spotzer verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontslag op staande voet – geen dringende reden*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkneemster onvoldoende ondernomen om haar toezegging aan Spotzer dat zij zou stoppen met de werkzaamheden voor haar onderneming, gestand te doen. Zij had haar opvolger moeten instrueren dat haar naam niet langer verbonden kon zijn aan het bedrijf. Dat zij in januari 2023 nog als boegbeeld van het bedrijf is gebruikt, kan haar derhalve worden verweten. De e-mail van 21 januari 2025 rechtvaardigt echter geen ontslag op staande voet. Dat werkneemster opzettelijk achter de rug van Spotzer om haar werkzaamheden bij haar onderneming heeft voortgezet is niet gebleken. Het verwijt dat werkneemster kan worden gemaakt is dat zij te weinig heeft ondernomen om een mailing zoals die van 21 januari 2025 te voorkomen. Dat kan haar – zoals gezegd – worden

aangerekend, maar dat betekent niet dat haar dienstverband met onmiddellijke ingang moest eindigen. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

#### *Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond)*

De kantonrechter overweegt dat het wederzijds vertrouwen tussen partijen inmiddels ernstig is beschadigd. Dat dit vertrouwen nog kan worden hersteld ligt niet in de verwachting. De noodzakelijke basis om de arbeidsrelatie in de toekomst duurzaam te herstellen ontbreekt. Dit betekent dat sprake is van een voldragen g-grond. De vertrouwensbreuk overstijgt de vraag of werkneemster haar functie naar behoren uitoefent en raakt de verhouding tussen partijen als geheel. In zo'n geval is herplaatsing in een andere functie niet aan de orde. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 6.295,82 bruto.

#### *Billijke vergoeding*

Nu Spotzer de arbeidsovereenkomst met werkneemster heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW, kan aan werkneemster een billijke vergoeding worden toegekend. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag ter hoogte van één brutomaandsalaris vermeerderd met vakantietoeslag, te weten € 5.833,24 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 18-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:5999

**Zaaknummer:** 11626893 \ EA VERZ 25-355

**Rechters:** I.M. Bilderbeek

**Advocaten:** R. Schepers, mr. M.A. de Vries en F. Millenaar

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Artikel 96 Rv-procedure. Werkgeefster moet worden beschouwd als opvolgend werkgever, zodat voor de berekening van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van de datum van indiensttreding bij de voormalig werkgever.***

## Feiten

Werkneemster is op 1 maart 1993 in dienst getreden bij vennootschap X. Werkneemster verrichtte haar werkzaamheden niet alleen in deze apotheek, maar ook in vijf andere apotheken (zustervennootschappen) van de (indirect) bestuurder (hierna: A) van vennootschap X. Op 20 mei 2020 zijn vennootschap X en een zestel van haar zustervennootschappen failliet verklaard. De curator heeft het dienstverband van werkneemster vervolgens bij brief van 25 mei 2020 opgezegd. Nog tijdens de opzegtermijn is werkneemster per 1 juli 2020 in dienst getreden van werkgeefster. Werkgeefster is een facilitair bedrijf voor apotheken, zij exploiteert zelf geen apotheken. Werkneemster is op 21 november 2022 ziek geworden. Werkgeefster heeft op 13 mei 2025 een ontslagvergunning aangevraagd bij het UWV, die door het UWV is verleend. Partijen zijn verdeeld over de vraag of werkgeefster moet worden aangemerkt als opvolgens werkgever na het faillissement van vennootschap X. Bij bevestigende beantwoording van die vraag moet bij de berekening van de aan werkneemster toekomende transitievergoeding uitgegaan worden van een datum van indiensttreding van 1 maart 1993, terwijl in het geval van het ontbreken van opvolgend werkgeverschap als datum van indiensttreding 1 juli 2020 geldt.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vennootschap X en werkgeefster zijn weliswaar niet juridisch dezelfde werkgever, maar gelet op de hierna te noemen omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster ten aanzien van de verrichte arbeid wel als opvolgend werkgever moet worden aangemerkt. Volgens werkneemster heeft A haar kort na de faillietverklaring gevraagd om bij werkgeefster in dienst te treden, omdat hij haar als werkneemster niet kwijt wilde en zij verder kon werken in de andere (vijf hiervoor genoemde) apotheken. Werkneemster is vervolgens op 26 mei 2020, één dag na de ontslagaanzegging door de curator, een arbeidsovereenkomst met werkgeefster aangegaan. Die overeenkomst is weliswaar niet getekend door A namens werkgeefster, maar dit is wel in zijn opdracht en op zijn initiatief gebeurd. Ook bleef A degene die werkneemster instructies gaf bij haar werk en die haar aanspreekpunt was. Ook staat vast dat A vanwege zijn medische achtergrond als apotheker nog steeds, in elk geval als adviseur, bij werkgeefster betrokken is. De rol van A bij



het aangaan van de arbeidsovereenkomst met werkneemster komt ook naar voren in de door werkgeefster overgelegde WhatsApp-correspondentie met twee van haar collega's in de periode kort volgend op het faillissement van vennootschap X. Zo schrijft werkneemster aan haar collega over A: 'Hij was zo aardig hij kwam binnen hij zei heb je je contract getekend en ook tegen [naam 5] de andere wil hij niet'. In hetzelfde gesprek schrijft haar collega: 'Ja precies! Lekker vanuit werkgeefster contract werken'. Verder schrijft haar collega: 'Ik ben blij dat je bij ons blijft'. Dit betekent dat bij het berekenen van de hoogte van de transitievergoeding moet worden uitgegaan van 1 maart 1993 als datum van indiensttreding van werkneemster.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 22-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:10429

**Zaaknummer:** 11744594 VZ VERZ 25-4288

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** I.D.C.J. van Driel en L.Q. Jolink

**Wetsartikelen:** 96 Rv en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Aftoppingsregeling in sociaal plan levert geen verboden onderscheid naar leeftijd op. Toepassing standaardberekening zou ertoe leiden dat groot aantal oudere werknemers hoger inkomen zou hebben gekregen dan bij voortduren dienstverband tot AOW-leeftijd. Daarvoor is ontslagregeling niet bedoeld.***

*Feiten*

Werknemer 1 is van 20 november 1978 tot en met 1 december 2023 bij VDL Nedcar B.V. (hierna: VDL) in dienst geweest. Werknemer 2 is van 19 maart 1984 tot en met 1 december 2023 bij VDL in dienst geweest. Beide werknemers waren werkzaam als *production support*. Het verlies van de enige opdrachtgever van VDL (te weten: BMW) per 1 maart 2024, heeft bij VDL geleid tot collectieve ontslagen van haar werknemers. Met de vakorganisaties FNV Metaal, De Unie en CNC Vakmensen is een sociaal plan overeengekomen. Hierin staat een vrijwillige vertrekregeling. Werknemers hebben gebruikgemaakt van deze vrijwillige vertrekregeling. Op 28 juli 2023 hebben zij een vaststellingsovereenkomst getekend, waarmee het dienstverband met ingang van 1 december 2023 is beëindigd. De vaststellingsovereenkomst bevat een beëindigingsvergoeding van respectievelijk € 69.001 en € 76.133 bruto. In het sociaal plan staat vermeld hoe de ontslagvergoeding moet worden berekend. De wettelijke transitievergoeding geldt als uitgangspunt en wordt vervolgens vermenigvuldigd met een correctiefactor waarvan de hoogte afhankelijk is van het aantal dienstjaren (dit is de standaardberekening). Werknemers die een leeftijd hebben die maakt dat zij vier jaar of korter voor hun AOW-gerechtigde leeftijd staan, kunnen te maken krijgen met een aftopping van hun ontslagvergoeding, namelijk wanneer de vergoeding conform de standaardberekening hoger uitvalt dan de vergoeding conform de zogenoemde ouderenregeling. Voor werknemers die langer dan vier jaar voor hun AOW-gerechtigde leeftijd zitten, geldt deze aftopping niet. Tussen partijen is in geschil of de ouderenregeling uit het sociaal plan een ongeoorloofd leeftijdsonderscheid maakt.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 3 sub e WGBLA verbiedt het maken van onderscheid naar leeftijd bij het hanteren van arbeidsvoorwaarden. Artikel 7 lid 1 aanhef en onder c WGBLA bepaalt dat het verbod op onderscheid naar leeftijd niet geldt indien het onderscheid objectief is gerechtvaardigd. Dat is het geval als met het onderscheid een legitiem doel wordt nagestreefd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. De kantonrechter stelt vast dat de ouderenregeling van het sociaal plan

onderscheid naar leeftijd maakt. Alleen werknemers die vier jaar of korter verwijderd zijn van de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben te maken met de aftopping. Voor de overige (jongere) werknemers geldt dit niet. De kantonrechter is van oordeel dat in het rekening houden met de minder goede positie van ouderen op de arbeidsmarkt, een legitiem doel voor leeftijdsonderscheid is gelegen. De kantonrechter stelt vast dat de eenmalig uit te keren vergoeding op basis van de ouderenregeling het loon van de oudere werknemers aanvult tot 100% vanaf de ontslagdatum tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Wanneer ervoor gekozen zou zijn om aan alle werknemers een vergoeding volgens de standaardberekening toe te kennen, staat vast dat dit ertoe zou hebben geleid dat een groot aantal oudere werknemers een hoger inkomen zou hebben gekregen dan zij bij voortduren van het dienstverband tot hun pensioengerechtigde leeftijd zouden hebben genoten. Daarvoor is een ontslagregeling niet bedoeld. Het voorgaande maakt voorts dat de middelen om het legitieme doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn. De kantonrechter komt tot het eindoordeel dat het in het sociaal plan gemaakte leeftijdsonderscheid objectief gerechtvaardigd is en er geen sprake is van een verboden onderscheid naar leeftijd als bedoeld in de WGBLA, ook niet deels. Afwijzing van de vorderingen van werknemers volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 13-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2025:7951

**Zaaknummer:** 11421922/CV 24-6370

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** H.P. Mannens en N. Mauer

**Wetsartikelen:** WGBLA

## RECHTSPRAAK

***Werknemers die in het kader van reorganisatie vaststellingsovereenkomsten hebben getekend, hebben geen recht op tekenbonus op grond van sociaal plan. Tekenbonus is enkel bedoeld voor oudere werknemers. Geen sprake van verboden onderscheid naar leeftijd.***

*Feiten*

Vier werknemers zijn in dienst geweest van VDL Nedcar B.V. (hierna: VDL). Het verlies van de enige opdrachtgever van VDL (te weten: BMW) per 1 maart 2024, heeft bij VDL geleid tot collectieve ontslagen van haar werknemers. Met de vakorganisaties FNV Metaal, De Unie en CNC Vakmensen is een sociaal plan overeengekomen. Op 17 januari 2024 hebben werknemers allemaal een vaststellingsovereenkomst van VDL ontvangen onder de mededeling dat hun arbeidsplaats met ingang van 1 maart 2024 vervalt. Werknemers hebben de vaststellingsovereenkomst ondertekend. Op de vaststellingsovereenkomst is het sociaal plan van toepassing, waarin is bepaald hoe de ontslagvergoeding moet worden berekend. De wettelijke transitievergoeding geldt als uitgangspunt, en wordt vervolgens vermenigvuldigd met een bepaalde correctiefactor, waarvan de hoogte afhankelijk is van het aantal dienstjaren, de zogenaamde ‘standaardberekening’. In het sociaal plan is voorts opgenomen dat medewerkers ‘die onder deze aanvullingsregeling vallen’, recht hebben op een tekenbonus van € 2500 bruto. Werknemers hebben geen tekenbonus ontvangen. Zij vorderen veroordeling van VDL tot betaling van de tekenbonus.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Tekenbonus*

De kantonrechter is van oordeel dat uit de toelichting op de onderhandelingsresultaten van CNV Vakmensen en De Unie duidelijk volgt dat de tekenbonus bedoeld is voor werknemers die in aanmerking komen voor de aanvullingsregeling, en dat die aanvullingsregeling een regeling is voor oudere werknemers die minder dan vier jaar verwijderd zijn van hun AOW-gerechtigde leeftijd. Dat onder de aanvullingsregeling ook de jongere werknemers vallen, voor wie de standaardregeling geldt – zoals werknemers hebben betoogd – is niet gebleken. Vast staat dat de toelichtingen van beide vakbonden openbaar zijn gemaakt en dus beschouwd kunnen worden als publiekelijk bekend gemaakte documenten, waarmee de werknemers

geacht kunnen worden bekend te zijn.

*Leeftijdsdiscriminatie?*

De kantonrechter is van oordeel dat de aanvullingsregeling zoals opgenomen in het sociaal plan onderscheid naar leeftijd maakt. Dit onderscheid streeft echter een legitiem doel na; het doel is immers ouderen ook te laten profiteren van het verbeterde sociaal plan, net zoals andere werknemers profiteren van de verbeteringen van het sociaal plan. Het gemaakte onderscheid is ook passend, want geschikt voor het bereiken van het beoogde doel. De regeling is voorts noodzakelijk. De regeling beoogt de oudere werknemers een zelfde voordeel te laten genieten als de andere werknemers hebben op grond van de aanpassingen in de regeling die voor hen gelden. Aan de werknemers die geen aanspraak op de tekenbonus kunnen maken wordt dus geen nadeel ten opzichte van de oudere werknemers toegebracht, en zeker niet in excessieve vorm.

De slotsom is dat werknemers geen tekenbonus toekomt.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 13-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2025:8045

**Zaaknummer:** 11384545 \ CV EXPL 24-5944 en 11488409 \ CV EXPL 25-105

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** H.P. Mannens en N. Mauer

**Wetsartikelen:** WGBLA

## RECHTSPRAAK

### ***Voormalig gemeenteambtenaar moet schade gemeente vergoeden die het gevolg is van mede door ambtenaar opgezette constructie om gemeente te benadelen. Geen benadeling in de zin van Wet bescherming klokkenluiders.***

#### *Feiten*

Werknemer is in de periode van 2010 tot juli 2017 werkzaam geweest bij de gemeente Lopik (hierna: de gemeente). Hij was werkzaam op de afdeling Ruimtelijke Ontwikkeling en Beheer en hield zich bezig met het rioolbeheer en rioolonderhoud binnen de gemeente. Werknemer heeft begin 2015 RCW aannemingsmij B.V. (hierna: RCW) geïntroduceerd bij de gemeente voor het uitvoeren van rioleringswerken. Werknemer had daarbij – aanvankelijk zonder dat de gemeente dit wist – een dubbelrol, doordat hij nauw betrokken was bij RCW en ook financieel profiteerde van de inkomsten van RCW. Werknemer is door de gemeente aangewezen om goedkeuring voor de uitvoering van het werk te geven. Werknemer heeft per 1 juli 2017 eervol ontslag gekregen. In december 2017 is de gemeente erachter gekomen dat bestanden op haar server werden gewist door een onbekende. Naar aanleiding hiervan is een strafrechtelijk onderzoek gestart. Werknemer is op 12 februari 2018 als verdachte aangehouden. De rechtbank Midden-Nederland, afdeling strafrecht, heeft werknemer onder meer veroordeeld voor het medeplegen van valsheid in geschrifte en verduistering in dienstbetrekking. De gemeente heeft in de civiele procedure bij de rechtbank gevorderd dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van onder meer een schadevergoeding. De gemeente verwijt werknemer dat hij haar heeft benadeeld door ervoor te zorgen dat de gemeente te veel betaalde voor de werkzaamheden van RCW. Bij het in rekening brengen van de werkzaamheden zouden facturen zijn vervalst, omdat er meer werkzaamheden in rekening zijn gebracht dan er zijn verricht, welke facturen door werknemer zijn goedgekeurd. Werknemer heeft volgens de gemeente onrechtmatig gehandeld, mede vanwege zijn betrokkenheid bij RCW en het financieel profiteren van de werkzaamheden voor de gemeente. RCW was een constructie om de gemeente te benadelen, aldus de gemeente. Werknemer en RCW zijn door de rechtbank hoofdelijk veroordeeld tot betaling van € 786.021,68 aan schadevergoeding. Beide partijen komen tegen het vonnis in hoger beroep.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Benadeling in de zin van Wet bescherming klokkenluiders*

Werknemer heeft zich erop beroepen dat hij een klokkenluider is en dat zowel de strafzaak als deze civiele zaak benadeling is in de zin van de Wet bescherming klokkenluiders. Volgens werknemer moet de gemeente aantonen dat er geen sprake is van het door werknemer gestelde complot van (ten minste) zeven ambtenaren bij de gemeente om hem strafbare feiten in de schoenen te schuiven, om zo misstanden in aanbestedingen door de gemeente en de daarmee verbonden ambtelijke corruptie toe te dekken. Het hof volgt werknemer hierin niet. Zelfs als werknemer een klokkenluider is van onregelmatigheden in aanbestedingen van werken bij de gemeente, is daarmee geen rechtvaardiging gegeven voor een (mede) door werknemer gepleegde fraude. Als komt vast te staan dat werknemer de door de gemeente gestelde fraude heeft gepleegd, heeft de gemeente naar het oordeel van het hof daarmee ook bewezen dat het instellen van deze civiele procedure niet veroorzaakt is door klokkenluidermeldingen van werknemer. De oorzaak van de procedure ligt dan immers in de door werknemer gepleegde fraude.

*Werknemer heeft onrechtmatig gehandeld*

Het hof komt ten aanzien van het onrechtmatig handelen van werknemer tot dezelfde conclusie als de rechtbank. Onvoldoende gemotiveerd is betwist dat werknemer vanaf het begin bij de oprichting van RCW betrokken was en financieel heeft geprofiteerd van de werkzaamheden voor de gemeente, dat hij heeft bewerkstelligd dat de gemeente het contract met RCW is aangegaan en namens de gemeente facturen en een tariefsverhoging heeft goedgekeurd en dat hij ook betrokken was bij het opmaken van valse facturen en dat RCW geen betekenisvol werk heeft verricht. Hieruit volgt dat RCW inderdaad een constructie was om de gemeente te benadelen en dat kwalificeert als een onrechtmatige daad in groepsverband. Het hof kan met de voorliggende gegevens niet vaststellen welke schade is toe te rekenen aan de werkzaamheden aan het riool. De gemeente wordt in de gelegenheid gesteld de hoogte van de schade nader te onderbouwen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 19-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2025:5125

**Zaaknummer:** 200.339.720

**Rechters:** M.S.A. van Dam, G.J. Meijer en W.H. van Boom

**Advocaten:** K. Bozia en D. Becht

**Wetsartikelen:** 6:166 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft re-integratieverplichtingen ernstig geschonden door permanente vervanger voor werkneemster in te schakelen en haar niet terug te laten keren in haar eigen functie ondanks volledige arbeidsgeschiktheid.***

## Feiten

Werkneemster is op 1 december 2016 bij AREP in dienst getreden als controleleider. Zij verrichtte haar werkzaamheden vanuit het kantoor in Barendrecht. Op 29 oktober 2019 is werkneemster betrokken geweest bij een auto-ongeluk en arbeidsongeschikt geraakt. Op 19 februari 2020 zijn AREP en werkneemster in het plan van aanpak onder meer overeengekomen dat het einddoel van de re-integratie werkhervatting in de eigen functie is. Vanaf augustus 2020 is werkneemster gestart met haar re-integratie. Vanaf oktober 2020 is werkneemster aangepaste werkzaamheden gaan verrichten conform een urenopbouwschema. Vanaf januari 2021 heeft werkneemster er bij AREP op aangedrongen dat zij haar eigen functie in Barendrecht weer (gedeeltelijk) gaat hervatten. Bij e-mail van 15 februari 2021 heeft AREP werkneemster bericht dat een vervanger de werkzaamheden van werkneemster op de locatie in Barendrecht heeft overgenomen. AREP heeft werkneemster aangeboden passende werkzaamheden (zonder klantcontact) te gaan verrichten vanuit het kantoor te Amsterdam. Werkneemster was het hier niet mee eens en heeft voorgesteld het takenpakket tussen haar en haar vervanger te verdelen. Uit de arbeidsdeskundige rapportage van 18 februari 2021 blijkt ook dat er geen beperkingen meer zijn om de werkzaamheden in haar eigen functie uit te kunnen voeren. AREP gaf aan dat het niet efficiënt was om de ingewerkte vervanger, aan wie de klanten inmiddels gewend waren geraakt, te laten vervangen. Op 22 februari 2021 heeft werkneemster een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV. Op 1 maart 2021 is werkneemster volledig arbeidsgeschikt gemeld. In het deskundigenoordeel is geoordeeld dat AREP door het niet aanbieden van haar eigen werkzaamheden aan werkneemster onvoldoende re-integratieinspanningen heeft geleverd. Op 26 april 2021 heeft werkneemster zich weer ziekgemeld. Op 30 oktober 2023 heeft het UWV aan AREP toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte op te zeggen. AREP heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 10 december 2023. Op grond van artikel 7:682 lid 1 onder c BW heeft werkneemster de kantonrechter in eerste aanleg onder meer verzocht AREP te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 283.804,05 bruto. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen. Werkneemster verzoekt het hof in hoger beroep onder meer AREP alsnog te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 283.804,05 bruto.



## Oordeel

Het hof is onder meer van oordeel dat AREP haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft geschonden. Op grond van artikel 7:658a lid 1 en 2 BW had AREP werkneemster in staat moeten stellen haar eigen werkzaamheden in haar eigen functie in Barendrecht te verrichten en had AREP moeten ingaan op het aanbod van werkneemster om in elk geval een deel van de werkzaamheden te verrichten, dus het aantal uren dat zij volgens het opbouwschema kon werken. Dit klemmt temeer omdat partijen ook eerder hadden afgesproken dat werkneemster op termijn haar werkzaamheden in haar eigen functie zou gaan hervatten.

AREP heeft de terugkeer van werkneemster in haar eigen functie echter belet door een permanente vervanger voor haar functie aan te nemen, deze al haar werkzaamheden te laten overnemen, inclusief al het klantcontact, en door vervolgens niet bereid te zijn die vervanger weer plaats te laten maken voor werkneemster in het kader van haar re-integratie en haar terugkeer in haar eigen functie. Zoals ook in het deskundigenoordeel van UWV wordt geoordeeld, vormt het efficiencybelang geen deugdelijke grond voor AREP om haar re-integratieverplichtingen niet naar behoren na te komen. Van AREP had mogen worden verwacht dat zij een eventuele vervanger van werkneemster voor bepaalde duur zou hebben aangenomen, zodat werkneemster een reële mogelijkheid behield om in haar eigen functie terug te keren. Mogelijk waren klanten aan de vervanger gewend geraakt, maar AREP had ook werkneemster gaandeweg weer bij haar klanten kunnen laten terugkeren. Eventueel hadden werkneemster en de vervanger nog enige tijd naast elkaar kunnen werken om de overdracht van de klanten naar werkneemster (als aanspreekpunt) te faciliteren.

Ook na ontvangst van het deskundigenoordeel van het UWV van 22 maart 2021 is AREP blijven volharden in haar standpunt om werkneemster niet tot haar eigen werkzaamheden in Barendrecht toe laten. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door AREP wegens langdurige arbeidsongeschiktheid het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van AREP. Vanwege dit ernstig verwijtbaar handelen acht het hof een billijke vergoeding van € 30.000 bruto op zijn plaats.

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 12-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2025:1586

**Zaaknummer:** 200.344.362/01

**Rechters:** M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en G.J.J. van Heerma Voss

**Advocaten:** G.D. Depla en G. de Gelder

**Wetsartikelen:** 7:658a BW en 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

***Dat werknemer alleen vakantie-uren kan opbouwen over de tijd waarin hij aanspraak heeft op loon is in strijd met Europees recht. Zieke werknemers bouwen de gehele ziekteperiode volledige vakantie-uren op ongeacht of zij arbeid verrichten en ongeacht of zij recht hebben op loon.***

### *Feiten*

Werknemer is per 6 november 1995 in dienst getreden bij Wega Machinefabriek B.V. (hierna: Wega). Werknemer is na een motorongeluk twee jaar arbeidsongeschikt geweest. De loondoorbetaling is verlengd tot 1 maart 2024 omdat het UWV een loonsanctie heeft opgelegd. De gemachtigde van werknemer verzoekt Wega per e-mail van 11 juni 2024 vergeefs mee te werken aan de beëindiging van het dienstverband onder betaling van de transitievergoeding en de eindafrekening. Wega betaalt daarop enkel het vakantiegeld uit. Werknemer verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden en een veroordeling van Wega tot betaling van een schadevergoeding ter hoogte van de transitievergoeding van € 39.697,58. Aan het verzoek heeft werknemer het volgende ten grondslag gelegd. Hij is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt, waardoor er geen enkele kans is op herstel dan wel terugkeer in de bedongen arbeid dan wel in aangepaste arbeid bij Wega. Werknemer heeft er dan ook belang bij dat het slapende dienstverband wordt beëindigd. Wega weigert haar medewerking daaraan te verlenen, terwijl zij geen gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Zij schendt daarmee de norm van goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW), reden waarom werknemer recht heeft op een schadevergoeding gelijk aan de wettelijke transitievergoeding. Wega voert geen verweer tegen de verzochte ontbinding en vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding, maar voert aan dat de vergoeding dient te worden berekend over de periode van aanvang dienstverband tot 29 februari 2024. Daarnaast is zij in haar visie enkel de (niet-genoten) opgebouwde verlofuren verschuldigd tot en met 29 februari 2024.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter zal het verzoek toewijzen en de arbeidsovereenkomst ontbinden met ingang van de datum van de beschikking. Gelet op het gegeven dat het UWV na twee jaar ziekte de loondoorbetaling heeft verlengd tot 1 maart 2024 en dat werknemer per 1 maart 2024 een IVA-uitkering ontvangt, heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter recht op de wettelijke transitievergoeding, berekend tot 1 maart 2024. Ingevolge artikel 7:634 lid 1 BW worden vakantiedagen alleen opgebouwd over de

arbeidsduur waarover de werknemer loon ontvangt. Werknemer had na einde wachttijd, per 1 maart 2024, geen aanspraak meer op loon. Dit zou betekenen dat hij, gelet op het bepaalde in artikel 7:634 BW, geen vakantiedagen meer heeft opgebouwd over de periode na 29 februari 2024. In de literatuur is echter terecht opgemerkt dat dit wetsartikel in strijd is met artikel 7 lid 1 Richtlijn 2003/88/EG en met rechtspraak van het Hof van Justitie EU. Hoewel richtlijnconforme uitleg in dit geval contra legem zou zijn, wat de rechter niet is toegestaan, biedt artikel 31 lid 2 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie uitkomst. In dit artikel is immers ook het recht op vakantie neergelegd. Het HvJ EU heeft in het *Max Planck*-arrest verduidelijkt dat artikel 31 lid 2 Handvest Grondrechten EU kan worden ingeroepen in een geschil tussen particulieren. Verder heeft het HvJ EU geoordeeld dat, ingeval een nationale regeling niet op een zodanige manier kan worden uitgelegd dat zij verenigbaar is met artikel 31 lid 2 Handvest van de grondrechten EU, het aan de rechter is om binnen het kader van zijn bevoegdheden de rechtsbescherming te verzekeren die voortvloeit uit die bepaling en de volle werking daarvan te waarborgen door, zo nodig, de nationale regeling die daarmee strijdig is buiten toepassing te laten. Zieke werknemers bouwen de gehele ziekteperiode, en niet alleen de eerste twee jaren, volledig vakantie-uren op, ongeacht of zij arbeid verrichten en ongeacht of zij recht hebben op loon. Toepassing van het hiervoor besproken juridisch kader leidt hier tot het oordeel dat artikel 7:634 BW buiten toepassing moet worden gelaten. Dit betekent dat Wega in beginsel is gehouden tot uitbetaling van de door werknemer opgebouwde niet-genoten vakantie-uren tot het einde van het dienstverband, te weten: 12 augustus 2025, ongeacht de omstandigheid dat werknemer per 1 maart 2024 geen loon meer van Wega ontvangt. Wega wordt in de proceskosten veroordeeld.

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 12-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:7054

**Zaaknummer:** 1169152

**Rechters:** A.J. Weerkamp-Beens

**Advocaten:** F.B.A.M. van Oss

**Wetsartikelen:** 31 lid 2 Handvest Grondrechten EU

## RECHTSPRAAK

***Bewijsopdracht: Indien werknemer bewust en voor een langere periode een verboden stroomstootwapen bij zich heeft gedragen en hij daarover bewust tijdens het interne onderzoek niet de waarheid heeft verklaard, levert dit een voldragen e-grond op.***

*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2008 in dienst getreden bij NS. Op zaterdag 16 maart 2024 rond 00:30 uur heeft een geweldsincident plaatsgevonden op perron X. Daarbij waren twee reizigers en twee conducteurs betrokken. Werknemer heeft uit zijn jaszak een stroomstootwapen gehaald en het vervolgens in de lucht geactiveerd. Na afloop van het incident is werknemer aangehouden door de politie. Werknemer heeft een strafbeschikking geaccepteerd voor het voorhanden hebben van een elektrisch stroomstootwapen. Naar aanleiding van het incident is er een intern onderzoek verricht. Verder heeft NS op 20 maart 2024 een gesprek met werknemer gehad. Naar aanleiding van de bevindingen hebben de onderzoekers onder meer het volgende geconcludeerd: *“De heer werknemer heeft verklaard dat het apparaatje toevallig nog in zijn uniformjaszak zat. Hij heeft verklaard dat hij niet wist tijdens de dienst dat het wapen in zijn zak zat en erop stuitte toen hij in zijn zakken ging voelen op het moment dat hij de situatie bedreigend vond. Gezien de omvang van het apparaat en zijn verklaring dat zijn noksleutel, die hij gebruikt tijdens zijn dienst, ook in die jaszak zat, achten de onderzoekers dit niet aannemelijk.”* Op 19 maart 2024 heeft NS werknemer op non-actief gesteld, onder doorbetaling van loon. Na het afronden van het interne onderzoek heeft werknemer een officiële waarschuwing gegeven, die per brief is bevestigd. Tijdens een gesprek op 9 april 2024 heeft werknemer gezegd dat zijn verklaring en het gesprek zoals deze zijn opgenomen in het eerste onderzoeksrapport van maart 2024 met betrekking tot de herkomst van het stroomstootwapen onjuist zijn. Een paar weken na de officiële waarschuwing heeft NS het onderzoek heropend naar werknemer en op 17 april 2024 is een tweede versie van het rapport opgesteld, omdat er een nieuwe getuige naar voren zou zijn gekomen. Die nieuwe getuige heeft o.a. verklaard dat hij al langer wist dat werknemer een taser bij zich had. In het tweede onderzoeksrapport is o.a. geconcludeerd dat de onderzoekers het aannemelijk achten dat werknemer een wapen bij zich had en dat hij het wapen vaker tijdens de dienst bij zich had. Er hebben vervolgens nog gesprekken tussen NS en werknemer plaatsgevonden. NS verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond.

*Oordeel*

Tussen partijen staat niet meer ter discussie dat werknemer aanvankelijk niet de waarheid heeft verteld over de herkomst van het stroomstootwapen. De kantonrechter oordeelt echter dat niet met de benodigde redelijke en voldoende mate van zekerheid kan worden gezegd dat werknemer bewust en voor een langere periode een verboden stroomstootwapen met zich heeft gedragen tijdens meerdere diensten, en daarmee dus (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld zodanig dat van NS in redelijkheid niet meer kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Dat geldt evenzeer zo voor het bewust in strijd met de waarheid verklaren tijdens het eerste interne onderzoek wat dus samenhangt met het bewust en voor een langere periode met zich dragen van een verboden stroomstootwapen tijdens het werk. Dit brengt mee dat op dit moment de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet op de e-grond wordt ontbonden. NS zal in de gelegenheid worden gesteld om (nader) bewijs te leveren. Indien komt vast te staan dat werknemer bewust en voor een langere periode een verboden stroomstootwapen bij zich heeft gedragen tijdens diensten en dat hij daarover bewust tijdens het interne onderzoek niet de waarheid heeft verklaard, dan levert dit naar het oordeel van de kantonrechter een voldragen e-grond op (verwijtbaar handelen of nalaten) en dan zal het leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. In dat geval is er ook sprake van ernstig verwijtbaar handelen, zodat werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding. Ook zal er geen rekening worden gehouden met een opzegtermijn.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 03-09-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2024:4148

**Zaaknummer:** 11171618\_To3092024

**Rechters:** M.F.M.T. Franke

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

**Wetsartikelen:** 7:66g BW en 7:66g lid 3 sub e BW

## RECHTSPRAAK

***Het door werknemer op Marktplaats te koop aanbieden van een eigendom (combihamer) van zijn werkgever en levert een dringende reden voor ontslag op.***

*Feiten*

Werknemer is op 7 november 2022 bij Veldhuizen in dienst getreden. In juni 2024 valt het Veldhuizen op dat er regelmatig machines en apparaten ontbreken. Veldhuizen ziet dat een door haar aangekochte combihamer op Marktplaats te koop wordt aangeboden. Op 30 juli 2024 reageert Veldhuizen op de advertentie en maakt een afspraak om de combihamer op te halen. Het blijkt te gaan om het woonadres van werknemer. Op 31 juli 2024 gaat Veldhuizen samen met de politie naar het adres waar werknemer aanwezig is. De politie neemt onder meer de combihamer in beslag. Veldhuizen ontslaat werknemer nog diezelfde dag op staande voet. De advocaat van Veldhuizen bevestigt het op 31 juli 2024 gegeven ontslag op staande voet in de brief van 2 augustus 2024. Op 31 juli 2024 is namens Veldhuizen bij de politie telefonisch aangifte gedaan. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag niet voldoet aan de wettelijke vereisten en heeft bij de kantonrechter aanspraak gemaakt op betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking geoordeeld dat sprake is van een dringende reden voor ontslag en dat het ontslag ook onverwijld is gegeven. Werknemer is het met die beslissingen niet eens voor zover deze zien op het niet toekennen van vergoedingen aan hem en heeft daarom hoger beroep ingesteld.

*Oordeel*

Werknemer voert in hoger beroep aan dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Verder vindt hij het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig omdat er geen sprake is van een dringende reden. Voorts voert hij aan dat de transitievergoeding ten onrechte is afgewezen.

*Onverwijldheid*

De stelling van werknemer dat het ontslag niet onverwijld is gegeven wordt verworpen. Dat de onverwijldheid niet pas gaat lopen op het moment waarop de dringende reden komt vast te staan, maar al op het moment dat het vermoeden van een dringende reden ontstaat – zoals werknemer stelt – is juist, maar niet is gebleken dat Veldhuizen al vóór het aantreffen van haar eigendommen bij werknemer thuis, het geïndividualiseerd en geconcretiseerd vermoeden had dat werknemer betrokken was bij het wegmaken van de voegmolen en/of bij

het te koop aanbieden van een kabelhaspel op Marktplaats.

### *Dringende reden*

Het hof is van oordeel dat uit de nadere stukken die Veldhuizen naar voren heeft gebracht voldoende blijkt dat sprake is van het op Marktplaats te koop aanbieden van een eigendom van zijn werkgever en dat dit in beginsel een dringende reden voor ontslag oplevert. Werknemer heeft ook erkend dat hij op Marktplaats een combihamer te koop heeft aangeboden met foto's van de combihamer van Veldhuizen, maar stelt dan - voor het eerst tijdens de mondelinge behandeling - dat hij helemaal niet van plan was die combihamer van Veldhuizen aan een geïnteresseerde koper te verkopen, maar een oude combihamer. Op de vraag van het hof hoe deze stelling zich verhoudt tot het feit dat de politie maar één combihamer in het huis heeft aangetroffen, heeft werknemer verklaard dat de 'oude' combihamer zich in de slaapkamer bevond en dat de politie de slaapkamer niet goed heeft doorzocht. Het hof is van oordeel dat werknemer niet alleen te laat is met deze stelling, wat strijd oplevert met de zogenoemde tweeconclusieregel, maar acht deze verklaring van werknemer daarnaast niet geloofwaardig. Het hof is van oordeel dat werknemer Veldhuizen een dringende reden heeft gegeven voor een ontslag op staande voet. Niet gebleken is van persoonlijke omstandigheden die afgezet tegen de aard en ernst van de dringende reden zo zwaar wegen dat Veldhuizen niet tot het ontslag op staande voet had mogen overgaan. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat in dit geval ook sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Werknemer heeft dan ook geen recht op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 04-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2025:4853

**Zaaknummer:** 200.352.266

**Rechters:** M.P.C.J. van Bavel, M. Willemse en H.M.J. van den Hurk

**Advocaten:** A. Dragt en E.N. Mulder

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Voor onbepaalde tijd in dienst zijnde kennismigrant ten onrechte door uitzendbureau op staande voet ontslagen wegens intrekking van verblijfsvergunning, nu deze intrekking is te wijten aan uitzendbureau zelf dat geen loonbetalingen verrichtte conform looneis.***

### Feiten

Uitzendbureau X is een uitzendbureau dat zich richt op groenvoorzieningen, de agrarische sector en bouwnijverheid. Uitzendbureau X is erkend referent bij IND. Dat houdt onder meer in dat zij gerechtigd is om verblijfsvergunningen aan te vragen voor kennismigranten. De referent is vervolgens gehouden om de kennismigrant een salaris te betalen ter hoogte van het gestelde normbedrag. Voor werknemers jonger dan 30 jaar bedroeg het bruto normbedrag met ingang van 1 januari 2023 € 3.672 per maand, vanaf 1 januari 2024 was het € 3.907 en vanaf 1 januari 2025 was het € 4.171. Als naderhand blijkt dat de kennismigrant niet conform deze looneis wordt betaald kan de IND de verblijfsvergunning intrekken. Op 31 januari 2023 is namens uitzendbureau X een (verlengde) aanvraag voor werknemer bij de IND ingediend voor een verblijfsvergunning voor arbeid als kennismigrant. Aan de aanvraag is een door beide partijen getekende arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar gehecht met daarin een salaris van € 3.700 bruto per maand. Op 17 maart 2023 heeft de IND werknemer een verblijfsvergunning als kennismigrant verleend, geldig tot en met 31 januari 2024. Uitzendbureau X heeft werknemer blijkens de door haar overgelegde salarisstroken in 2023 een brutoloon betaald van aanvankelijk € 2.133,37 en later € 2.182,60 waarop € 555 werd ingehouden voor huisvesting en € 151,20 voor een ziektekostenverzekering. De verblijfsvergunning van werknemer is op aanvraag van uitzendbureau X nogmaals verlengd. Werknemer heeft ook meerdere oproepovereenkomsten getekend met Y. Vervolgens is werknemer aan het werk gegaan in een restaurant. Hij heeft (enige) werkzaamheden als (chef-)kok verricht, maar heeft ook in de bediening gewerkt en heeft schoonmaakwerkzaamheden en andere klusjes gedaan. Op 10 maart 2024 is het restaurant gesloten. Uitzendbureau X heeft vanaf 1 maart 2024 enkele betalingen aan werknemer gedaan. Op 11 november 2024 heeft werknemer een brief ontvangen van de IND waarin het voornemen kenbaar wordt gemaakt om de verblijfsvergunning in te trekken vanwege het niet voldoen aan het geldende looncriterium. Op 15 november 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarin hem is meegedeeld dat het dienstverband met onmiddellijke ingang wordt beëindigd. Werknemer verzoekt onder meer dit ontslag op staande voet te vernietigen en voor recht te verklaren dat tussen werknemer en uitzendbureau X dan wel uitzendbureau X en/of Y sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde



tijd, althans een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met een in goede justitie vast te stellen einddatum.

### *Oordeel*

#### *Arbeidsovereenkomst*

Vast staat dat uitzendbureau X op 31 januari 2023 voor werknemer een aanvraag voor een verblijfsvergunning voor arbeid als kennismigrant voor werknemer heeft laten indienen. Aan die aanvraag is een door beide partijen getekende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gehecht. Later heeft uitzendbureau X aan de IND doorgegeven dat werknemer voor onbepaalde tijd bij haar in dienst is getreden, hetgeen tot verlenging van de verblijfsvergunning als kennismigrant heeft geleid. Het moet er dan ook voor worden gehouden dat werknemer voor onbepaalde tijd bij uitzendbureau X in dienst is. Daaraan doet niet af dat hij aan Y ter beschikking was gesteld, waarmee hij enkele afzonderlijke arbeidsovereenkomsten heeft gesloten onder nadeliger voorwaarden. Niet gebleken is immers dat de arbeidsovereenkomst met uitzendbureau X is beëindigd of dat Y als opvolgend werkgever moet worden beschouwd.

#### *Ontslag op staande voet*

Uitzendbureau X stelt een dringende reden voor ontslag op staande voet te hebben, eruit bestaande dat werknemer niet meer over een verblijfsvergunning beschikt. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit niet als een dringende reden aan de zijde van werknemer aan te merken. Vast staat immers dat de verblijfsvergunning is ingetrokken, omdat uitzendbureau X ervoor heeft gekozen om werknemer veel minder te betalen dan het normbedrag dat voor kennismigranten geldt. Het intrekken van de verblijfsvergunning is dan ook niet veroorzaakt door gedragingen van werknemer, maar door gedragingen van uitzendbureau X zelf. Er is dus geen sprake van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het ontslag op staande voet zal dan ook vernietigd worden en de gevraagde verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt, zal worden toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-04-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:14937

**Zaaknummer:** 11492410\ RP VERZ 25-50040

**Rechters:** D. Jongsma

**Advocaten:** A. Rodríguez González, Z. Aliar en mr. L. de Wit

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Als chef-kok aangenomen kennismigrant ten onrechte op staande voet ontslagen wegens intrekking van verblijfsvergunning, nu deze intrekking is te wijten aan werkgever zelf door geen loonbetalingen te verrichten conform looneis voor kennismigranten.***

## Feiten

Intrixio is een uitzendbureau dat zich richt op groenvoorzieningen, de agrarische sector en bouwnijverheid. Intrixio exploiteerde tot 10 maart 2024 een restaurant. Sinds 10 maart 2024 is het restaurant gesloten. Intrixio is erkend referent bij IND. Dat houdt onder meer in dat zij gerechtigd is om verblijfsvergunningen aan te vragen voor kennismigranten. De referent is vervolgens gehouden om een kennismigrant een salaris te betalen ter hoogte van het gestelde normbedrag. Voor werknemers jonger dan 30 jaar bedroeg het normbedrag met ingang van 1 januari 2024 € 3.909 bruto per maand en per 1 januari 2025 € 4.171 bruto per maand. Als naderhand blijkt dat de kennismigrant niet conform deze looneis wordt betaald kan de IND de verblijfsvergunning van de kennismigrant intrekken. Werknemer heeft op 3 oktober 2024 een brief ontvangen van de IND waarin de IND vermeldt het voornemen te hebben zijn verblijfsvergunning, geldend van 22 maart 2024 tot 31 maart 2025, in te trekken, omdat hij vanaf 22 maart 2024 nooit loon zou hebben ontvangen. Werknemer heeft Intrixio hierop aangesproken, waarna Intrixio in de maanden oktober en november 2024 drie betalingen aan werknemer heeft gedaan van in totaal € 5.459,40. Op 16 oktober 2024 heeft telefonisch contact plaatsgevonden tussen Intrixio en de IND. De beschikking van de IND van 5 november 2024, die daarna aan Intrixio is gestuurd, vermeldt over dit telefoongesprek het volgende. Intrixio heeft verklaard dat werknemer (nog) niet uitbetaald heeft gekregen en (nog) geen werkzaamheden heeft verricht, omdat werknemer Intrixio nooit zou hebben geïnformeerd dat hij in het bezit was gesteld van zijn verblijfsdocument. Met ingang van 14 oktober 2024 is werknemer werkzaamheden gaan verrichten. De IND heeft de verblijfsvergunning van werknemer in die beschikking met terugwerkende kracht ingetrokken vanwege het niet voldoen aan de looneis. Op 15 november 2024 heeft Intrixio werknemer meegedeeld dat zijn dienstverband met onmiddellijke ingang wordt beëindigd vanwege de intrekking van zijn verblijfsvergunning. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en voor recht te verklaren dat tussen hem en Intrixio sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 maart 2025.

## Oordeel

## Arbeidsovereenkomst

In de aanvraag van de verblijfsvergunning voor werknemer wordt een arbeidsovereenkomst met werknemer voor een jaar genoemd met een salaris van € 4.000 bruto per maand. De kantonrechter neemt die aanvraag tot uitgangspunt en gaat ervan uit dat met werknemer een arbeidsovereenkomst is gesloten. Het bestaan van een arbeidsovereenkomst waaraan ook uitvoering is gegeven sluit aan bij het feit dat Intrixo in oktober en november 2024 betalingen aan werknemer heeft gedaan, zij het dat die lager zijn dan € 4.000 bruto. De verklaring die Intrixo voor de salarisbetalingen heeft gegeven, namelijk dat zij in de veronderstelling was dat werknemer wel in dienst was en dat zij snel moest handelen vanwege de problemen met de verblijfsvergunning, overtuigt niet. In de eerste plaats lijkt het weinig aannemelijk dat een grote werkgever als Intrixo geen deugdelijke administratie heeft en niet op korte termijn kan nagaan of iemand werknemer is of niet. In de tweede plaats gaat het niet om één enkele betaling maar om drie verschillende betalingen. Tussen de eerste en de laatste betaling zit een periode van vier weken. Dat er in die periode geen mogelijkheid was om uit te zoeken wie werknemer was en of hij in dienst was is weinig aannemelijk. In de derde plaats sluit de verklaring van Intrixo niet aan bij hetgeen zij telefonisch tegen de IND heeft gezegd, namelijk dat er wel een vergunning voor werknemer was aangevraagd, maar dat niet bekend was dat die al was verleend.

#### *Ontslag op staande voet*

Intrixo stelt een dringende reden voor ontslag op staande voet te hebben, eruit bestaande dat werknemer niet meer over een verblijfsvergunning beschikt. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit niet als een dringende reden aan de zijde van werknemer aan te merken. Vast staat immers dat de verblijfsvergunning is ingetrokken, omdat Intrixo ervoor heeft gekozen om werknemer veel minder te betalen dan het normbedrag dat voor kennismigranten geldt. Het intrekken van de verblijfsvergunning is dan ook niet veroorzaakt door gedragingen van werknemer, maar door gedragingen van Intrixo zelf. Er is dus geen sprake van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het ontslag op staande voet zal dan ook vernietigd worden en de gevraagde verklaring voor recht dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 31 maart 2025 zal worden toegewezen. Het voorgaande heeft tot gevolg dat Intrixo over de periode van 1 april 2024 tot en met 31 december 2024 het aan IND opgegeven salaris van € 4.000 moet betalen. Met ingang van 1 januari 2025 is het normbedrag voor een kennismigrant verhoogd naar € 4.171. Aangezien er vanwege het ontslag op staande voet geen nieuwe afspraken zijn gemaakt, zal dit normbedrag tot uitgangspunt worden genomen en worden toegewezen over de periode 1 januari 2025 tot en met 31 maart 2025, zoals verzocht. Het inmiddels betaalde loon (in totaal € 5.459,40) strekt daarop in mindering.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-04-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:14934

**Zaaknummer:** 11492550 \ RP VERZ 25-50041

**Rechters:** D. Jongsma

**Advocaten:** A. Rodríguez González, Z. Aliar en mr. L. de Wit

**Wetsartikelen:** 7:61o BW, 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***De OR heeft geen bovenwettelijk instemmingsrecht met betrekking tot de afschaffing van de forfaitaire maaltijdvergoeding.****Feiten*

Het Openbaar Ministerie (hierna: OM) heeft sinds 2013 ZSM-locaties die ook buiten kantooruren open zijn. De bedrijfskantine is dan dicht waardoor er geen maaltijdvoorzieningen zijn. Om de medewerkers buiten kantooruren tegemoet te komen kunnen zij sinds 2013 aanspraak maken op een forfaitaire vergoeding. De regeling is opgenomen in de Handleiding HR-zaken A-Z regio Den Haag (hierna: de Handleiding). Het OM Den Haag wil die vergoeding afschaffen. De ondernemingsraad (hierna: OR) is het daar niet mee eens. De OR stelt een bovenwettelijk instemmingsrecht te hebben waardoor het OM Den Haag de vergoeding niet zonder zijn instemming kan afschaffen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat partijen geen schriftelijke overeenkomst hebben gesloten waarin een bovenwettelijk instemmingsrecht is overeengekomen. Er moet dus worden beoordeeld of ergens anders uit blijkt dat partijen een bovenwettelijk instemmingsrecht zijn overeengekomen. Bij aanvang van het ZSM-project is de Tijdelijke bedrijfstijd- en werktijdregeling tot stand gekomen. Uit de regeling blijkt expliciet dat deze met instemming van de COR tot stand is gekomen. De Handleiding is een aanvulling op de Tijdelijke bedrijfstijd- en werktijdregeling. Uit de tekst van de Handleiding kan niet worden afgeleid of de OR hierin een rol heeft gespeeld en al helemaal niet dat daarbij een bovenwettelijk instemmingsrecht zou zijn toegekend. Vaststaat dat de OR niet om een bovenwettelijk instemmingsrecht heeft gevraagd. De Handleiding is opgesteld door de HR-afdeling van het parket (hierna: DVOM). Deze afdeling is niet bevoegd om een bovenwettelijk instemmingsrecht met de OR overeen te komen. Een ondubbelzinnige afspraak ten aanzien van een bovenwettelijk instemmingsrecht is uit de Handleiding dan ook niet af te leiden. De OR beroept zich verder op een e-mail van 21 mei 2013 waarin de OR naar aanleiding van een overleg opmerkingen gemaakt over de Handleiding. Daarop heeft DVOM per e-mail gereageerd, welk bericht onder meer de volgende woorden bevat: "Ik hoop dat mijn antwoorden voldoende zijn en dat de OR akkoord gaat met het publiceren op ZOOM". Naar het oordeel van de kantonrechter kan uit deze bewoordingen niet blijken dat sprake is van een instemmingsrecht. De OR stelt verder dat het instemmingsrecht volgt uit zijn bericht van 30 april 2024. De kantonrechter overweegt hierover dat de OR er in het bericht kennelijk van uitging dat hij een wettelijk instemmingsrecht had. Over een toegekend bovenwettelijk

instemmingsrecht wordt immers niet gesproken. Uit de eenzijdige mededeling van de OR, kennelijk ter informatie aan de medewerkers, kan naar het oordeel van de kantonrechter echter geen bovenwettelijk instemmingsrecht worden afgeleid. Dat partijen dit uitdrukkelijk zijn overeengekomen kan niet worden afgeleid uit het enkele feit dat het OM Den Haag die mededeling, die bovendien niet ziet op een bovenwettelijk recht, niet heeft gecorrigeerd. Een dergelijke aanname zou in strijd zijn met het vereiste dat sprake moet zijn van een ondubbelzinnige afspraak. Tot slot stelt de OR dat het instemmingsrecht volgt uit het feit dat hij de nietigheid van de besluiten twee keer heeft ingeroepen. Als het OM Den Haag van mening was dat er geen instemmingsrecht was dan had het dit moeten corrigeren, aldus de OR. De kantonrechter overweegt hierover dat dit eenzijdige rechtshandelingen betreffen die niet tot het ontstaan van een overeenkomst kunnen leiden. De OR is er naar het oordeel van de kantonrechter niet in geslaagd om te onderbouwen dat partijen hebben beoogd om een bovenwettelijk instemmingsrecht overeen te komen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 04-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:14926

**Zaaknummer:** 11669536 \ RP VERZ 25-50333

**Rechters:** D. Jongsma

**Advocaten:** G.A. Stouthart, E.C. Brussee en G. Wind

**Wetsartikelen:** 27 WOR en 32 WOR

## RECHTSPRAAK

### ***Kantonrechter oordeelt dat het ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid rechtmatig is en dat geen billijke vergoeding verschuldigd is, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 6 mei 2019 in dienst getreden bij werkgever, een scholengroep voor voortgezet onderwijs. Werknemer heeft zich op 6 april 2022 ziek gemeld en heeft vanaf die tijd geen werkzaamheden meer verricht voor werkgever. Werknemer heeft op 15 oktober 2022 een klacht ingediend bij het college van bestuur van werkgever over zijn leidinggevende (hierna: A). Het UWV heeft werknemer bij besluit van 20 juni 2024 per 14 mei 2024 een WIA-uitkering toegekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van 80-100%. Het UWV heeft op 8 januari 2025 aan werkgever toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid op te zeggen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens per 1 maart 2025 opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter de ontslagvergunning van het UWV te beoordelen en ook te beoordelen of werkgever zich aan zijn re-integratieverplichtingen heeft gehouden. Ook verzoekt werknemer een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 sub c BW.

#### *Oordeel*

Werknemer stelt dat hij ziek is geworden en gebleven doordat werkgever een klacht van hem over discriminatie onvoldoende aandacht heeft gegeven, in combinatie met onterechte kritiek op zijn gedrag. Werknemer voert in dit verband aan dat hij in december 2020 bij A een melding heeft gedaan over gepest en discriminerend gedrag van een collega van hem. Werknemer is vervolgens vanwege problemen die hij had om op tijd te komen in juli 2021 ontslagen dan wel op non-actief gesteld. Hij kon uiteindelijk terugkeren op basis van een herstelplan, maar A is ook daar niet goed mee omgegaan. A heeft op 5 april 2022 met hem een gesprek gehad over de moeite die hij heeft om op tijd te komen. Hij werd daarbij ook aangesproken op zijn gedrag in het team en een te amicale omgang met leerlingen. Dat gesprek was voor werknemer de druppel die de emmer deed overlopen en heeft geleid tot langdurige uitval. Werkgever heeft de klacht die hij vervolgens op 15 oktober 2022 tegen A heeft ingediend onvoldoende zorgvuldig behandeld. Zijn klacht is zonder hoor en wederhoor ongegrond verklaard en er heeft geen inhoudelijk onderzoek naar de discriminatie plaatsgevonden. Werkgever betwist dat werknemer ziek is geworden doordat hij onvoldoende aandacht heeft gegeven aan zijn klacht over discriminatie en er ten onrechte kritiek is gegeven

op zijn gedrag. Volgens werkgever was deze kritiek terecht en heeft hij de melding van werknemer over discriminatie serieus genomen. Werkgever concludeert dat de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid van werknemer moet liggen in mentale problemen die niet door hem zijn veroorzaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet aannemelijk dat werknemer enkel en alleen vanwege de omstandigheden op het werk arbeidsongeschikt is geworden en gebleven. Er zijn geen aanwijzingen dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door kritiek te uiten op het functioneren van werknemer. Werknemer stelt zich ook op het standpunt dat zijn arbeidsongeschiktheid heeft voortgeduurd omdat werkgever niet aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Hij stelt dat werkgever hem geen mogelijkheden heeft geboden om te re-integreren, terwijl hij keer op keer tegen werkgever en de bedrijfsarts heeft gezegd dat hij daartoe in staat was. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat werkgever zijn re-integratieverplichtingen niet goed is nagekomen en dat de arbeidsongeschiktheid van werknemer hierdoor twee jaar heeft voortgeduurd. Omdat niet aannemelijk is geworden dat het ontslag van werknemer het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever is er geen sprake van een situatie als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 sub c BW. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 13-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:4049

**Zaaknummer:** 11675246 \ UE VERZ 25-126 MS/1270

**Rechters:** D.C.P.M. Straver

**Advocaten:** mr. A.H.M. Agbakuru-van Bavel

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub b BW en 7:682 lid 1 sub c BW



## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet in verband met vermeende diefstal van barkeeper niet rechtsgeldig gegeven. Dringende reden niet vast komen te staan.****Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van barkeeper. Werkgever is een bedrijf op de campus van de Vrije Universiteit, waar ontbijt en lunch wordt geserveerd. Cash betaalde bestellingen werden door werknemer in opdracht van werkgever niet aangeslagen op de kassa. Op camerabeelden is te zien dat werknemer een briefje van € 10 in de kassa stopt en kleingeld als wisselgeld terug geeft aan een klant. Op camerabeelden van dezelfde datum is te zien dat werknemer kleingeld uit de fooienpot haalt en in de kassa stopt. Vervolgens is te zien dat werknemer een briefje van € 10 uit de kassa haalt en in zijn broekzak stopt. Op 11 december 2023 heeft werkgever werknemer meegedeeld dat er weinig cash geld in de kassa zit na een shift van werknemer. Werknemer is op 12 december 2023 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer verzocht werkgever te voordelen tot betaling van een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding toegekend. De kantonrechter heeft aan deze beslissing ten grondslag gelegd dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven omdat uit de camerabeelden niet zonder meer de conclusie kan worden getrokken dat werknemer geld uit de kassa heeft gestolen. De door werknemer naar voren gebrachte verklaringen voor zijn handelwijze zijn volgens de kantonrechter niet uitgesloten. Werkgever komt in hoger beroep op tegen het oordeel dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven is.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Door zijn handelwijze heeft werknemer de verdenking van diefstal op zich geladen, maar naar het oordeel van het hof is niet vast komen te staan dat werknemer het geld dat hij uit de kassa van werkgever heeft gepakt heeft gestolen. Al hetgeen over en weer naar voren is gebracht en uitgaande van de onschuldpresumptie krijgt werknemer van het hof het voordeel van de twijfel. Uit de beelden waarop te zien is dat werknemer briefgeld uit de kassa pakt en met het opgevouwen briefjes uit beeld loopt, kan niet worden afgeleid dat werknemer dat geld voor zich zelf heeft behouden. Die beelden zeggen immers niets over wat er met dat briefgeld is gebeurd nadat werknemer met het geld in zijn hand uit beeld verdwijnt. Dat werknemer, die ongeveer € 1.000 tot € 1.200 per dag omzette, zich de transacties op de beelden niet meer precies kan herinneren is niet onbegrijpelijk en kan hem daarom niet

worden tegengeworpen (en dus ook niet dat hij daarover wisselend heeft verklaard). Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen komt het hof tot het oordeel dat de dringende reden niet voldoende vast is komen te staan. Daarbij komt dat werkgever naar het oordeel van het hof ook in processueel opzicht zorgvuldiger had kunnen en moeten handelen. Werkgever heeft ter zitting verklaard dat hij al een tijdje de indruk had dat er cash geld ontbrak. Hij heeft dat niet met werknemer besproken. Eerst op 11 december 2023 heeft hij werknemer meegedeeld dat hij vond dat er weinig één- en twee-euromuntstukken in de kassalade aanwezig waren, terwijl hij vervolgens aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat werknemer papiergeld van hem zou hebben gestolen. Daarbij heeft werkgever ondanks het verzoek van werknemer daartoe niet met hem de beelden bekeken en werknemer om een verklaring gevraagd voor zijn handelwijze. In plaats daarvan heeft hij werknemer direct op staande voet ontslagen. Evenmin is gebleken dat werkgever rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. De conclusie is dat ook het hof van oordeel is dat het ontslag op staande voet onrechtmatig – want zonder geldige reden - is gegeven en dat de kantonrechter de verzoeken van werknemer tot toekenning van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding terecht heeft toegewezen en het verzoek van werkgever om toekenning van dezelfde gefixeerde schadevergoeding terecht heeft afgewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 26-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2025:2269

**Zaaknummer:** 10929462/ EA VERZ 24-132

**Rechters:** W. Aardenburg, A.S. Arnold en R.L. de Graaff

**Advocaten:** L.Q. Jolink en M.J.E. Spoormaker

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding in hoger beroep. Vordering wedertewerkstelling physician assistant in opleiding in huisartsenpraktijk terecht afgewezen.****Feiten*

Werknemer is per 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van PA in opleiding bij een huisartsenpraktijk. In juni 2023 heeft werkneemster aan een patiënt van werkgeefster beloofd oorbellen aan haar te geven in ruil voor het ‘therapietrouw’ blijven van de patiënt. De opleider van werkneemster bij werkgeefster heeft werkneemster erop aangesproken dat zij hiermee de grenzen van een gezonde behandelaar-patiëntrelatie heeft overschreden. In februari 2024 heeft werkneemster voor dezelfde patiënt aan wie zij eerder de oorbellen had beloofd, een brief gestuurd aan de rechtbank Den Haag uit naam van werkgeefster. De brief eindigt met een verzoek de bewindvoering van de patiënt over te dragen aan een nieuwe bewindvoerder. Tussen werkneemster en werkgeefster heeft in maart 2024 een gesprek plaatsgevonden over de brief. In dat gesprek is werkneemster erop aangesproken dat zij de brief niet had mogen sturen. Vervolgens is aan werkneemster medegedeeld dat zij in het vervolg geen patiënten meer zou mogen behandelen. Op 27 maart 2024 is in een telefonisch gesprek een conflict ontstaan tussen werkneemster en haar begeleider. Werkneemster heeft in dit gesprek aangegeven dat zij niet akkoord gaat met het feit dat zij geen patiënten meer mag behandelen. Op 28 maart 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster (schriftelijk) laten weten dat zij tot het einde van haar dienstverband op non-actief wordt gesteld. Werkneemster heeft in eerste aanleg wedertewerkstelling gevorderd, de kantonrechter heeft die vordering afgewezen. In hoger beroep vordert werkneemster een veroordeling van werkgeefster om werkneemster weder te werk te stellen.

*Oordeel*

Het hof overweegt dat het feit dat de wedertewerkstelling door tijdsverloop niet meer kan worden toegewezen (de arbeidsovereenkomst is per 28 februari 2028) niet wegneemt dat werkneemster nog een belang heeft met een beslissing op haar grieven, in verband met de in eerste aanleg gegeven beslissing over de proceskosten. Het hof acht aannemelijk dat werkgeefster op goede gronden tot de conclusie is gekomen dat werkneemster onvoldoende blijk heeft gegeven van haar eigen verantwoordelijkheid om haar grenzen als PA in opleiding te bewaken en de nodige professionele distantie in acht te nemen. Zij diende zich te realiseren dat zij geen zelfstandig bevoegd medisch hulpverlener was, maar werkte onder supervisie/verantwoordelijkheid van haar opleider. Dat brengt met zich dat het haar niet vrijstond instructies van haar opleider te negeren. Dat bij werkgeefster na enkele incidenten

op dit vlak ernstige twijfel is ontstaan over werkneemster is alleszins begrijpelijk. Werkgeefster kon naar het voorlopig oordeel van het hof daarom in redelijkheid besluiten werkneemster in de laatste fase vooral te laten werken aan het afronden van haar opdrachten, maar haar verder patiëntcontact ontzeggen. Nu dit vertrouwen onder druk was komen te staan als gevolg van diverse incidenten waarbij gebleken was dat werkneemster zich niet/moeilijk bij liet sturen, kon werkgeefster werkneemster niet langer toestaan onder haar verantwoordelijkheid als medisch hulpverleenster te werken. Het hof kan werkneemster niet volgen in haar standpunt dat werkgeefster zich niet als een goed werkgever heeft gedragen, omdat zij werkneemster niet heeft begeleid nadat bij haar de diagnose ADHD-C was gesteld en/of dat de op non-actiefstelling kan worden gezien als onrechtmatige discriminatie op grond van ziekte. Werkgeefster heeft immers gesteld dat werkneemster de gestelde diagnose op geen enkel moment aan de orde heeft gesteld. Dat werkneemster op een bepaald moment heeft benoemd dat zij ADHD-medicatie slikte en dat werkgeefster van mening was dat werkneemster niet voldoende leerbaar was op het punt van executieve functies, betekent niet dat werkgeefster discriminatie wegens chronische ziekte kan worden verweten. Ook als de aan werkneemster verweten gedragingen en/of de door haar opgelopen studievertraging (deels) voort zouden komen uit ADHD-C – betekent dat naar het voorlopig oordeel van het hof niet dat werkgeefster zonder meer gehouden zou zijn werkneemster weder te werk te stellen. Bovendien is werkneemster niet op non-actief is gesteld vanwege haar beperkte leerbaarheid ter zake van executieve functies, maar omdat de onderlinge relatie tussen werkneemster en de onderneming verstoord is geraakt door diverse incidenten en aantijgingen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 26-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2025:1585

**Zaaknummer:** 200.348.568/01

**Rechters:** M.J. van der Ven, C.A. Joustra en W.H.A.C.M. Bouwens

**Advocaten:** mr. H. Tahiri el Osruti en F.C. Werts

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Vernietiging ontslag op staande voet van post- en pakketbezorgster vanwege haar persoonlijke omstandigheden. Wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 5 september 2016 in dienst bij PostNL en sinds 1 april 2024 bij PostNL Pakketten als post- c.q. pakketbezorgster. Op 4 januari 2025 heeft C (werkzaam als teammanager people bij PostNL) om 10.09 uur een e-mail aan werkneemster gestuurd waarin zij onder meer schrijft dat werkneemster in strijd met instructies toch een wijk had uitgevoerd en daarom op non-actief wordt gesteld. C verzoekt werkneemster uiterlijk dinsdag voor 09:00 uur een schriftelijke verklaring te geven over het niet opvolgen van opdrachten en over het ophangen van instructies voor chauffeurs in het depot. Later die dag heeft een incident plaatsgevonden tussen werkneemster en E (werkzaam als teammanager logistiek bij PostNL) naar aanleiding waarvan ook PostNL Pakketten werkneemster per e-mail op 6 januari 2025 op non-actief heeft gesteld. Op 6 januari 2025 heeft werkneemster haar verklaring over de gebeurtenissen op 4 januari 2025 aan PostNL gestuurd. Op 10 januari 2025 hebben PostNL en PostNL Pakketten werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen. Bij wege van voorwaardelijk verzoek, in het geval de kantonrechter het ontslag op staande voet vernietigt, verzoeken PostNL en PostNL Pakketten om de arbeidsovereenkomsten met werkneemster op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair op de e-grond en subsidiair op de g-grond.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

De stelling van werkneemster dat haar geen verwijt kan worden gemaakt van de gebeurtenissen op 4 januari 2025, omdat deze zich hebben voorgedaan als gevolg van haar psychische gesteldheid, kan niet leiden tot de conclusie dat er geen sprake was van een dringende reden. Deze omstandigheid weegt echter wel mee bij de beoordeling of het ontslag op staande voet proportioneel is. Vast staat dat werkneemster al langere tijd psychische problemen heeft die zich met name uiten in angst- en paniekaanvallen. Beide werkgevers waren op de hoogte van de psychische gesteldheid van werkneemster en hebben daar met haar over gesproken. Begin 2024 heeft PostNL aangekondigd dat zij zich genooddaakt zag al haar bestaande bezorgwijken en de toebedeling daarvan aan haar postbezorgers in Nederland

kritisch tegen het licht te houden met als doel tot logischere bezorgwijkindelingen te komen. In dit kader is vervolgens project 'logisch bezorgen' gestart op basis waarvan er in heel Nederland diverse bezorgwijken zijn geoptimaliseerd. Tijdens de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat het project logisch bezorgen het begin was van een langdurige discussie tussen werkneemster en PostNL die bij werkneemster voor veel stress heeft gezorgd. Hierbij hebben haar mentale problemen duidelijk een rol gespeeld. Werkneemster was het niet eens met de in dat kader voorgestelde wijzigingen, waardoor een aantal adressen in plaats A (haar woonplaats) niet langer onder haar verantwoordelijkheid zouden vallen. Zij ging erg ver om PostNL ervan te overtuigen niets te veranderen in haar bezorgwijken. B (manager people bij PostNL) heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat C op 4 januari 2025, voordat zij werkneemster in de wijk ging zoeken, tegen hem heeft gezegd dat ze “het gevoel had dat het uit de hand zou gaan lopen”. In de gegeven omstandigheden, waarbij PostNL wist van de psychische gesteldheid van werkneemster en het gevoel had dat de situatie zou gaan escaleren, had zij op dat moment werkneemster niet op moeten zoeken. C heeft er echter voor gekozen om de wijk in te gaan om werkneemster nogmaals te instrueren de postzak af te geven, waarna de situatie, zoals zij van tevoren al vermoedde, is geëscaleerd. Hoewel werkneemster redelijke instructies van haar werkgever(s) moet opvolgen, had PostNL in dit geval voor een minder confronterende manier van terechtwijzen kunnen kiezen. Dan was de situatie waarschijnlijk niet zo uit de hand gelopen. Om werkneemster vervolgens op basis van die geëscaleerde situatie op staande voet te ontslaan is naar het oordeel van de kantonrechter disproportioneel gelet op de persoonlijke omstandigheden van werkneemster. Het ontslag is daarom niet rechtsgeldig gegeven en de kantonrechter zal haar verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet toewijzen.

#### *Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen ten aanzien van het ontslag op staande voet is ontbinding op de e-grond in dit geval niet aan de orde. Wel is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomsten kunnen worden ontbonden op grond van de g-grond. Uit de processtukken en het verhandelde ter zitting kan vastgesteld worden dat het vertrouwen tussen partijen verloren is gegaan. Niet valt in te zien dat partijen nog met elkaar kunnen samenwerken. De gebeurtenissen in januari 2025 hebben gezorgd voor een gevoel van onveiligheid onder de medewerkers en een onherstelbare breuk in het vertrouwen van werkgevers in werkneemster. Uit de door werkneemster overgelegde producties blijkt weliswaar dat de postontvangers (de inwoners van plaats A) ‘hun’ postbezorgster (werkneemster) op handen dragen, steunen en vertrouwen in haar hebben, maar bij de beoordeling in deze procedure gaat het om de arbeidsrelatie tussen werkneemster en haar werkgever(s). Werkneemster wil heel graag haar werk als post- en pakketbezorgster - zo nodig na mediation - hervatten. In de gegeven omstandigheden ziet de kantonrechter echter niet in dat de verhoudingen nog verbeterd kunnen worden en de arbeidsovereenkomsten nog zinvol kunnen worden voortgezet. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verstoring van de arbeidsverhouding onherstelbaar en is herplaatsing van werkneemster in de gegeven omstandigheden, mede gelet op haar psychische problemen, niet meer mogelijk. Het is goed

denkbaar dat werknemster zich wederom niet zal houden aan instructies van haar werkgever(s) indien deze naar haar mening het belang van de postontvangers schaden. De verstoring van de arbeidsverhouding is ook zodanig dat van PostNL en PostNL Pakketten in redelijkheid niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomsten te laten voortduren. De arbeidsovereenkomsten zullen daarom worden ontbonden. Werknemster heeft recht op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 13-05-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:6984

**Zaaknummer:** 11572041 \ HA VERZ 25-37

**Rechters:** A.J. Weerkamp-Beens

**Advocaten:** B. Filippo, mr. S. Sripal en T.F. Quaars

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer handelt ernstig verwijtbaar door - ondanks hersteldverklaring van de bedrijfsarts en het UWV en ondanks oproep van werkgeefster, waarschuwingen en een loonstop - herhaaldelijk zijn werk niet te hervatten.***

## Feiten

Werknemer is sinds 6 januari 2021 in dienst bij werkgeefster. Op 19 september 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 15 juli 2024 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat de beperkingen afnemen. Op 27 augustus en 27 september 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer gehele dagen in afwisselend werk kan functioneren. Op 7 oktober 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werknemer over drie weken volledig arbeidsgeschikt kan worden gemeld. Daarop heeft de echtgenote van werknemer op 8 oktober 2024 de bedrijfsarts gemaild het niet eens te zijn met zijn advies en te kennen gegeven dat de bedrijfsarts zich niet onpartijdig opstelt. De bedrijfsarts heeft aangegeven dat hij bij zijn advies blijft. Bij e-mail van 1 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer geschreven dat zij verwacht dat werknemer vanaf 4 november 2024 zijn werkzaamheden hervat en hem op de mogelijkheid gewezen een deskundigenoordeel aan te vragen. Daarnaast heeft zij geschreven dat het loon stopgezet zal worden, indien werknemer niet in overeenstemming met het advies van de bedrijfsarts werkzaamheden verricht. Werknemer is niet op het werk verschenen, waarna werkgeefster op 4 november 2024 een loonstop heeft ingezet. Werknemer heeft zich op 11 november 2024 opnieuw ziekgemeld met dezelfde beperkingen. De bedrijfsarts is niet akkoord gegaan met de hernieuwde ziekmelding. Werkgeefster heeft vervolgens een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Werknemer heeft dit eveneens gedaan. Op 3 maart 2025 heeft het UWV een rapport uitgebracht, waarin de arbeidsdeskundige werknemer per 8 november 2024 geschikt acht voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. Op 1 mei 2025 heeft werknemer de bedrijfsarts verzocht om een nieuwe afspraak in verband met nieuwe medische informatie. Op 3 juli 2025 is werknemer met zijn echtgenote bij de bedrijfsarts verschenen, maar heeft geweigerd de nieuwe medische informatie te verstrekken. Werknemer is vanaf 4 november 2024 tot op heden niet overgegaan tot werkhervatting. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden onder meer vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt zich onder meer op het standpunt dat het ontslag in strijd is met het opzegverbod tijdens ziekte.

## Oordeel

Anders dan werknemer stelt, is het opzegverbod tijdens ziekte hier niet aan de orde. Niet in



geschil is dat werknemer door de bedrijfsarts arbeidsgeschikt is verklaard met ingang van 4 november 2024 en dat de bedrijfsarts geen beperkingen heeft kunnen vaststellen. Ook de arbeidsdeskundige van het UWV heeft in het deskundigenoordeel geconcludeerd dat werknemer per 8 november 2024 geschikt wordt geacht voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. Gelet op deze gegevens moet als vaststaand worden aangenomen dat werknemer op 4 november 2024, maar in ieder geval per 8 november 2024, niet wegens ziekte ongeschikt is voor het verrichten van zijn eigen werk.

De stelling van werknemer dat de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige een onjuist oordeel hebben gegeven, omdat de bedrijfsarts ten gunste van werkgeefster vooringenomen was en dat de arbeidsdeskundige door de bedrijfsarts is beïnvloed, kan niet worden gevolgd, omdat dit nergens uit is gebleken. Verder had het op de weg gelegen van werknemer om een deskundigenoordeel aan te vragen bij het UWV. Hij is ook meerdere malen op deze mogelijkheid gewezen door werkgeefster en de bedrijfsarts. In het licht van het voorgaande stelt werkgeefster terecht dat sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Hoewel hij door zowel de bedrijfsarts als het UWV volledig arbeidsgeschikt voor het verrichten van eigen werkzaamheden wordt geacht met ingang van 4 respectievelijk 8 november 2024, en ondanks oproep tot werkhervatting en een loonopschorting, is werknemer blijven weigeren om het werk te hervatten. Van hem mocht worden verwacht dat hij zich coöperatief opstelde door onder meer toegang te verschaffen tot zijn (nieuwe) medische informatie, wat hij niet heeft gedaan. Er valt niet in te zien wat werkgeefster nog meer had kunnen en moeten doen om werknemer te bewegen tot werkhervatting. De kantonrechter oordeelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 15 augustus 2025 zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Daarom is werkgeefster op grond van artikel 7:673 lid 7 sub c BW ook geen transitievergoeding aan werknemer verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 15-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:6975

**Zaaknummer:** 11704729

**Rechters:** M.J.C. van Leeuwen

**Advocaten:** M. Timmer

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig buitengerechtelijk ontbonden op grond van dwaling/bedrog.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 september 2024 bij Cores Technology B.V. in dienst getreden als creative director op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Cores Technology is in augustus 2021 opgericht. Werknemer werkte vanaf dat moment als kennismigrant bij 510NL aan een (langetermijn)project voor Cores Technology. In verband met financiële problemen kon 510NL in augustus 2024 het loon van haar personeel niet betalen. De bestuurder van 510NL heeft werknemer in die periode aangeboden om rechtstreeks voor Cores Technology te komen werken. De verblijfsvergunning als kennismigrant werd omgezet naar Cores Technology. Werknemer heeft zich op 23 september 2024 wegens burn-outklachten ziekgemeld. Omdat Cores Technology het loon van werknemer niet (tijdig) betaalde, heeft hij in een aantal kortgedingprocedures betaling van zijn loon gevorderd. Cores Technology is als gevolg van die kortgedingprocedures veroordeeld tot betaling van € 4.500 netto per maand aan achterstallig loon. Volgens werknemer betaalt Cores Technology zijn loon niet (tijdig) en is het overeengekomen maandloon niet € 4.500 netto, maar € 5.500 netto. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat zijn salaris € 5.500 netto per maand bedraagt en betaling van het achterstallige loon. Cores Technology vordert een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst op grond van dwaling of bedrog buitengerechtelijk is vernietigd dan wel dat de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd, althans ontbonden. Tevens vordert zij terugbetaling van € 28.613,72, het loon dat na de buitengerechtelijke vernietiging is uitbetaald.

#### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig buitengerechtelijk is vernietigd. De mogelijkheid van buitengerechtelijke vernietiging op grond van dwaling (anders dan op grond van wanprestatie) is in het arbeidsrecht niet uitgesloten. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met het bijzondere (beschermende) karakter van de arbeidsovereenkomst. Het wettelijke stelsel van het ontslagrecht strekt echter niet zo ver dat een werknemer die bedrog of dwaling pleegt bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, ook beschermd wordt. Daarvoor geldt dat op Cores Technology de stelplicht en eventuele bewijslast rusten over feiten waaruit volgt dat werknemer Cores Technology had behoren in te lichten over wat hij omtrent de dwaling, of het bedrog, wist of behoorde te weten. Uit de overgelegde (vertalingen van de) Whatsapp-berichten blijkt dat werknemer weliswaar stress ervaarde en vermoeid was, maar dat is onvoldoende om vast te

stellen dat hij vóór het sluiten van de arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wist dat zijn gezondheidstoestand zodanig was dat dit hem ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden. De conclusie is dan ook dat de arbeidsovereenkomst niet onder invloed van een wilsgebrek tot stand is gekomen, zodat Cores Technology de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft vernietigd. Aan de hand van berichten en uit de redelijke verwachtingen over en weer die partijen bij het sluiten van de overeenkomst aan elkaars verklaringen konden toekennen, volgt dat partijen bij aanvang een salaris van € 4.500 netto per maand hebben afgesproken. De tekst van de door Cores Technology opgestelde arbeidsovereenkomst die werknemer op 15 augustus 2024 heeft ondertekend vermeldt het bedrag van € 4.500. Werknemer heeft vóór het tekenen van die arbeidsovereenkomst nagevraagd of dat bedrag niet € 5.500 netto moest zijn en Cores Technology heeft daarop geantwoord dat dat inderdaad de bedoeling is, maar dat het pas later zou ingaan. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht wordt afgewezen. Cores Technology moet het loon vanaf april 2025 betalen, moet rente en 35% wettelijke verhoging betalen en moet salarisstroken en jaaropgaves verstrekken. Werknemer moet wettelijke rente betalen over de aan hem verstrekte lening. De door Cores Technology gevorderde ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 31-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:6002

**Zaaknummer:** 11590387 \ CV EXPL 25-4266

**Rechters:** E.J. Otten

**Advocaten:** R.M. Berendsen en mr. J.H. Ligtenberg

**Wetsartikelen:** 6:119 BW; 6:228 BW; 7:129 BW; 7:129e BW; 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Handelen Gemeentelijk Vervoersbedrijf richting werkneemster in het geval van stalking door een (ex-)collega en het niet voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen. Billijke vergoeding.***

#### *Feiten*

Werkneemster is per 18 november 2004 als buschauffeuse in dienst getreden bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) voor 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao GVB van toepassing. Werkneemster heeft vanaf eind 2016 tot medio 2017 een liefdesrelatie gehad met een collega die tot januari 2018 via een uitzendbureau bij GVB heeft gewerkt. Het Communicatie Centrum Vervoer (hierna CCV) is de centrale verkeersleiding van GVB. Zij handelt onder meer incidenten, storingen, calamiteiten en evenementen af. Werkneemster heeft vanaf juli 2017 en in 2018 meerdere keren bij CCV melding gemaakt van stalking en bedreiging c.q. fysiek geweld door de desbetreffende collega op GVB-terrein of tijdens de dienstritten op de bus. Het GVB heeft werkneemster geen algeheel verbod opgelegd om nieuwe meldingen bij CCV te doen. In april 2024 doet zij weer een melding bij haar leidinggevende. De leidinggevende beschouwt de stalking als een zaak die in de privésfeer ligt. Werkneemster meldt zich op verschillende momenten ziek. In het kader van de re-integratie is werkneemster in december 2019 opgedragen om in plaats van busdiensten voortaan werkzaamheden als tramconductrice uit te voeren. In februari 2020 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven waaruit blijkt dat werken op de tram geen passend werk was en ook dat zij niet geschikt was voor haar eigen functie. In april 2020 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven: GVB heeft onvoldoende meegewerkt aan de re-integratie. Eind juni 2020 heeft het UWV een WGA-uitkering toegekend per einde wachttijd. Werkneemster is in dienst gebleven bij GVB. Zij bleef haar eigen werk als buschauffeuse in beperkte vorm uitvoeren met een aangepast rooster. In mei 2023 heeft GVB werkneemster, na verzet en uitvoerige discussie daarover, medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst door GVB eenzijdig is aangepast vanwege de beperkte inzetbaarheid, naar 18 uur per week. Werkneemster ontving een gedeeltelijke transitievergoeding. Werkneemster valt opnieuw volledig uit. Na medisch onderzoek blijkt dat er een post-traumatische stressstoornis (PTSS) wordt geconstateerd, en dat deze ziekte is veroorzaakt door de stalking. De PTSS is als beroepsziekte aangemerkt. Het GVB erkent dat de arbeidsongeschiktheid is aan te merken als 'arbeidsongeschiktheid tijdens en door het werk' als bedoeld in de cao GVB. Dit had tot gevolg dat werkneemster met terugwerkende kracht recht kreeg op volledige loondoorbetaling, en na einde dienstverband aanspraak maakte op een aanvullende uitkering tot 95% van het laatste (pensioengevende) jaarinkomen. Ook kan zij premievrij pensioen opbouwen. Het GVB heeft

in december 2024, na verkregen toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 februari 2025 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en een transitievergoeding betaald. Werkneemster heeft het GVB op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk gesteld voor de letselschade. Vooruitlopend op overleg over een minnelijke regeling heeft de verzekeraar een voorschot op smartengeld betaald. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen ad € 275.000 omdat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van het GVB.

### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding, omdat (a) voldoende aannemelijk is dat de meldingen betrekking hadden op het bedreigen/lastig vallen in de GVB-garage en andere locaties op GVB-terrein, (b) het GVB de mogelijkheid had om de desbetreffende collega aan te spreken op onwenselijk gedrag maar dat ten onrechte niet heeft gedaan, (c) het GVB bij latere meldingen zich ten onrechte passief heeft opgesteld, (d) het GVB werkneemster had moeten ondersteunen bij het doen van aangifte bij de politie, (e) het GVB ten onrechte geen onderzoek naar de meldingen heeft gedaan, (f) werkneemster onvoldoende hulp van het GVB heeft gekregen bij haar re-integratie, (g) het GVB nagelaten heeft in spoor 1 andere mogelijkheden dan het eigen werk beter te onderzoeken en (h) het GVB als eigenrisicodragers na einde wachttijd het loon doorbetaalde, conform de cao, waarbij er periodiek correcties op de loonstroken plaatsvonden. Het gebrek aan ondersteuning dat het GVB valt te verwijten in de tijd dat werkneemster werd gestalkt, in combinatie met de gewijzigde aanpak van de re-integratie in strijd met het medisch advies, de onvoldoende inspanningen op het gebied van re-integratie in de periode daarna, en het gebrek aan tijdige ondersteuning bij het begrijpelijk maken van de loonstroken, alles in onderling verband beschouwd, leiden tot de conclusie dat het GVB ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 45.000 bruto.

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 27-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:6274

**Zaaknummer:** 11626995 \ EA VERZ 25-356

**Rechters:** M.W. van der Veen

**Advocaten:** F.R. Boelhouwer en K. Hakvoort

**Wetsartikelen:** 7:658 BW; 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbindende voorwaarde in leer-arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig. Oproepovereenkomst is van rechtswege geëindigd. Aanbod vaste arbeidsomvang.***

*Feiten*

Werkneemster is op 14 augustus 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden van Zorgservice B.V. (hierna: Zorgservice) in de functie van helpende zorg en welzijn niveau 2+ met een arbeidsduur van minimaal 24 en maximaal 28 uur per week. De cao VVT is van toepassing. Per 1 november 2021 zijn partijen een leer-arbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van vijf jaar voor de functie van leerlingverzorgende 3IG/maatschappelijke zorg. De arbeidsduur is gelijk gebleven. De leer-arbeidsovereenkomst bevat een relatiebeding en een ontbindende voorwaarde (afmaken opleiding). Op 30 september 2022 heeft werkneemster aan Zorgservice te kennen gegeven de opleiding te staken. Op 24 januari 2024 heeft zij Zorgservice kenbaar gemaakt dat zij de opleiding wil hervatten. Zorgservice heeft hierop gereageerd dat werkneemster zich opnieuw moet aanmelden, omdat de vorige opleiding niet meer bestaat. Zorgservice heeft aangegeven dat zij de vorige opleiding volledig heeft bekostigd en benadrukt dat het belangrijk is dat werkneemster de opleiding afrondt en haar aangeraden om goed na te denken over wat zij daadwerkelijk wil. Op 14 maart 2024 is werkneemster wegens ziekte uitgevallen. Op 25 september 2024 heeft Zorgservice werkneemster een brief gestuurd met daarin de mededeling dat de leer-arbeidsovereenkomst van rechtswege is beëindigd en dat zij de studiekosten moet terugbetalen. Werkneemster verzoekt primair de opzegging te vernietiging en Zorgservice te veroordelen tot betaling van achterstallig loon. Subsidiair verzoekt zij veroordeling tot betaling van de diverse vergoedingen en zowel primair als subsidiair een verklaring voor recht dat het relatiebeding nietig is en Zorgservice te veroordelen tot terugbetaling van de ten onrechte verrekende studiekosten.

*Oordeel**Ontvankelijkheid: verzoekschrift of dagvaarding*

Zorgservice stelt terecht dat een procedure over de rechtsgeldigheid van een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst niet valt onder afdeling 7.10.9 BW. Een dergelijk geschil betreft namelijk een verbintenisrechtelijke kwestie (in dit geval op grond van artikel 6:22 BW) en moet daarom worden ingeleid met een dagvaarding in plaats van een verzoekschrift. In dit geval wordt echter geen aanleiding gezien om werkneemster niet-ontvankelijk te verklaren op de grond dat zij de procedure is begonnen met een verzoekschrift.

Omdat werkneemster aanvoert dat de ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig is en haar verzoek daarmee onmiskenbaar betrekking heeft op het einde van de arbeidsovereenkomst kan naar het oordeel van de kantonrechter deze zaak worden ingeleid met een verzoekschrift.

*De ontbindende voorwaarde is rechtsgeldig: arbeidsovereenkomst is niet inhoudsloos geworden*

Werkneemster is ondanks de staking van de opleiding steeds inzetbaar gebleven. Dit kan betekenen dat het afronden van de opleiding niet strikt noodzakelijk was voor het uitvoeren van werkzaamheden bij Zorgservice. Zorgservice heeft gemotiveerd toegelicht dat medewerkers met een diploma op niveau 2 mogen aanblijven zolang zij in opleiding zijn voor een niveau 3-diploma. Omdat werkneemster steeds aangaf de intentie te hebben om de opleiding te hervatten, hetgeen werkgeefster niet heeft betwist, is zij in dienst gehouden. Volgens werkneemster is de ontbindende voorwaarde niet rechtsgeldig, omdat de arbeidsovereenkomst door het niet afronden van de opleiding niet inhoudsloos is geworden.

*Zorgservice heeft een geldig beroep op de ontbindende voorwaarde kunnen doen*

De ontbindende voorwaarde is in vervulling gegaan doordat werkneemster de opleiding niet binnen de gestelde termijn van 32 maanden met een diploma heeft afgerond. Of Zorgservice zich expliciet op deze ontbindende voorwaarde heeft beroepen, is volgens de kantonrechter in dit verband niet van belang.

*De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd; wel transitievergoeding, geen gefixeerde schadevergoeding en geen billijke vergoeding*

De leer-arbeidsovereenkomst is op grond van artikel 14.2 van die overeenkomst van rechtswege geëindigd op 25 september 2024. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt afgewezen. Zorgservice moet de transitievergoeding betalen. Omdat er geen sprake is van een onregelmatige opzegging is geen gefixeerde schadevergoeding verschuldigd. Naar het oordeel van de kantonrechter moet artikel 7:673 lid 9 sub a BW bij het in vervulling gaan van een rechtsgeldige ontbindende voorwaarde echter zo worden gelezen dat een billijke vergoeding verschuldigd is indien de intreding van die voorwaarde (en daarmee het einde van rechtswege) dan wel het op initiatief van werkgever niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. Hiervan is geen sprake.

*Het relatiebeding is nietig*

Het relatiebeding kwalificeert ook als concurrentiebeding. Een concurrentiebeding en de schriftelijke motivering dat dit beding noodzakelijk is, moeten in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zelf zijn opgenomen, anders is het beding nietig. Dit is niet anders voor een relatiebeding.

*Conclusie*

Zorgservice moet achterstallig loon met wettelijke verhoging en wettelijke rente betalen

alsook de verrekenende studiekosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 06-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:15125

**Zaaknummer:** 11417871 RP VERZ 24-50692

**Rechters:** B.C. Vink

**Advocaten:** O.J. Praamstra en M.F.M. Groot Kormelink

**Wetsartikelen:** 3:13 BW; 6:22 BW; 6:119 BW; 7: 611 BW; 7:625 BW; 7:628a BW; 7:650 BW; 7:653 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:681 BW; 7:686a BW; 150 Rv



## RECHTSPRAAK

***Eindbeschikking na deskundigenonderzoek. Op basis van het deskundigenonderzoek wordt de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd. Geen geldig proeftijdbeding.***

*Feiten*

In deze zaak verzoekt werkneemster (een telefoniste) om vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Flexiso Telefoonservice B.V. (hierna: Flexiso). Bij tussenbeschikking van 17 december 2024 heeft de kantonrechter W.A. Faas, verzekeringsarts, benoemd als deskundige en een onderzoek bevolen ter beantwoording van drie medisch gerelateerde vragen, waaronder de vraag of werkneemster in aanmerking had kunnen komen voor een no-riskpolis. De deskundige komt tot het oordeel dat er geen medische beperkingen zijn waardoor werkneemster ongeschikt was voor de functie van telefoniste en dat zij niet behoort tot een van de categorieën van de no-riskpolis. Flexiso heeft een aantal kritische vragen gesteld aan en opmerkingen gemaakt richting de deskundige. In reactie op de opmerkingen van Flexiso heeft de deskundige te kennen gegeven dat hij zijn conclusie heeft gebaseerd op de beschikbare medische informatie en zijn professionele beoordeling. Flexiso heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 12 juni 2024 opgezegd, in de veronderstelling dat sprake was van een geldig proeftijdbeding.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat de conclusies van de deskundige zijn onderbouwd en voortvloeien uit de in het rapport vermelde gegevens. De deskundige heeft uitgebreid gereageerd op de opmerkingen van Flexiso en deze hiermee voldoende gepareerd. Gelet hierop leiden de bezwaren van Flexiso niet tot een andere kijk op de conclusies van de deskundige. Aangezien werkneemster de juistheid van de zienswijze van de deskundige niet heeft betwist, neemt de kantonrechter daarom de conclusies van de deskundige over en maakt deze tot de hare. Dit leidt tot het oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat werkneemster ten tijde van haar sollicitatie en het aangaan van de arbeidsovereenkomst met Flexiso op 24 februari 2024 reeds arbeidsongeschikt was voor de functie waarop zij solliciteerde en zij dat wist, althans had behoren te weten. Derhalve is niet aannemelijk geworden dat zij in strijd met de op haar rustende informatieplicht in het kader van de precontractuele goede trouw heeft gehandeld. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig tot stand is gekomen en dat deze overeenkomst niet vernietigbaar is wegens bedrog. De kantonrechter heeft de daarop gerichte (primaire) tegenverzoeken van Flexiso afgewezen. Vervolgens geldt dat geen proeftijd kan worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan

voor ten hoogste zes maanden. Het beding in de arbeidsovereenkomst is nietig en Flexiso kan daar dan ook geen beroep op doen. Flexiso heeft (meer subsidiair) verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aangezien de arbeidsovereenkomst inmiddels van rechtswege is geëindigd (per 1 december 2024) en ontbinding door de rechter met terugwerkende kracht niet mogelijk is, is dit verzoek afgewezen. Omdat de opzegging wordt vernietigd, heeft werkneemster recht op (achterstallig) loon voor de resterende duur van haar arbeidsovereenkomst, dat wil zeggen tot 1 december 2024. Omdat zij arbeidsongeschikt is, dient zij 70% van haar loon te ontvangen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 30-06-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:7011

**Zaaknummer:** 11272113 \ HA VERZ 24-116

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** C.P. Bean

**Wetsartikelen:** 7:652 BW; 7:671 BW; 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Onoverbrugbaar verschil van inzicht over de uitvoering van de werkzaamheden.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2011 in dienst van werkgeefster, een onderneming die zich bezighoudt met de reparatie en het onderhoud van schepen, de verhuur van ligplaatsen (inclusief winterstalling) en de exploitatie van een winkel in watersportartikelen. Naast twee in 2017 aangetreden directieleden zijn er twee werknemers werkzaam. Werkneemster is destijds aangenomen door een oud-bestuurder. Werkneemster is in september 2024 twee weken op non-actief gesteld, met doorbetaling van haar salaris. Zij heeft zich op 23 september 2024 ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft haar met ingang van 12 maart 2025 arbeidsgeschikt verklaard. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege verwijtbaar handelen/disfunctioneren, meer subsidiair vanwege de cumulatiegrond, onder toekenning van de transitievergoeding. De reden die wordt aangevoerd is dat werkneemster zich niet kan neerleggen bij het feit dat de nieuwe directie de onderneming op een andere wijze dan voorheen voert. Werkneemster verzet zich en stelt dat de ontbinding moet worden afgewezen.

*Oordeel*

Allereerst oordeelt de kantonrechter dat er geen sprake is van een opzegverbod wegens arbeidsongeschiktheid. In 2020 zijn er conflicten ontstaan over de inhoud en invulling van de functie en de onderlinge verhoudingen. Partijen hebben vervolgens afspraken gemaakt die tot doel hadden de verslechterde communicatie en verhoudingen te verbeteren, maar er deden zich steeds meer incidenten en conflicten voor. Dit betroffen discussies tussen werkneemster en klanten maar ook conflicten met de directie, vooral over de wijze waarop zij haar functie vervulde. Naar het oordeel van werkgeefster is werkneemster, ondanks gemaakte afspraken, de geboden hulp van door werkgeefster ingeschakelde adviseurs en het aanbod van mediation, debet aan de situatie zoals die nu is. Volgens werkneemster heeft werkgeefster haar verplichtingen ernstig verzaakt en geen inspanningen verricht om tot een verbetering of oplossing te komen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van werkgeefster (een klein familiebedrijf met slechts vier werknemers), de overgelegde stukken, maar ook uit wat werkneemster tijdens de mondelinge behandeling zelf heeft aangevoerd, blijkt dat partijen

geen vertrouwen meer hebben in een goede en vruchtbare samenwerking. Zo heeft werkneemster tijdens het gesprek met een adviseur op 19 september 2024 zelf aangegeven dat het wel een opluchting voor haar was dat er een einde zou komen aan de arbeidsovereenkomst en heeft zij de zakelijke sleutels ingeleverd. Tijdens de mondelinge behandeling heeft zij ook aangegeven dat het “*geen feestje zal worden als ze teruggaat*”. Uit alles blijkt dat er een onoverbrugbaar verschil van inzicht is ontstaan tussen partijen over de (wijze van) uitvoering van de werkzaamheden. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de ernstige verstoring van de arbeidsverhouding niet in overwegende mate aan werkgeefster is te wijten en dat gelet op de omvang van de onderneming herplaatsing niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 oktober 2025 ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 18-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2025:7747

**Zaaknummer:** 11650597 \ AZ VERZ 25-46

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** R.L.G.J. Eikelboom en F.A.M. Pouls

**Wetsartikelen:** 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft zijn werkzaamheden niet vanuit Rotterdam, maar vanuit het buitenland verricht. De zaak wordt verwezen naar de rechtbank Amsterdam, de rechtbank van de vestigingsplaats van de werkgever.***

*Feiten*

Werknemer is op 5 augustus 2025 op staande voet ontslagen door werkgever. Hij verzoekt vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon, doorverwijzing naar de bedrijfsarts, betaling van een schadevergoeding van € 346.000 en een voorlopige voorziening. Het verzoekschrift is ingediend bij de rechtbank Rotterdam. Werkgever heeft aangevoerd dat de rechtbank Amsterdam bevoegd is, omdat werknemer zijn werkzaamheden niet in Rotterdam verrichtte. Uit de loggegevens blijkt dat werknemer de laatste maanden vanuit het buitenland werkte, hetgeen hij heeft erkend. Volgens de Gemeentelijke Basisadministratie is werknemer sinds 2021 geëmigreerd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkzaamheden zijn de laatste maanden niet vanuit Rotterdam verricht. Er zijn onvoldoende aanknopingspunten om de bevoegdheid van de rechtbank Rotterdam aan te nemen. Op grond van het vestigingsadres van werkgever is de rechtbank Amsterdam bevoegd. De zaak wordt daarom verwezen naar de rechtbank Amsterdam, in de stand waarin deze zich bevindt.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 27-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:10397

**Zaaknummer:** 11833703 VZ VERZ 25-5595

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** T.L.C.W. Noordoven

**Wetsartikelen:** 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***Urenvermindering en loonverlaging vormen een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 38 uur blijft gelden.****Feiten*

Werknemer is op 15 oktober 2021 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Stichting AFNORTH International School (hierna: AIS) in de functie van poetsman voor 15 uur per week. Enkele maanden later is zijn functie gewijzigd naar custodian en is de arbeidsomvang uitgebreid naar 38 uur per week. Op 2 mei 2023 heeft werknemer verzocht om één dag per week minder te werken vanwege schouderklachten, maar AIS heeft dit verzoek afgewezen. Met ingang van 21 maart 2024 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een contract voor onbepaalde tijd, met een loon van € 2.918,16 bruto per maand. Op 16 september 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld en is hij vervolgens op arbeidstherapeutische basis 4,5 uur per week blijven werken. In januari 2025 hebben werknemer en een vertegenwoordiger van AIS een overeenkomst ondertekend, gedateerd 13 januari 2015, waarin de arbeidsduur per 14 januari 2025 werd teruggebracht naar 30 uur per week, met een navenant lager loon van € 2.303,81 bruto per maand. Bij brief van 27 januari 2025 heeft de gemachtigde van werknemer deze overeenkomst vernietigd wegens dwaling en misbruik van omstandigheden, en daarnaast een beroep gedaan op ontbinding ex artikel 7:670b BW. AIS heeft dit bij brief van 4 februari 2025 betwist. Werknemer vordert primair vernietiging dan wel ontbinding van de overeenkomst van 13 januari 2025, betaling van achterstallig loon, nabetaling van het volledige loon vanaf maart 2025, en gecorrigeerde loonstroken.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De overeenkomst van 13 januari 2025 kwalificeert als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op grond van artikel 7:670b lid 2 BW had werknemer het recht deze overeenkomst binnen 14 dagen te ontbinden. Zijn beroep daarop op 27 januari 2025 was tijdig en rechtsgeldig, zodat de overeenkomst is ontbonden en de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 38 uur per week is blijven bestaan. Omdat AIS vanaf januari 2025 ten onrechte slechts het loon voor 30 uur betaalde, wordt het achterstallige loon (inclusief 8% vakantiebijslag), wettelijke rente en wettelijke verhoging toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 20-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2025:8222

**Zaaknummer:** 11596617 \ CV EXPL 25-1373

**Rechters:** P.H.M. Kuster

**Advocaten:** E.G.W. Hendriks en C.C. Berends

**Wetsartikelen:** 7:670b BW

## RECHTSPRAAK

### ***Kantonrechter oordeelt dat werknemer recht heeft op 70% loon vanaf december 2024, op (nog) onbetaald vakantiegeld en opgebouwde vakantiedagen, en op de transitievergoeding.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 5 december 2005 in dienst getreden bij werkgever als verhuizer op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij heeft zich op 20 november 2023 ziek gemeld. Bij beslissing van 24 april 2025 heeft het UWV toestemming gegeven de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen op te zeggen, waarna werkgever bij brief van 30 april 2025 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tegen 17 augustus 2025. Werknemer stelt dat zijn loon vanaf december 2024 niet volledig en vanaf maart 2025 helemaal niet meer is betaald, dat vakantiegeld en opgebouwde vakantiedagen onbetaald zijn gebleven en dat hem een transitievergoeding toekomt. Hij vordert betaling van het achterstallige loon, vakantiegeld, vakantiedagen en de transitievergoeding. Werkgever betwist de vorderingen en voert aan dat vanaf het tweede ziektejaar terecht slechts 70% loon is betaald, dat het vakantiegeld grotendeels is voldaan en dat geen middelen aanwezig zijn om de transitievergoeding te betalen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft vanaf december 2024 slechts recht op 70% loon, omdat de cao niet van toepassing is. Voor de periode van 1 maart 2025 tot 19 mei 2025 moet werkgever dit loon alsnog uitbetalen. Het vakantiegeld over juni 2024 tot mei 2025 (€ 2.348,58) moet worden betaald. Ten aanzien van juni 2023 tot mei 2024 mag werkgever zich nog uitlaten en bewijsstukken overleggen. Werknemer heeft recht op uitbetaling van twintig niet-genoten vakantiedagen over juni 2024 tot mei 2025 (€ 2.249,60) en vier dagen over juni tot 17 augustus 2025 (€ 449,92). Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 16.097,58. Partijen zullen onderzoeken of werkgever hiervoor compensatie kan verkrijgen bij het UWV. De procedure wordt omgezet naar een verzoekschriftprocedure en aangehouden tot 10 oktober 2025, zodat partijen zich kunnen uitlaten over de compensatieaanvraag en de betaling van vakantiegeld.



---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 08-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:10260

**Zaaknummer:** 11722550 CV EXPL 25-12646

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** W.P. Bekenkamp

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter oordeelt dat werknemer recht heeft op loon, omdat hij beschikbaar was voor werk en het niet verrichten van arbeid voor rekening en risico van de werkgever komt op grond van artikel 7:628 BW.***

*Feiten*

Werknemer en werkgever hebben op 16 mei 2024 een arbeidsovereenkomst gesloten. Op grond daarvan is werknemer vanaf 2 mei 2024 bij werkgever in dienst getreden als oproepkracht voor maximaal 40 uur per week. De arbeidsovereenkomst gold voor bepaalde tijd tot en met 1 december 2024 en is op 23 oktober 2024 per 2 december 2024 verlengd met 12 maanden. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege zal eindigen op 1 december 2025. Werknemer heeft feitelijk altijd 40 uur per week gewerkt tot en met 10 november 2024. In de periode vanaf 11 november 2024 tot en met 17 december 2024 heeft hij niet gewerkt. Werkgever heeft werknemer in een brief van 8 november geschreven dat hij het ontslag van werknemer per 8 november 2024 bevestigt en dat zijn laatste werkdag 11 november 2024 zal zijn. Werknemer heeft werkgever vervolgens in een brief van 18 november 2024 geschreven dat hij zelf geen ontslag heeft genomen en dat hij het niet eens is met de inhoud van de brief van 8 november 2024. Hij heeft werkgever daarna nog eens schriftelijk in een ongedateerde brief meegedeeld dat hij beschikbaar is voor werk en heeft werkgever verzocht hem weer voor 40 uur per week op te roepen. Werkgever bevestigt dat het ontslag is ingetrokken en laat weten dat werknemer weer is ingedeeld in het rooster van de aankomende weken. Werknemer heeft vanaf 18 december 2024 zijn werkzaamheden voor werkgever hervat. Hij heeft tegenover werkgever aanspraak gemaakt op uitbetaling van zijn salaris in de periode tussen het ontslag en het herstel van het dienstverband. Hij heeft hierover met werknemer echter geen overeenstemming kunnen bereiken. Werknemer vordert werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallig loon over de maanden november en december 2024. Werknemer stelt ter onderbouwing van zijn vordering dat hij in de periode vanaf 11 november 2024 tot en met 17 december 2024 beschikbaar is geweest om 40 uur per week te werken. Volgens hem komt het feit dat hij in die periode geen werkzaamheden heeft verricht voor rekening en risico van werknemer en heeft hij op grond van artikel 7:628 BW recht op uitbetaling van zijn loon over deze periode.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat de omstandigheid dat werknemer vanaf 11 november 2024 tot en met 17 december 2024 geen werkzaamheden voor werkgever heeft verricht voor

rekening van werkgever komt en dat werkgever zijn loon over die periode op grond van artikel 7:628 BW moet doorbetalen. Werknemer heeft op papier een oproepovereenkomst, maar stelt dat hij voor 160 uur per maand wordt ingeroosterd en altijd 40 uur per week heeft gewerkt. Werkgever heeft dit niet betwist. De kantonrechter gaat er daarom op basis van artikel 7:610b BW van uit dat de arbeidsovereenkomst van werknemer een omvang heeft van 40 uur per week en dat van een echte oproepovereenkomst dus feitelijk geen sprake is. De kantonrechter leidt uit de berichten die op zitting zijn vertaald en wat partijen hierover hebben aangevoerd af dat werkgever werknemer op 6 november 2024 heeft meegedeeld dat het werk zou aflopen omdat er geen werk meer voor hem was. Dit terwijl werkgever de arbeidsovereenkomst nog op 23 oktober 2024 met twaalf maanden had verlengd. Werkgever is de dag daarna op zijn mededeling teruggekomen en heeft werknemer gezegd dat het werk niet zou stoppen, maar dat zijn uren zouden worden verminderd. Niet is gebleken dat werkgever werknemer vóór 17 december 2024 in de gelegenheid heeft gesteld zijn werkzaamheden voor 40 uur per week te hervatten en hem daadwerkelijk weer voor 40 uur heeft ingeroosterd. Tegen deze achtergrond komt het voor rekening van werkgever dat werknemer in de tussenliggende periode geen werkzaamheden heeft verricht. Werkgever moet het loon daarom op grond van artikel 7:628 BW aan hem uitbetalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 06-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:4169

**Zaaknummer:** 11574801 \ UC EXPL 25-1823 MS/1270

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** H. Sala

**Wetsartikelen:** 7:610b BW en 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder ontbonden wegens onoverbrugbaar verschil van inzicht. Werkgeefster handelde ernstig verwijtbaar, zodat een billijke vergoeding is toegekend.***

## Feiten

Werknemer is statutair bestuurder bij werkgeefster en heeft ook een arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Op 11 april 2025 hebben de aandeelhouders van werkgeefster besloten om werknemer te ontslaan als bestuurder. Op dat moment was werknemer arbeidsongeschikt. Het ontslag als bestuurder heeft vanwege het opzegverbod tijdens ziekte niet geleid tot het einde van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster verzoekt de rechtbank om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de d-grond en meer subsidiair op de h-grond en i-grond. Werknemer vraagt de rechtbank het verzoek af te wijzen en als de rechtbank de arbeidsovereenkomst toch ontbindt, verzoekt hij een transitievergoeding en billijke vergoeding.

## Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. De rechtbank is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen e-grond en d-grond. De h-grond is naar het oordeel van de rechtbank voldragen. Er is namelijk een verschil van inzicht tussen werknemer en werkgeefster dat verdere samenwerking onmogelijk maakt. Het is de rechtbank uit het dossier en hetgeen op de zitting besproken is duidelijk geworden dat werkgeefster en werknemer kennelijk op een heel andere manier tegen het bestuurderschap aankijken. De verschillen zitten met name in wat de wisselwerking tussen de moedermaatschappij en werkgeefster is en wat de rol van de bestuurder hierin is en de verantwoordelijkheid die op werknemer als bestuurder rust. In een normale situatie had hier misschien nog aan gewerkt kunnen worden. Werkgeefster had haar verwachtingen kunnen uitspreken en werknemer de zijne. De rechtbank ziet echter niet in hoe partijen dit verschil van inzicht in de gegeven omstandigheden nog kunnen oplossen. Dat komt met name doordat werkgeefster met de botte bijl te werk is gegaan. Zij heeft werknemer als goed beoordeelde bestuurder te snel op een zijspoor gezet. Daardoor is de relatie zo vertroebeld geraakt dat dit verschil van inzicht niet meer op te lossen is. Werknemer heeft ook zelf gesteld dat hij een vijandige sfeer ervaart en het gevoel heeft dat doorwerken een negatieve invloed op zijn gezondheid heeft. Nu hij al ontslagen is als bestuurder, is een moeilijk om te keren situatie ontstaan, waarin het niet te verwachten is dat werknemer en werkgeefster nog op een normale manier met elkaar kunnen samenwerken. Het verschil van inzicht tussen werknemer en werkgeefster is daardoor onoverbrugbaar geworden. Er is

daarom sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er geldt weliswaar een opzegverbod tijdens ziekte, maar het verzoek houdt geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer. De onvrede over het functioneren van werknemer is al voor zijn arbeidsongeschiktheid ontstaan. Ook het besluit om hem uit zijn bestuursfunctie te ontheffen is al voor die tijd genomen. Tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zijn bovendien de gesprekken tussen werknemer en de moedermaatschappij voortgezet. Dit heeft er uiteindelijk toe geleid dat werknemer als bestuurder is ontslagen. De rechtbank houdt geen rekening met de duur van de procedure omdat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster en kent werknemer ook een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Werkgeefster heeft een werknemer die zij tot juli 2024 met bonussen en prijzen steeds beloonde voor het behalen van goede resultaten vanuit het niets geconfronteerd met verwijten en geen reële gelegenheid geboden om iets met die kritiek te doen. Werknemer is namelijk kort daarna ziek geworden en tijdens zijn ziekte geconfronteerd met een ontslag als bestuurder. Werkgeefster heeft daarvoor niet zijn herstel afgewacht en hem de kans gegeven aan overbrugging van het verschil van inzicht te werken. Door deze opstelling is de verhouding tussen werknemer en werkgeefster naar het oordeel van de rechtbank zo verstoord dat het einde van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is. Dit is veroorzaakt door werkgeefster, die geen gelegenheid heeft gegeven voor herstel en direct heeft aangestuurd op het einde van het dienstverband.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 22-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:10233

**Zaaknummer:** 700529 HA RK 25-525

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** J.W. Stam en R.H. Steensma

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

### ***Apothekersassistent in ziekenhuis die na haar shift terugkeert en ('wees')fiets van bezoeker steelt uit de fietsenstalling terecht op staande voet ontslagen.***

#### *Feiten*

Werkneemster was sinds 1 augustus 2003 in dienst bij RdGG. Zij werkte bij het ziekenhuis in Delft als apothekersassistente. Bij de ingang van het ziekenhuis is een fietsenstalling. Op zaterdag 22 maart 2025 omstreeks half vier heeft een bezoeker van het ziekenhuis daar zijn fiets gestald, maar niet op slot gezet. De bezoeker heeft rond zes uur melding gedaan bij de beveiliging van het ziekenhuis dat zijn fiets er niet meer stond. Op maandag 24 maart 2025 kon de beveiliging de camerabeelden bekijken. Daarop was het volgende te zien. Op zaterdag 22 maart 2025 omstreeks half vijf pakt werkneemster haar fiets uit de stalling om na haar dienst naar huis te gaan. Daarbij valt de fiets van de bezoeker om. Werkneemster zet de fiets weer recht, bekijkt hem kort en gaat vervolgens op haar eigen fiets naar huis. Ongeveer drie kwartier later komt zij lopend terug naar het ziekenhuis, pakt de fiets van de bezoeker en neemt deze mee. Nadat werkneemster hiermee was geconfronteerd heeft zij op maandagavond 24 maart 2025 de fiets teruggezet. In een gesprek op 27 maart 2025 heeft werkneemster verklaard dat zij dacht dat het om een weesfiets ging, dat zij de fiets heeft meegenomen om die op te knappen en dat zij veel waarde hecht aan hergebruik en een circulaire samenleving. RdGG heeft bij brief van 31 maart 2025 aan werkneemster bericht dat zij op staande voet werd ontslagen. Werkneemster verzoekt RdGG onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 37.883,76 bruto, een transitievergoeding van € 22.800,41 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 13.451,60 bruto.

#### *Oordeel*

Een fiets wegnemen zonder toestemming van de eigenaar is diefstal en dat is een ernstig feit. Werkneemster heeft gesteld dat het geen diefstal was, omdat zij ervan uit mocht gaan dat het om een weesfiets ging: het slot was geforceerd, het zadel wiebelde, de standaard zat los en de fiets zag er slecht en niet onderhouden uit. Op de foto's van de fiets in het dossier is echter geen slecht onderhouden fiets te zien. Werkneemster heeft bovendien geen enkele moeite gedaan om na te gaan of het echt om een weesfiets ging. Zij kan dus in redelijkheid niet de overtuiging hebben gehad dat het om een weesfiets ging. Het feit dat werkneemster tot dan toe al 21 jaar een onkreukbare staat van dienst had, maakt de ernst van het feit niet minder. Gelet op het voorgaande is het begrijpelijk dat RdGG tot de conclusie is gekomen dat zij werkneemster, die een verantwoordelijke functie had, niet meer kon vertrouwen. Daarom kan

van RdGG niet verlangd worden dat zij een minder strenge maatregel dan ontslag op staande voet neemt. Ook het feit dat werkneemster, nadat zij met het feit werd geconfronteerd, heeft gezegd dat zij haar excuus aan de bezoeker wilde aanbieden en zijn schade wilde vergoeden, neemt de vertrouwensbreuk niet weg.

Werkneemster heeft aangevoerd dat RdGG had moeten begrijpen dat het ging om een impulsieve ondoordachte daad van haar, zonder kwade bedoelingen. Werkneemster heeft echter niet impulsief gehandeld. Zij is eerst naar huis gegaan en heeft er bewust voor gekozen lopend terug te gaan naar het ziekenhuis om met de bewuste fiets weer naar haar huis te kunnen gaan. Verder heeft RdGG er terecht op gewezen dat zij – achteraf – de intenties van werkneemster bij het wegnemen van de fiets niet objectief kan vaststellen en dus ook niet kan laten meewegen bij haar afweging wel of niet tot ontslag over te gaan.

De gevolgen van het ontslag voor werkneemster zijn ernstig. Zij staat te boek als iemand die is ontslagen wegens diefstal en zij heeft enige maanden geen inkomen gehad. Deze gevolgen waren voorzienbaar ten tijde van het ontslag. Een afweging van deze gevolgen voor werkneemster had echter niet tot een andere beslissing van RdGG moeten leiden, gezien de ernst van de vertrouwensbreuk. Het handelen van werkneemster moet eveneens worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. Alle verzoeken van werkneemster worden daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:14765

**Zaaknummer:** 11729207 / RP VERZ 25-50428

**Rechters:** I.D. Bellaart

**Advocaten:** F.J. van der Schrier en J.W. de Bruin

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

***Echtheid van een door werknemer gezette handtekening onder een vaststellingsovereenkomst, ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan niet worden vastgesteld en behoeft nader onderzoek waarvoor dit kort geding zich niet leent.***

### *Feiten*

Werknemer is op 31 juli 2019 in dienst getreden bij Work-IC. In 2024 heeft hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd getekend voor de functie van chauffeur personenvervoer. Op 10 april 2025 heeft werknemer een medische ingreep ondergaan en is hij ziek gemeld. Op 28 april 2025 ontving werknemer een e-mail van Work-IC met in de bijlage een volgens Work-IC door werknemer ondertekende vaststellingsovereenkomst waarin staat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 1 mei 2025 zou eindigen. Bij brief van 14 mei 2025 heeft de gemachtigde van werknemer Work-IC geschreven dat werknemer betwist dat hij een handtekening onder een beëindigingsovereenkomst heeft gezet en dat hij aanspraak maakt op doorbetaling van loon tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig tot een einde komt. Uit een op 25 juni 2025 opgemaakt rapport van het Nationaal Forensisch Onderzoeksbureau blijkt dat het *veel waarschijnlijker* is dat de vergeleken handtekeningen en parafen op de vaststellingsovereenkomst zijn gezet door werknemer. Samengevat vordert werknemer in kort geding onder meer achterstallig loon en toelating tot zijn gebruikelijke werkzaamheden vanaf het moment dat hij daar medisch toe in staat is.

### *Oordeel*

Work-IC heeft gesteld dat werknemer op het moment van het tekenen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ook een vaststellingsovereenkomst ter beëindiging van deze arbeidsovereenkomst heeft getekend, omdat werknemer meerdere keren had aangegeven dat hij niet van plan was dit werk zijn hele leven te blijven doen, aangezien hij meer wilde verdienen. Dat hij die vaststellingsovereenkomst heeft getekend en dat hij wilde dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op 1 mei 2025 zou eindigen, heeft werknemer gemotiveerd betwist. Ter zitting heeft werknemer aangekondigd dat hij, ingeval aangenomen wordt dat hij de vaststellingsovereenkomst heeft ondertekend, zijn eis wil wijzigen in de zin dat het standpunt is dat de vaststellingsovereenkomst vernietigbaar is op grond van dwaling. Werknemer is dan namelijk niet voldoende gewezen op de nadelige gevolgen van de vaststellingsovereenkomst.



In deze voorlopigevoorzieningenprocedure is geen tot weinig ruimte voor (tegen)bewijslevering. Het onderzoeksrapport van het Nationaal Forensisch Onderzoeksbureau is op 25 juni 2025 afgerond en op 27 juni 2025 ingekomen bij de rechtbank en toegezonden aan de wederpartij, terwijl de zitting plaats vond op 30 juni. Bij het rapport is een kopie van de door de onderzoekers onderzochte vaststellingsovereenkomst gevoegd, maar zijn geen kopieën van de wel genoemde maar niet in kopie bijgevoegde vergelijkingsmaterialen gevoegd. Volgens Work-IC zijn dat de door haar als producties 1 tot en met 4 overgelegde overeenkomsten, maar of dat zo is, kan niet worden geverifieerd. De kantonrechter sluit niet uit dat de kopie van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die werknemer als productie 2 achter de dagvaarding heeft overgelegd een andere kopie is dan de als productie 4 door Work-IC overgelegde kopie van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met het blote oog en zonder enige kennis van zaken constateert de kantonrechter dat niet met zekerheid kan worden gezegd dat de handtekeningen en parafen op die twee versies exact hetzelfde zijn.

Op grond van de in het onderzoeksrapport getrokken conclusies valt niet uit te sluiten dat een bodemrechter concludeert dat werknemer zijn handtekening heeft gezet onder de vaststellingsovereenkomst op grond waarvan de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 mei 2025 zou worden beëindigd. Als dat de conclusie is in de bodemprocedure is evenmin uit te sluiten dat in die procedure wordt geconcludeerd dat dit is gebeurd zonder dat werknemer overzag wat de gevolgen van het meewerken aan de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen zijn, zoals werknemer subsidiair heeft gesteld. Op het moment dat werknemer zijn handtekening zou hebben gezet, was al sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zodat niet valt in te zien welk belang werknemer had om in te stemmen met een beëindiging daarvan per 30 april 2025. Hij kon immers op elk moment de arbeidsovereenkomst opzeggen. Om vast te kunnen stellen wat er nu precies tussen partijen aan de orde is geweest, om te kunnen beoordelen of er sprake is van dwaling of dat het in strijd met de normen van goed werkgeverschap of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Work-IC zich op die vaststellingsovereenkomst beroept, is nader onderzoek nodig dat niet in het kader van dit kort geding kan plaatsvinden. Het voorgaande betekent dat de gevraagde voorlopige voorzieningen worden afgewezen, omdat er te veel onzekere factoren zijn om vooruit te kunnen lopen op het oordeel van de bodemrechter.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 29-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:5678

**Zaaknummer:** 11744546

**Rechters:** H.M. Patijn

**Advocaten:** M.H. Horst en M.T. Ok

**Wetsartikelen:** 6:228 BW en 7:670b BW

## RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet houdt geen stand. Werknemer is met de gedachte van een (concurrerende) onderneming bezig geweest, maar dit levert geen dringende reden voor ontslag op vanwege het versturen en gebruiken van informatie van werkgever voor een concurrerende onderneming.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2016 voor onbepaalde tijd in dienst bij Network Republic als operationsmanager. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings-, nevenwerkzaamheden- en concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft een zakelijke laptop van Network Republic in gebruik die hij ook privé gebruikt. Het privégebruik was bij Network Republic bekend. Op 10 december 2024 heeft Network Republic opdracht gegeven aan Hoffmann Bedrijfsrecherche om een onderzoek te beginnen naar de zakelijke laptop van werknemer. Op 30 januari 2025 is het definitieve rapport van Hoffmann aan Network Republic gezonden. De onderzoeksbevindingen waren onder meer: (i) werknemer heeft 63 zakelijke e-mails, sommige met zakelijke bijlagen, doorgestuurd aan zijn privé-emailadres, (ii) de verzending van die 63 mails is verwijderd uit de map 'verzonden items' en daarna ook uit map 'verwijderde items', (iii) er zijn googlezoektermen aangetroffen, zoals 'heeft een rechtszaak over een concurrentiebeding nog zin?', 'internetconsultatie concurrentiebeding', 'wetsvoorstel 2025 concurrentiebeding', 'online holding en BV oprichten', 'kan een holding op 2 namen', 'how to delete deleted', 'voorbeeldwebshops mijnwebwinkel', 'mijnwebwinkel logo ontwerpen' en 'wat kost het maken van een website', (iv) op 5 december 2024 is de website 'www.firm24.com' bezocht en een afspraak gemaakt, (v) er is gezocht naar logo-ontwerp voor Velin Group en Velvin Networks en (vi) op 14 januari 2024 is Velvin Group B.V. ingeschreven in de Kamer van Koophandel. De bestuurder van Velvin Group is Beliano B.V. De bestuurder van Beliano B.V. is de partner van werknemer. Uit het onderzoek werd niet bekend welke activiteiten Velvin Group B.V. daadwerkelijk gaat exploiteren. Op 31 januari 2025 heeft Network Republic werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van diezelfde dag staan - kort gezegd - zes redenen die volgens Network Republic, zowel ieder voor zich als in onderling verband beschouwd, een dringende reden opleveren voor de onmiddellijke beëindiging van het dienstverband: (1) verwijderen en terugplaatsen van grote hoeveelheden e-mails, (2) doorsturen 63 zakelijke e-mails naar privémailaccount, (3) schending geheimhoudingsbeding, (4) opzetten concurrerende onderneming tijdens ziekteverlof, (5) niet meegewerkt aan onderzoek Hoffmann Bedrijfsrecherche en (6) nevenwerkzaamheden verricht tijdens ziekte/niet melden nevenwerkzaamheden. Het gaat in deze zaak om de vraag

of het ontslag op staande voet terecht is gegeven.

#### Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De zes genoemde ontslagredenen zijn, afzonderlijk en gezamenlijk, onvoldoende dringend om het ontslag te dragen. Het ontslag op staande voet is daardoor niet rechtsgeldig. Network Republic heeft het ontslag van werknemer onder meer gebaseerd op grove aannames, zoals 'Velvin Networks en Velvin Group kwalificeren als concurrerende ondernemingen' en *'Alles wijst erop dat werknemer informatie heeft gestuurd en gebruikt ten behoeve van Velvin Networks en Velvin group B.V.'*. Niet is gebleken dat werknemer een onderneming Velvin Networks heeft opgericht. Van betrokkenheid van werknemer bij Velvin Group B.V. is onvoldoende gebleken. Niet is gebleken van enige met Network Republic concurrerende activiteiten. Werknemer heeft erkend dat hij op internet heeft gezocht naar de werking van non-concurrentiebedingen en ter zitting meegedeeld dat hij, uit ontevredenheid, heeft gedroomd over wat het voor hem zou betekenen als hij niet meer voor Network Republic zou werken. Hij heeft 'gespeeld' met het maken van een bedrijfsnaam met een logo (voor Velvin Networks met als ondertitel 'connecting the world'). Hieruit blijkt weliswaar dat werknemer met de gedachte van een (concurrerende) onderneming bezig is geweest, maar dit levert geen dringende reden voor ontslag op vanwege het versturen en gebruiken van informatie van Network Republic voor een concurrerende onderneming. De nadere stelling van Network Republic dat zij heeft vernomen dat meerdere klanten door werknemer zijn benaderd en meerdere klanten plotseling zijn gestopt met het afnemen van diensten van Network Republic, is uitdrukkelijk door werknemer weersproken en niet (nader) door Network Republic onderbouwd. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding ter hoogte van € 48.600 wordt toegewezen, omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:9796

**Zaaknummer:** 11606150

**Rechters:** R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

**Advocaten:** F.H.A. ter Huurne en R. Muurlink

**Wetsartikelen:** 7:672 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

***Het geheimhoudingsbeding en het nevenwerkzaamhedenbeding zijn niet door werknemer geschonden. Vordering tot betaling van verbeurde boetes wordt afgewezen.***

## Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2016 voor onbepaalde tijd in dienst bij Network Republic als operationsmanager. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings-, nevenwerkzaamheden- en concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft een zakelijke laptop van Network Republic in gebruik die hij ook privé gebruikt. Het privégebruik was bij Network Republic bekend. Op 10 december 2024 heeft Network Republic opdracht gegeven aan Hoffmann Bedrijfsrecherche om een onderzoek te beginnen naar de zakelijke laptop van werknemer. Op 30 januari 2025 is het definitieve rapport van Hoffmann aan Network Republic gezonden. De onderzoeksbevindingen waren onder meer: (i) werknemer heeft 63 zakelijke e-mails, sommige met zakelijke bijlagen, doorgestuurd aan zijn privé-emailadres, (ii) de verzending van die 63 mails is verwijderd uit de map 'verzonden items' en daarna ook uit map 'verwijderde items', (iii) er zijn googlezoektermen aangetroffen, zoals 'heeft een rechtszaak over een concurrentiebeding nog zin?', 'internetconsultatie concurrentiebeding', 'wetsvoorstel 2025 concurrentiebeding', 'online holding en BV oprichten', 'kan een holding op 2 namen', 'how to delete deleted', 'voorbeeldwebshops mijnwebwinkel', 'mijnwebwinkel logo ontwerpen' en 'wat kost het maken van een website', (iv) op 5 december 2024 is de website 'www.firm24.com' bezocht en een afspraak gemaakt, (v) er is gezocht naar logo-ontwerp voor Velin Group en Velvin Networks en (vi) op 14 januari 2024 is Velvin Group B.V. ingeschreven in de Kamer van Koophandel. De bestuurder van Velvin Group is Beliano B.V. De bestuurder van Beliano B.V. is de partner van werknemer. Uit het onderzoek werd niet bekend welke activiteiten Velvin Group B.V. daadwerkelijk gaat exploiteren. Op 31 januari 2025 heeft Network Republic werknemer op staande voet ontslagen onder meer op grond van schending van het geheimhoudings-, het nevenwerkzaamheden- en het concurrentiebeding. In deze procedure vordert Network Republic veroordeling van werknemer tot betaling van verbeurde boetes wegens schending van deze bedingen.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een afzonderlijke verzoekschriftprocedure tussen partijen is het ontslag op staande voet van werknemer door de kantonrechter ongegrond bevonden (ECLI:NL:RBNHO:2025:9796, AR 2025-1065). De kantonrechter heeft in die beschikking geoordeeld dat er geen sprake is van schending van het geheimhoudingsbeding

door werknemer en dat er geen sprake is geweest van het verrichten van nevenwerkzaamheden door werknemer, zodat er geen sprake is geweest van schending van het nevenwerkzaamhedenbeding. Nu de vordering van Network Republic in deze zaak op dezelfde feiten, omstandigheden en grondslagen is gebaseerd als haar stellingen ter zake van het ontslag op staande voet, verwijst de kantonrechter naar hetgeen daar is overwogen en beslist. De vordering tot betaling van verbeurde boetes zal op grond hiervan worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:9797

**Zaaknummer:** 11681826 \ CV EXPL 25-2946

**Rechters:** R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

**Advocaten:** F.H.A. ter Huurne en R. Muurlink

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Afwijzing ontbindingsverzoek werkgeefster. Werkgeefster heeft niet voldaan aan de herplaatsingsinspanningen.****Feiten*

Werknemer is per 5 maart 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van patentcoördinator. Werkgeefster stelt dat er een vertrouwensbreuk is ontstaan tussen een andere werknemer en werknemer en er daardoor sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werkgeefster heeft mediation voorgesteld, maar die is niet van de grond gekomen omdat werknemer een klacht heeft ingediend vanwege een gestelde onveilige werkomgeving en angstcultuur. Nadat het onderzoek naar aanleiding van de klacht was afgerond, wilde werkgeefster een vervolg geven aan de mediation, maar dat bleek niet mogelijk omdat de andere werknemer niet in staat was om aan mediation deel te nemen. Hierdoor is een impasse ontstaan. De verstoorde arbeidsverhouding tussen beide werknemers is ernstig en duurzaam en kan niet via mediation worden opgelost. Werkgeefster kiest in dit geval voor de andere werknemer. In deze situatie kan van werkgeefster niet worden verlangd de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te laten duren. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat herplaatsing niet in de rede ligt dan wel niet mogelijk is. Zij heeft werknemer een overzicht van vacatures verstrekt en geconstateerd dat geen van de vacatures passend is. De vacature voor de functie van rubberprocesspecialist is volgens werkgeefster niet passend omdat werknemer niet beschikt over de benodigde opleiding en ervaring voor deze functie. Verder bestaan er volgens werkgeefster op dit moment geen mogelijkheden om werknemer elders binnen de organisatie te herplaatsen. Deze herplaatsingsmogelijkheden zullen volgens werkgeefster ook niet binnen een redelijke termijn ontstaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer voert ten eerste aan dat werkgeefster niet heeft aangetoond dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Verder heeft werknemer aangevoerd dat werkgeefster op grond van de Wet bescherming klokkenluiders moet aantonen dat de melding niet heeft geleid tot benadeling van werknemer, wat werkgeefster volgens werknemer niet heeft gedaan. Ten slotte heeft werknemer aangevoerd dat werkgeefster niet aan haar herplaatsingsverplichtingen heeft voldaan, omdat het door werkgeefster gestelde herplaatsingsonderzoek niet heeft plaatsgevonden.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft gesteld dat zij een overzicht met vacatures heeft verstrekt aan werknemer. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van dat

standpunt verwezen naar een vacatureoverzicht. Op dat overzicht zijn acht op dat moment openstaande vacatures te zien. Werkgeefster heeft aangevoerd dat deze vacatures niet passend zijn. Werknemer heeft aangevoerd dat met hem geen herplaatsingsgesprek is gevoerd, wat werkgeefster niet heeft betwist. Het had naar het oordeel van de kantonrechter wel op de weg van werkgeefster gelegen om een dergelijk gesprek met werknemer te voeren. Met het enkel informeren over vacatures heeft werkgeefster dan ook onvoldoende invulling gegeven aan haar verplichting om in overleg met werknemer te onderzoeken of er, en zo ja welke, mogelijk passende vacatures en herplaatsingsmogelijkheden beschikbaar zijn of komen binnen een redelijke termijn. Werkgeefster heeft verder ook niet gesteld dat zij heeft onderzocht of een van de vacatures door scholing van werknemer passend zou kunnen worden. Dat werknemer - zoals werkgeefster over van de vacature van rubberprocesspecialist heeft gesteld - niet over de benodigde opleiding beschikt - is daarom dan ook niet van doorslaggevend belang. Verder heeft werkgeefster niets gesteld over arbeidsplaatsen die bezet worden door tijdelijke arbeidskrachten of werknemers die met pensioen gaan. Dat herplaatsing niet in de rede ligt, ziet de kantonrechter niet in gelet op de omstandigheid dat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding binnen de grote werkgever die werkgeefster is, is beperkt tot een verstoring met één leidinggevende. Dit blijkt al uit het feit dat werknemer gedurende het jaar dat het onderzoek liep, 'gewoon' heeft gewerkt onder een andere leidinggevende. Op grond van het voorgaande is de conclusie dat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat herplaatsing in een andere functie binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in rede ligt. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 08-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:6863

**Zaaknummer:** 11612529 \ HA VERZ 25-20

**Rechters:** L.J.P. Lambooi

**Advocaten:** F.J. van Wijk en D. Kingma

**Wetsartikelen:** 7:699 BW