

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 40, 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

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1386](#) 26-09-2025

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2026](#) 30-09-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2471](#) 23-09-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1841](#) 16-09-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:5679](#) 16-09-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1893](#) 09-09-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:5816](#) 25-08-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:407](#) 11-03-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:194](#) 11-02-2025

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11078](#) 29-09-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:9197](#) 24-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5015](#) 24-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11373](#) 24-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11064](#) 22-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11076](#) 17-09-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:5827](#) 17-09-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:5873](#) 16-09-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:5746](#) 10-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4862](#) 10-09-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:16625](#) 09-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7845](#) 05-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7530](#) 29-08-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6555](#) 28-08-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:9851](#) 28-08-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4852](#) 11-08-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7820](#) 30-07-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8808](#) 23-07-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11262](#) 22-07-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11264](#) 21-07-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11258](#) 17-07-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11255](#) 11-07-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11226](#) 30-05-2025

RECHTSPRAAK

Algemeenverbindendverklaring cao Bouw en Infra en cao BTER is rechtsgeldig tot stand gekomen. Bedrijfsactiviteiten werkgever vallen niet onder werkingssfeer verplichtstellingsbesluit Bpf Bouw en cao's.

Feiten

Werkgeefster is een onderneming die zich bezighoudt met het verrichten van onderhoudswerkzaamheden, het verwijderen van milieuonvriendelijke stoffen en materialen en het saneren en verwijderen van asbest. Werkgeefster heeft twee medewerkers in dienst (gehad), voor wie zij geen eigen pensioenvoorziening heeft getroffen. Bpf Bouw is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds. Het O&O-fonds en het Aanvullingsfonds zijn sociale fondsen in de bedrijfstak Bouw & Infra. In beginsel vallen ondernemingen die zich bezighouden met asbestverwijdering onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit. Het Verplichtstellingsbesluit kende tot 15 juli 2016 echter de zogenoemde isolatie-uitzondering: ondernemingen die asbestverwijdering enkel als voorbehandeling ten behoeve van bijvoorbeeld het afwerken of onderhouden van isolerende materialen toepasten, vielen niet onder de werkingssfeer. Werkgeefster heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat het Verplichtstellingsbesluit, de cao Bouw & Infra en de cao BTER vanaf 1 januari 2007 niet op haar van toepassing zijn, zodat de Fondsen daaraan geen vorderingen tot betaling van premies kunnen ontlenen. Zij heeft aan haar vordering ten grondslag gelegd primair dat de cao's niet algemeen verbindend verklaard hadden mogen worden vanwege een gebrek aan representativiteit en subsidiair dat zij niet onder de werkingssfeer valt, gelet op de – volgens haar toepasselijke – isolatie-uitzondering. De kantonrechter heeft het representativiteitsverweer van werkgeefster verworpen. De Fondsen hebben naar het oordeel van de kantonrechter niet aangetoond dat de werkzaamheden van werkgeefster niet direct zijn opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend karakter, zodat niet is komen vast te staan dat werkgeefster met haar bedrijfsactiviteiten onder de werkingssfeerbepalingen van de Bouwregelingen valt. De verklaring voor recht is dan ook toegewezen, met dien verstande dat dit geldt tot 2016, nu partijen het erover eens zijn dat werkgeefster vanaf 2016 wel onder de (destijds gewijzigde) werkingssfeer valt. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Representativiteit

Het Verplichtstellingsbesluit en de algemeenverbindendverklaring van de cao Bouw & Infra

en de cao BTER zijn naar het oordeel van het hof rechtsgeldig tot stand gekomen. Ook indien achteraf gezien de wettelijk vereiste representativiteit bij de totstandkoming van het Verplichtstellingsbesluit zou hebben ontbroken, betekent dit in het stelsel van de Wet Bpf 2000 niet dat het Verplichtstellingsbesluit buiten toepassing moet blijven (vgl. AR 2023-1455).

Werkingssfeer

Het hof is van oordeel dat de Fondsen voldoende hebben toegelicht en aan de hand van de twee werkingssfeeronderzoeken van APG hebben onderbouwd dat de onderneming van werkgeefster in overwegende mate werkzaamheden verricht op het gebied van asbestverwijdering aan of op bouwwerken en daarmee dat de asbestsaneringsactiviteiten van werkgeefster onder de hoofdregel van de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra vallen. Het hof stelt echter voorts vast dat uit de door werkgeefster overgelegde stukken volgt dat sprake is geweest van asbestsanering van plaatmaterialen, leidingisolatie, gevelbeplating, doorvoer en (afdichtings)koord. Omdat APG heeft aangegeven dat deze materialen aangemerkt kunnen worden als (asbest)isolerend materiaal dat door werkgeefster werd gesaneerd en dit het merendeel van de werkzaamheden betreft, heeft werkgeefster naar het oordeel van het hof voldoende onderbouwd dat haar activiteiten onder de isolatie-uitzondering vallen. Het verweer van werkgeefster op dit punt slaagt. Daarmee is dan ook niet komen vast te staan dat de activiteiten van werkgeefster onder de werkingssfeer van de Bouwregelingen vallen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 23-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2471

Zaaknummer: 200.340.897

Rechters: W. Aardenburg, F.J. van der Poel en F.J. Bloem

Advocaten: E. Luttjens en R.C.M. Andriessen

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Prejudiciële vragen Hof van Justitie over de verhouding economische vrijheden (vrij verkeer) en sociale rechten (collectief overleg) in het kader van de Europese interne markt (Dockers' clause-zaak).

Feiten

Aan boord van grote containerschepen (deep sea vessels) worden de containers gesjord door speciaal daarvoor ingehuurd havenarbeiders (dock workers). Aan boord van de kleinere zeeschepen (short sea vessels/feeders) sjort de bemanning de lading van oudsher veelal zelf en zij krijgt daarvoor doorgaans een aparte beloning, naast het salaris. Bevrachters van die kleinere zeeschepen zien graag dat dit laatste (het sjoorren van de lading door de bemanning) zo blijft, onder meer ter vermijding van lange wachttijden en vertragingen bij terminals, maar ook omdat de bemanning dat sjoorren deugdelijk en veilig kan – zij zijn ervoor opgeleid, kennen het schip als geen ander en zijn intrinsiek gemotiveerd om het goed te doen: hun veiligheid hangt er immers vanaf – en, niet in de laatste plaats, omdat de aan de bemanning te betalen vergoeding in de regel lager ligt dan de kosten van havenarbeiders. De Charterers – en met hen Marlow c.s. als uitzendwerkgevers van scheepsbemanningen van kleinere zeeschepen – zijn dan ook verklaard tegenstanders van wat wordt genoemd de new dockers' clause, waar het in dit geschil om gaat. Die, door sociale partners overeengekomen, clause houdt in dat zeevarenden en andere aan boord van een zeeschip aanwezige personen geen sjoorwerkzaamheden (cargo handling services) mogen verrichten als hiervoor havenarbeiders (dock workers) beschikbaar zijn die lid zijn van een aan ITF (International Transport Workers' Federation) gelieerde vakbond (affiliate). Als die havenarbeiders er niet zijn, mag de bemanning dit werk wel doen, maar alleen op basis van vrijwilligheid en nadat hierover overeenstemming is bereikt (prior agreement) met de ITF affiliate. De clause is opgenomen in een internationale raamwerk-cao voor zeevarenden (IBF Framework Agreement) en in de daarop gebaseerde overeenkomsten, waaronder Special Agreements die per (container)schip worden afgesloten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Dockers' clause prima facie in strijd met EU-recht, maar... prejudiciële vragen

Of de clause valt te rechtvaardigen uit een oogpunt van publiek belang is nog maar de vraag. Het vrij verkeer van diensten vormt een van de grondbeginselen van de Europese Unie. Deze vrijheid mag daarom slechts worden beperkt, indien de beperking een met het Verdrag

verenigbaar legitiem doel nastreeft en haar rechtvaardiging vindt in dwingende redenen van algemeen belang, zoals de bescherming van werknemers. Daarbij mag het niet gaan om een louter economisch belang. De beperking moet voorts geschikt zijn om de verwezenlijking van het nagestreefde legitieme doel (op een systematische en coherente wijze) te verzekeren en mag niet verder gaan dan noodzakelijk is om dit doel te bereiken (proportionaliteit en subsidiariteit). Op deze wijze kunnen de sociale doelstelling van het EU-verdrag en de in het verdrag geregelde economische vrijheden met elkaar in overeenstemming worden gebracht. Vooralnog komt het voor dat aan de zojuist bedoelde voorwaarden niet is voldaan.

Het effect van de clause om het vrije verkeer te beperken, kan niet worden gerechtvaardigd door een evenredige dwingende reden van algemeen belang. De noodzaak van de beperking is niet aangetoond en bovendien wordt zij niet op logische en consistente wijze toegepast (de vermeende bescherming van boordpersoneel gaat immers niet op als er geen havenarbeiders zijn). Marlow en de bevrachters hebben terecht opgemerkt dat (volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie) het feit dat voorwaarden en verplichtingen in een collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd (de zogenoemde *Albany*-exceptie), niet betekent dat zij niet langer onder de relevante bepalingen van het Verdrag vallen en dus niet terzijde kunnen worden geschoven. Niettemin is het Hof van Beroep van mening dat hier sprake is van een spanningsveld.

De vraag rijst of het beroep op de (nadelige) economische gevolgen van een ongerechtvaardigde beperking van vrijheden uit hoofde van het Unieverdrag (in dit geval het vrije verkeer van diensten) voldoende is om het recht op collectieve actie en het sluiten van collectieve overeenkomsten, dat gedeeltelijk door de jurisprudentie wordt ondersteund, te beperken. Het is wellicht belangrijk op te merken dat een deel van een overeenkomst tussen sociale partners vaak niet op zichzelf staat, maar het resultaat is van geven en nemen in het kader van collectieve onderhandelingen.

Het hof is voornemens prejudiciële vragen te stellen aan het Hof van Justitie van de Europese Unie om (gedetailleerder) uit te leggen hoe economische vrijheden en sociale rechten in het kader van de interne markt onder het EU-recht moeten worden afgewogen. De volgende vragen worden overwogen:

- (1) Is de clause verenigbaar met artikel 101 VWEU?
- (2) Moet de clause die het vrije verkeer van diensten beperkt, worden aanvaard als maatregel omdat zij deel uitmaakt van een uitgebreider geheel van overeenkomsten in het kader van collectieve onderhandelingen?
- (3) Moet het evenredigheidsbeginsel worden toegepast in het kader van de “*Albany*-uitzondering”?

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2026

Zaaknummer: 200.317.472/01

Rechters: J.M. van der Klooster en M.J. van der Ven

Advocaten: S.A. Tan en R.J. Wybenga

Wetsartikelen: Dockers Clause, 45 VwEU en 101 VwEU

RECHTSPRAAK

Studiekostenbeding voor Beroepsopleiding Advocatuur nietig, want noodzakelijke scholing ex artikel 7:611a lid 1 en daarmee lid 2-scholing.*Feiten*

Werkneemster is per 1 juni 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van advocaat-stagiaire. De arbeidsovereenkomst is aangegaan onder een aantal ontbindende voorwaarden, waaronder de voorwaarde dat werkneemster uiterlijk op 1 december 2025 de Beroepsopleiding Advocatuur met goed gevolg heeft afgelegd. De arbeidsovereenkomst van werkneemster bevat een studiekostenbeding. Werkneemster is op 19 mei 2023 op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkneemster haar studiekosten niet hoeft terug te betalen, omdat het studiekostenbeding nietig is. De beroepsopleiding voor advocaten valt onder de algemene scholingsplicht van de werkgever en moet dan ook kosteloos worden aangeboden, aldus de kantonrechter. In hoger beroep is het geschil beperkt tot de vraag naar de geldigheid van het tussen partijen overeengekomen studiekostenbeding met betrekking tot de door werkneemster gevolgde Beroepsopleiding Advocatuur. De Nederlandse Orde van Advocaten (NOvA) is in hoger beroep als belanghebbende in deze procedure verschenen. Het hof (AR 2024-1344) heeft prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Beroepsopleiding Advocatuur is 'noodzakelijke scholing' in de zin van artikel 7:611a lid 1 BW

De eerste vraag stelt aan de orde of de Beroepsopleiding Advocatuur kan worden aangemerkt als scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie in de zin van artikel 7:611a lid 1 BW.

Het is duidelijk dat de Beroepsopleiding Advocatuur “noodzakelijk” is. Het volgen daarvan is voor advocaat-stagiaires immers verplicht. Men kan evenwel verschillend denken over het antwoord op de vraag of de opleiding noodzakelijk is “voor de uitoefening van de functie”. Verdedigbaar is de opvatting dat de Beroepsopleiding Advocatuur een vooropleiding is, waarmee de advocaat-stagiaire voldoet aan een deel van de eisen om zich zelfstandig als advocaat te kunnen vestigen. Een dergelijke vooropleiding is dan een “startkwalificatie” voor

het beroep – net als een voltooide universitaire opleiding rechten – en geen opleiding die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie in de zin van artikel 7:611a lid 1 BW. Voor deze opvatting pleit dat de advocaat-stagiaire voorwaardelijk als advocaat wordt ingeschreven, en dat de stagiaire die de beroepsopleiding niet met succes afsluit, de functie van advocaat na het einde van de stage niet meer zal mogen uitoefenen.

De voorkeur verdient evenwel de opvatting dat de Beroepsopleiding Advocatuur niet wordt beschouwd als een opleiding voor het werk, maar als een opleiding tijdens het werk (“training on the job”). Voor deze opvatting pleit dat de advocaat-stagiaire tijdens de stageperiode – dus ook ten tijde van het volgen van de Beroepsopleiding Advocatuur – is ingeschreven als advocaat, werkzaamheden als advocaat verricht en daarvoor een bij het verrichten van die werkzaamheden passende beloning ontvangt. Dat deze werkzaamheden onder supervisie van een ervaren andere advocaat worden verricht, en dat de inschrijving van de stagiaire als advocaat voorwaardelijk is, maakt dat niet anders. Een bijkomende reden om aan deze opvatting de voorkeur te geven, is dat deze beter aansluit bij de door artikel 7:611a BW en de Richtlijn beoogde bescherming van werknemers. De opvatting vindt verder steun in de Beleidsregel, waarin de kosten van de beroepsopleiding, anders dan lijkt te volgen uit artikel 2.28 Voda, als uitgangspunt voor rekening komen van het kantoor van de patroon waar de advocaat-stagiaire in dienst is. Dit uitgangspunt wijst erop dat de beroepsgroep deze kosten – en daarmee de opleiding – beschouwt als dienstbaar aan dit kantoor.

Het antwoord op de eerste vraag is derhalve dat de Beroepsopleiding Advocatuur moet worden aangemerkt als scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van een advocaat-stagiaire, zodat de werkgever op grond van artikel 7:611a lid 1 BW gehouden is de advocaat-stagiaire in staat te stellen deze opleiding te volgen.

Lid 1-scholing is lid 2-scholing, geen sprake van beroepsopleidingexceptie

De tweede vraag houdt kort samengevat in of iedere opleiding die onder de scholingsverplichting van lid 1 valt op grond van lid 2 door de werkgever kosteloos moet worden aangeboden. Indien deze vraag bevestigend wordt beantwoord, staat artikel 7:611a lid 4 BW eraan in de weg dat de kosten van een dergelijke opleiding met een scholingskostenbeding voor rekening van de werknemer worden gebracht.

De doorslag geeft dat artikel 7:611a BW moet worden uitgelegd in overeenstemming met Richtlijn (EU) 2019/1152 (Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden). Volgens artikel 13 Richtlijn dienen de lidstaten ervoor te zorgen dat wanneer een werkgever op grond van onder meer het nationale recht verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden. Een dergelijke verplichting ligt besloten in artikel 7:611a lid 1 BW. Deze bepaling is immers gelijk aan het oude artikel 7:611a BW, en die bepaling is mede ingevoerd om werkgevers te verplichten werknemers de opleidingen te laten volgen die noodzakelijk zijn voor hun werk.

Zodra een werkgever een bepaalde opleiding op grond van artikel 7:611a lid 1 BW aan een

werknemer moet aanbieden omdat deze noodzakelijk is voor diens werk, is dus sprake van een verplichting in de zin van artikel 13 Richtlijn. Volgens de Richtlijn moet een dergelijke opleiding kosteloos worden aangeboden. Een uitleg van artikel 7:611a BW waarin iedere opleiding die onder lid 1 valt op grond van lid 2 kosteloos moet worden aangeboden, bewerkstelligt dat de bepaling in overeenstemming is met de Richtlijn. Dit wordt niet anders doordat de wetgever bij het aanpassen van artikel 7:611a BW aan de Richtlijn deze consequentie van lid 1 wellicht niet duidelijk voor ogen heeft gehad.

Aan het voorgaande doet niet af dat de verplichting uit artikel 13 van de Richtlijn volgens punt 37 van de considerans geen betrekking heeft op “beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie”. Deze uitzondering is volgens punt 37 namelijk niet van toepassing als een werkgever verplicht is de opleiding aan de werknemer aan te bieden op grond van het Unierecht of het nationale recht, en een dergelijke verplichting ligt, zoals hiervoor is overwogen, naar Nederlands recht besloten in artikel 7:611a lid 1 BW. De betekenis van bedoelde uitzondering kan daarom verder in het midden blijven. Het antwoord op de tweede vraag luidt daarom dat een werkgever op grond van artikel 7:611a lid 2 BW gehouden is om de Beroepsopleiding Advocatuur kosteloos aan te bieden aan zijn werknemers die de functie van advocaat-stagiaire bekleden.

Permanente scholing is lid 1-scholing

De NOvA heeft de Hoge Raad verzocht zich om redenen van doelmatigheid ten overvloede uit te laten over de vraag of de kosten in verband met door de Voda voorgeschreven opleidingspunten in de zin van artikel 4.4 Voda voor rekening van een werknemer mogen komen. Omdat het antwoord op deze vraag in het voorgaande besloten ligt, zal de Hoge Raad voor de duidelijkheid aan dat verzoek voldoen. Artikel 4.4 Voda schrijft voor dat een advocaat elk kalenderjaar ten minste twintig opleidingspunten behaalt, waarvan ten minste de helft betrekking heeft op juridische activiteiten op een voor zijn praktijk relevant rechtsgebied, en bevat nadere regels over deze verplichting. Uit deze regeling volgt dat het behalen van opleidingspunten noodzakelijk is voor de uitoefening van het beroep van advocaat. De kwestie of sprake is van een vooropleiding doet zich bij deze permanente educatie niet voor. Uit hetgeen hiervoor is overwogen over de verhouding tussen artikel 7:611a lid 1 en lid 2 BW, volgt dat werkgevers de advocaten die bij hen in dienst zijn in staat moeten stellen de verplichte opleidingspunten te behalen en dat de kosten daarvan voor rekening van de werkgever komen. Afwijking hiervan is op grond van artikel 7:611a lid 4 BW niet toegestaan.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1386

Zaaknummer: 24/03920

Rechters: M.V. Polak, C.E. Du Perron, A.E.B. ter Heide, H.M. Wattendorff en G.C. Makkink

Advocaten: S.F. Sagel en I.L.N. Timp

Wetsartikelen: 7:611a BW en 13 Richtlijn (EU) 2019/1152

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst directeur (g-grond). Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Onzorgvuldig onderzoek naar werknemer na anonieme melding van grensoverschrijdend gedrag. Werknemer heeft recht op transitievergoeding, billijke vergoeding, passende regeling (cao SGO) en gedeeltelijke vergoeding van advocaatkosten.

Feiten

Gemeenschappelijke Regeling Sociaal (hierna: GR Sociaal) is een openbaar lichaam op grond van de Wet gemeenschappelijke regelingen. Binnen GR Sociaal werken de zeven Drechtsteden samen op onderwerpen in het sociale domein. Werknemer is vanaf 1 augustus 2018 bij GR Sociaal in dienst als directeur. Op 2 december 2024 heeft GR Sociaal een anonieme brief ontvangen over vermeende misstanden, integriteitsschendingen en falende dienstverlening bij de Sociale Dienst (onderdeel van GR Sociaal). De rol die werknemer daarbij als directeur zou spelen, wordt in de brief ook benoemd. GR Sociaal heeft daarop besloten een onderzoek te laten uitvoeren door onderzoeksbureau Strated. Strated heeft bij een anoniem meldpunt meer dan honderd meldingen ontvangen en met iets minder dan honderd personen gesproken. Naar aanleiding van de tussentijdse resultaten heeft GR Sociaal besloten om ook een persoonsgericht onderzoek naar werknemer in te stellen. Werknemer is daarop met ingang van 30 januari 2025 geschorst. De conclusies van het rapport van 5 juli 2025 zijn dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan medeplichtigheid aan belangenverstrengeling, misbruik van zijn positie en bevoegdheden, nepotisme, afwijken van bestaande inhuur-/aanbestedingsregels en het structureel vertonen van grensoverschrijdend gedrag. GR Sociaal verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-, g- dan wel i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Persoonsgericht onderzoeksrapport onzorgvuldig tot stand gekomen

GR Sociaal baseert haar stelling dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld volledig op het persoonsgerichte onderzoeksrapport van Strated. De kantonrechter komt echter tot het oordeel dat het rapport niet zorgvuldig tot stand is gekomen en licht dit als volgt toe. Op GR Sociaal rustte een onderzoeksverplichting naar aanleiding van een anonieme brief van 2

december 2024. Voor zulke situaties heeft GR Sociaal een interne richtlijn. Een belangrijk punt uit deze richtlijn is dat het aan het dagelijks bestuur is om tot een oordeel te komen over de feiten en omstandigheden rondom de integriteitsschending: de onderzoekers beperken zich tot het objectief vaststellen van het feitencomplex. Dit laatste heeft Strated niet gedaan; zij trekt zelf (vergaande) conclusies naar aanleiding van de feiten die zij dacht te hebben vastgesteld. Dat is onzorgvuldig, gelet op voornoemde richtlijn. Daarbij komt dat Strated het onderzoek zo heeft ingestoken dat aan de hand van vijf hypothesen is onderzocht of de daaraan ten grondslag liggende bestaande vermoedens uit het vooronderzoek bevestigd kunnen worden. In die werkwijze schuilt het gevaar van een doelredenering en staat waarheidsvinding niet voorop. Voorts is de vraagstelling van Strated niet altijd objectief geweest. Zo heeft zij aan een voormalig directielid gevraagd of het hem zou verbazen als er meer dan vijftien personen zouden zijn die de ervaring hebben dat werknemer grenzen van het betamelijke heeft overschreden. Deze vraagstelling is naar het oordeel van de kantonrechter te suggestief en niet feitelijk van aard. Werknemer heeft daarnaast onweersproken en onderbouwd aangevoerd dat Strated ontlastende informatie heeft weggelaten uit het rapport. Tot slot oordeelt de kantonrechter in dit kader dat GR Sociaal werknemer in de gelegenheid had moeten stellen op het conceptrapport te reageren. Dat dit niet is gebeurd, is onzorgvuldig en in strijd met het onderzoeksprotocol.

Geen verwijtbaar handelen (e-grond)

Een groot deel van de conclusies uit het rapport kunnen, ook door de onzorgvuldige totstandkoming van het rapport, niet als vaststaand worden aangenomen. De gedragingen die wel vaststaan, zijn niet zodanig verwijtbaar dat van GR Sociaal niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het zwaartepunt van het ontbindingsverzoek ligt bij de hypothese dat werknemer structureel grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Hiervan is echter onvoldoende gebleken. Een groot deel van de anonieme verklaringen hierover is niet feitelijk van aard; hierin staan vaak algemeenheden, waardeoordelen en kwalificaties.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord. Voor de functie van directeur is vertrouwen cruciaal en dat ontbreekt. Niet is gebleken van reële mogelijkheden om het vertrouwen duurzaam te herstellen. Herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding van € 31.688,83 bruto. Nu de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van GR Sociaal, heeft werknemer tevens recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 75.000 bruto passend. Hierbij weegt mee dat op de arbeidsrelatie de WNT van toepassing is; deze wet maximeert de ontslagvergoeding op € 75.000. Hoewel de kantonrechter hier in het kader van de billijke vergoeding niet aan gebonden is, zijn het doel en de strekking van de WNT wel

relevante omstandigheden waar de kantonrechter rekening mee houdt. Voorts heeft werknemer recht op een passende regeling op grond van de cao SGO, bestaande uit de WW-uitkering, aanvullende uitkering, na-wettelijke uitkering en reparatie-uitkering. Ten slotte oordeelt de kantonrechter dat GR Sociaal een deel van de advocaatkosten van werknemer moet vergoeden, nu sprake is van een schending van goed werkgeverschap. Dit komt neer op een bedrag van € 25.338,28 netto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11373

Zaaknummer: 11746662 HA VERZ 25-36

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: D.J.A. Vesters, V.E. Schröder en S. van Waegeningh

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

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden vanwege verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer. Geen recht op een billijke vergoeding.*Feiten*

Werknemer is in 1985 in dienst getreden bij Orga Holding B.V. (hierna: Orga). Werknemer is binnen Orga opgeklommen tot voorzitter van het MT. Orga verzoekt de arbeidsovereenkomst op de e-grond te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is ver buiten zijn boekje gegaan door tegen instructies van onder meer de CEO in te gaan en eigenhandig een instemmingsaanvraag bij de OR in te dienen. Daardoor heeft werknemer het verdere functioneren in zijn sleutelpositie binnen Orga eigenlijk al feitelijk onmogelijk gemaakt. Er is weliswaar sprake van verwijtbaar handelen en nalaten van werknemer, maar de lat ligt hoog voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en die hoge lat is hier niet gehaald. Daarbij weegt de kantonrechter in het voordeel van werknemer mee dat zijn dienstverband bij Orga een periode van ruim veertig jaar bestrijkt, in welke tijd hij een niet onaanzienlijk aandeel heeft gehad in de groei en het succes van het bedrijf en hij door arbeid gecombineerd met studie uiteindelijk opgeklommen is naar de positie van feitelijk leidinggevende/rechterhand van de CEO. Bij dit oordeel speelt bovendien een rol dat werknemer ook langere tijd heel veel vrijheid heeft gekregen van Orga en op vele terreinen een sleutelrol binnen Orga heeft vervuld. In dit verband is tekenend dat toen werknemer in oktober 2024 uitviel en zijn werkzaamheden (tijdelijk) moesten worden overgedragen aan collega's, de (eind)verantwoordelijkheid die werknemer normaal gesproken droeg door maar liefst zeven personen moest worden overgenomen: Juridische zaken, Financiële zaken, Operations, ICT&ERP, IT, Huisvesting en Algemene/Overige Zaken. Dat hij in deze positie zijn hand uiteindelijk heeft overspeeld door een 'te grote broek aan te trekken' (in de woorden van de kantonrechter) over onderwerpen waarbij hij een te groot persoonlijk belang had om nog langer objectief de belangen van Orga op deze thema's te kunnen behartigen en, nadat hij daarin werd teruggefloten, vervolgens verwijtbare keuzes heeft gemaakt, waardoor de verdere samenwerking blijvend onmogelijk is geworden, valt werknemer aan te rekenen, maar de hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is hiermee niet gehaald. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding omdat aan alle wettelijke voorwaarden is voldaan en geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter kent aan werknemer geen billijke vergoeding toe. Een billijke

vergoeding kan namelijk alleen worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dat is hier niet zo. Orga wordt veroordeeld achterstallige bonussen te betalen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11264

Zaaknummer: 11546283 VZ VERZ 25-909

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: R. Olde en M.C.G.M. van den Heuvel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder e BW en 7:671b lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst langdurig arbeidsongeschikte werkneemster is niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Niet aangetoond dat sprake was van pestgedrag of dat werkgever bedrijfsartsadviezen in de wind heeft geslagen. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij Stichting Interakt Contour Groep (hierna: InteraktContour) als senior begeleidster thuis. Op 1 augustus 2021 is werkneemster ziek uitgevallen. De ziekte heeft vijf weken geduurd. Op 16 maart 2022 is zij opnieuw uitgevallen wegens ziekte. Vanaf april 2022 is werkneemster begonnen met re-integreren. Werkneemster ervoer bepaalde spanningen in de samenwerking tussen haar en andere teamleden. Dat was wederzijds. Na een woordenwisseling tussen werkneemster en een teamlid heeft werkneemster zich in augustus 2022 wederom ziek gemeld. Op 27 september 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er problemen zijn in de werkrelatie met de leidinggevende en het team. De bedrijfsarts heeft mediation geadviseerd. In december 2022 is begonnen met mediation, maar dit heeft niet tot een oplossing geleid. Op 2 juni 2023 is werkneemster op haar verzoek gezien door een andere bedrijfsarts voor een second opinion. Deze secondopinionarts heeft ook mediation geadviseerd en heeft in zijn verslag geschreven dat nu sprake is van ziekte door pestgedrag door de leidinggevende en het team. Op 28 februari 2024 heeft het UWV aan werkneemster per 13 maart 2024 een WIA-uitkering toegekend op basis van de hoogste arbeidsongeschiktheidsklasse en geoordeeld dat werkneemster en InteraktContour voldoende hebben gedaan aan de re-integratie. Vervolgens is de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV door Interakt Contour opgezegd tegen 1 november 2024. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht haar een billijke vergoeding toe te kennen vanwege ernstig verwijtbaar handelen van InteraktContour (art. 7:682 lid 1 onder c BW). Zij heeft haar verzoek gesteund op twee hoofdpijlers, namelijk het niet optreden tegen pestgedrag binnen haar team en het herhaaldelijk negeren van adviezen van de bedrijfsarts. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Ook in hoger beroep is niet gebleken van een pestcultuur in het team waarin werkneemster werkte. Het hebben van aanvaringen met collega's – ook als een collega de onredelijke partij zou zijn – betekent niet per se dat sprake is van pestgedrag. De

secondopinionarts stelt in zijn rapport wel dat het team zich aan pestgedrag zou hebben schuldig gemaakt, maar ook daarvoor geldt dat dit niet met feiten is ondersteund en ook is niet gebleken dat de secondopinionarts op dit punt meer heeft gedaan dan het relaas van werkneemster aan te horen. Het hof is het met de kantonrechter eens dat deze passage in diens advies niet betekent dat dus van pestgedrag van het team sprake is geweest. Verder acht het hof niet aangetoond dat InteraktContour adviezen van de bedrijfsarts in de wind heeft geslagen. Tijdens de mondelinge behandeling bij het hof heeft het debat zich meer toegespitst op de interactie tussen werkneemster en haar leidinggevende, de regiomanager. Gaandeweg zijn de problemen, zoals werkneemster die ervoer in de samenwerking met haar team, geëvolueerd in een moeizame verhouding met de regiomanager. De beslissing van de regiomanager om, buiten medeweten van werkneemster, een collega een mail te laten sturen om communicatieproblemen tussen het team en werkneemster te inventariseren, was naar het oordeel van het hof een onhandige stap, maar levert nog geen ernstige verwijtbaarheid op. Ook was ten aanzien van een aantal brieven van de regiomanager aan werkneemster een andere toonzetting mogelijk geweest. Hiervan valt de regiomanager wel een verwijt te maken, maar deze verwijten halen de hoge drempel van ernstige verwijtbaarheid niet. Er lijkt sprake te zijn geweest van een verstoring in de arbeidsverhoudingen, waarin partijen ieder een aandeel hebben gehad. Wat in hoger beroep is gebleken, rechtvaardigt niet de conclusie dat InteraktContour ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten opzichte van werkneemster. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:5679

Zaaknummer: 200.354.814/01

Rechters: J.H. Kuiper, O.E. Mulder en W.A. Zondag

Advocaten: A. Yandere en F.D. Plas-Velema

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding ongeldig na contractsovername. Werkgeefster kan geen beroep kan doen op het beding, omdat dit niet opnieuw schriftelijk is overeengekomen bij de overgang van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Op 1 juli 2022 is werkneemster voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij TMC Holding Zuid B.V. als businessmanager in de technische sector. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Het beding verbiedt werkneemster gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst om zonder toestemming bij concurrerende ondernemingen te werken, zelfstandig gelijke werkzaamheden uit te voeren, of werknemers en klanten van TMC te benaderen. Bij overtreding is een boete verschuldigd. Op 1 januari 2023 heeft TMC Manufacturing Support B.V. de arbeidsovereenkomst van werkneemster overgenomen. Werkneemster heeft een brief ondertekend waarin is bevestigd dat de arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden ongewijzigd overgingen naar de nieuwe werkgever. In de brief werd echter niet concreet verwezen naar het concurrentiebeding, noch heeft werkneemster expliciet aangegeven akkoord te gaan met dat beding. Werkneemster is momenteel medior businessmanager bij TMC. Haar werkzaamheden omvatten onder andere het werven, selecteren en begeleiden van teamleden, en het onderhouden en opbouwen van klantrelaties. Werkneemster wil overstappen naar YER als consultant HR, omdat de technische sector niet bij haar past en binnen TMC geen mogelijkheden bestaan om in het HR-domein te werken. YER biedt diensten in meerdere sectoren aan, waaronder HR, Finance en Public, en heeft werkneemster een aanbod gedaan. TMC weigert de overstap en beroept zich op het concurrentiebeding.

Werkneemster stelt dat het concurrentiebeding na de contractsovername niet opnieuw schriftelijk is overeengekomen, waardoor het beding niet rechtsgeldig is en TMC daar geen rechten aan kan ontleen. Voor het geval de kantonrechter dit anders beoordeelt, verzoekt werkneemster het beding te schorsen of te matigen, omdat handhaving een onevenredige beperking van haar arbeidsvrijheid zou opleveren. TMC voert als verweer aan dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overgenomen via de contractsovername en dat zwaarwegende bedrijfsbelangen bij handhaving aanwezig zijn. TMC stelt dat YER een directe concurrent is, actief in dezelfde regio en sectoren, en dat werkneemster strategische kennis heeft over TMC's klanten, financiële inrichting en bedrijfsmodel. Handhaving van het concurrentiebeding zou volgens TMC gerechtvaardigd zijn om bedrijfsbelangen, klantrelaties

en investeringen te beschermen.

Werkneemster vordert dat TMC wordt bevolen om haar zonder beperking in dienst te laten treden bij YER. Subsidiair verzoekt zij dat het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk wordt geschorst of gematigd, zodat zij tijdelijk bij YER kan werken totdat de bodemprocedure is afgerond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een spoedeisend belang heeft, omdat YER het aanbod tot indiensttreding tot uiterlijk 1 december 2025 handhaaft. Voorshands is vastgesteld dat het concurrentiebeding niet rechtsgeldig van kracht is tussen TMC en werkneemster. De brief waarin de contractsovername werd bevestigd bevatte geen specifieke verwijzing naar het concurrentiebeding en geen expliciete instemming van werkneemster. Hierdoor is het schriftelijkheidsvereiste, dat een extra waarborg biedt voor de werkneemster bij contractsovername, niet nageleefd. Omdat het concurrentiebeding naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet geldt, kan TMC werkneemster niet verbieden om bij YER in dienst te treden. De kantonrechter wijst de primaire vordering van werkneemster toe en hoeft de subsidiaire vordering daarom niet meer te beoordelen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:5873

Zaaknummer: 11761888 CV EXPL 25-4609

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

Advocaten: M.J. Keuss, P. de Boer, L. Holterhues en M.M. Rijnen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding, met veroordeling van werkgeefster tot betaling van beëindigingsvergoeding.*Feiten*

Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 oktober 2025 omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werkgeefster is dit niet aan werkneemster te wijten. Werkneemster ontkent niet dat de arbeidsverhouding is verstoord. Zij onderkent dat bij werkgeefster geen mogelijkheden zijn tot herplaatsing. Werkneemster refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat de partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat het daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken. Dit is een redelijke grond en herplaatsing ligt niet voor de hand (artikel 7:669 lid 1 en 3 onder g BW). Er is sprake van een opzegverbod, maar partijen zijn het erover eens dat er omstandigheden zijn waardoor de arbeidsovereenkomst in het belang van werkneemster moet eindigen en de kantonrechter heeft geen aanleiding om daar anders over te denken. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden (artikel 7:671b lid 1 onder a, lid 2 en lid 6 onder b BW). De einddatum wordt vastgesteld op 1 oktober 2025 (artikel 7:671b lid 9 onder a BW). Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling aan werkneemster van een beëindigingsvergoeding van € 6.000 bruto, waarin de transitievergoeding is inbegrepen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11258

Zaaknummer: 11775569 VZ VERZ 25-4800

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: H.M. Pajmans en S. Dolstra

Wetsartikelen: 96 Rv en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Fysiotherapeut neemt altijd zijn hond mee naar het werk. Werkgever stelt algemeen verbod in op meenemen van honden. Er is sprake van een gedragslijn waardoor het meenemen van zijn hond naar het werk voor werknemer een arbeidsvoorwaarde is geworden.

Feiten

Werknemer heeft sinds 22 augustus 2019 als fysiotherapeut bij Careyn gewerkt voor 36 uur per week. Hij heeft zich beziggehouden met orthopedische en neurologische revalidatie. Vanaf het begin van zijn arbeidsovereenkomst heeft hij zijn hond meegenomen naar het werk. Ook zes collega's hebben dit gedaan. Eind mei 2024 heeft de toenmalige manager aangekondigd dat honden niet langer mee mochten naar het werk. Op 3 juni 2024 heeft de nieuwe locatiemanager gemeld dat per 1 juli 2024 een algeheel verbod zou gelden. Na protest van enkele werknemers, onder wie werknemer, is deze datum verschoven naar 1 mei 2025. Werknemer heeft zijn hond vanaf 1 mei 2025 niet meer meegenomen, maar hij was het niet eens met het verbod. Werknemer vordert primair dat Careyn het verbod buiten werking stelt totdat in een bodemprocedure definitief wordt beslist en dat hij zijn hond onder dezelfde voorwaarden als voorheen mag meenemen naar het werk. Subsidiair verzoekt hij overleg over een redelijke regeling en opschorting van het verbod in afwachting van dat overleg.

Werknemer stelt dat het recht om zijn hond mee te nemen een arbeidsvoorwaarde is, die bij indiensttreding mondeling is overeengekomen met de toenmalige leidinggevende. Ook beroept hij zich op een verworven recht door de gedragslijn, aangezien hij zijn hond al zes jaar meeneemt naar het werk. Careyn betwist dat het meenemen van de hond een arbeidsvoorwaarde is en stelt dat het om een gedoogbeleid gaat dat door een manager is toegestaan. Volgens Careyn valt het verbod onder haar instructierecht en is het gerechtvaardigd wegens signalen van hinder en overlast, hygiënerisico's, veiligheidsrisico's, consistent beleid en mogelijke aansprakelijkheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer een spoedeisend belang heeft. Vervolgens oordeelt de kantonrechter of het meenemen van de hond een arbeidsvoorwaarde is. Ook als dit niet expliciet bij indiensttreding is overeengekomen, ontstaat op basis van de gedragslijn een arbeidsvoorwaarde: werknemer mag zes jaar zijn hond meenemen zonder dat daar bezwaar tegen wordt gemaakt. Careyn kan deze arbeidsvoorwaarde niet eenzijdig wijzigen, omdat er geen eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst staat. Het argument dat

werknemer met de wijziging zou moeten instemmen omdat sprake zou zijn van zwaarwegende gewijzigde omstandigheden, slaagt niet. De door Careyn aangevoerde overlast en incidenten zijn onvoldoende onderbouwd en betreffen grotendeels andere honden; er zijn geen klachten over de hond van werknemer. De kantonrechter concludeert dat het algemene verbod tegenover werknemer niet redelijk is en dat hij niet kan worden verplicht het meenemen van zijn hond te staken. De primaire vorderingen worden toegewezen. Careyn moet het verbod op het meenemen van honden ten aanzien van werknemer buiten werking stellen en hem toestaan zijn hond, zoals voorheen, mee te nemen naar het werk totdat in een bodemprocedure definitief wordt beslist of de arbeidsvoorwaarde eenzijdig kan worden gewijzigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5015

Zaaknummer: 11857140 \ UV EXPL 25-207 MS/1270

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: D.J. Kolk en E.V. Jongepier

Wetsartikelen: 7:660 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer mocht zijn re-integratieverplichtingen opschorten gezien de onterechte loonstop door Koeldirect.*Feiten*

Werknemer is per 1 januari 2016 in dienst getreden bij Koeldirect v.o.f. (hierna: Koeldirect) in de functie van monteur koeltechniek. Werknemer is met ingang van 17 juli 2020 ziekgemeld. Tussen partijen is discussie ontstaan over de arbeidsgeschiktheid van werknemer en de re-integratie. Koeldirect heeft het loon stopgezet. Werknemer heeft bij de rechtbank een loonvordering ingesteld. De kantonrechter heeft de loonvordering toegewezen. De kantonrechter heeft overwogen dat Koeldirect ten onrechte is overgegaan tot een loonstop, door pas achteraf mededeling te doen. Koeldirect heeft hoger beroep ingesteld. Koeldirect vordert vernietiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het hof is van oordeel dat Koeldirect ten onrechte een loonstop heeft doorgevoerd. Een loonstop voor een arbeidsongeschikte werknemer kan niet achteraf met terugwerkende kracht worden doorgevoerd. Het salaris over de maanden december 2020 en januari 2021 is dus reeds om die reden ten onrechte ingehouden. Voorts heeft Koeldirect op 2 februari 2021 aangegeven het salaris te zullen inhouden als werknemer niet op 5 februari 2021 op een gesprek zou verschijnen. Voor zover werknemer al zijn verplichtingen om arbeid te verrichten, althans om mee te werken aan zijn re-integratie, niet of onvoldoende zou zijn nagekomen laat dit de betalingsverplichtingen van Koeldirect onverlet, omdat werknemer zijn verplichtingen had opgeschort en hiertoe naar het oordeel van het hof ook bevoegd was. Aangezien Koeldirect ten onrechte haar loonbetalingsverplichting had gestaakt en werknemer hiertegen telkenmale - ook schriftelijk - heeft geprotesteerd, is de opschorting door werknemer voor Koeldirect voldoende kenbaar geweest. Nu Koeldirect geen andere feiten en omstandigheden heeft aangevoerd die een beroep op opschorting in de weg zouden staan, kan niet aan werknemer worden tegengeworpen dat hij zijn verplichtingen niet zou zijn nagekomen. Werknemer had zijn verplichting tot het verrichten van arbeid/het nakomen van zijn re-integratieverplichtingen, zoals hiervoor overwogen, op goede gronden opgeschort, omdat Koeldirect haar loonbetalingsverplichtingen al gedurende lange tijd niet nakwam. Dit betekent dat het niet werken, en daaronder valt eveneens het elders werken, hier in redelijkheid niet voor rekening van werknemer dient te komen. Werknemer heeft naar oordeel van het hof zijn arbeidsovereenkomst niet opgezegd met een bericht waarin hij aangaf ontslag op staande voet te nemen. Werknemer geeft weliswaar aan dat hij de wens heeft om

tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te komen, maar hij gaat van de veronderstelling uit dat daarvoor nog handelingen nodig zijn. Hij vraagt in dat verband ook aan Koeldirect om mee te denken over een wijze om tot beëindiging te komen. Dit had Koeldirect niet anders kunnen begrijpen dan als een verzoek tot het treffen van een regeling. Dit betekent dat Koeldirect ook na 7 maart 2021 gehouden was het loon aan werknemer te betalen. Tevens is Koeldirect hierover een wettelijke verhoging van 20% verschuldigd. Er is geen aanleiding om een lager percentage vast te stellen. Koeldirect betoogt dat de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen op basis van bedrog, namelijk door de onjuiste mededeling van werknemer dat hij over de benodigde diploma's beschikte om te werken als koelmonteur. Achteraf is gebleken dat hij - zo staat tussen partijen vast - deze diploma's niet heeft. Koeldirect vordert vernietiging van de arbeidsovereenkomst op grond van dit gestelde bedrog. Het hof volgt Koeldirect niet in dit betoog. Ook als dat het geval is, leidt dat niet tot de slotsom dat Koeldirect juist door die mededeling tot het aangaan van de arbeidsovereenkomst op de overeengekomen voorwaarden is bewogen. Vanaf januari 2016 tot aan de ziekmelding op 17 juli 2020 heeft Koeldirect werknemer immers ingezet als koelmonteur terwijl zij naar eigen zeggen telkens om zijn diploma's heeft gevraagd en werknemer deze steeds maar niet heeft overgelegd. Als voor Koeldirect essentieel was dat werknemer over dat diploma beschikte, had Koeldirect haar werknemer niet (meer) moeten in zetten op werk waarvoor hij niet was gekwalificeerd. Deze maatregel heeft Koeldirect echter nimmer genomen. Koeldirect vordert, voor het eerst in hoger beroep, ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:686 BW, dus op grond van een toerekenbare tekortkoming door werknemer in de nakoming van de arbeidsovereenkomst. Zij legt aan haar vordering uitsluitend haar stelling ten grondslag dat de werkelijkheid in lijn moet worden gebracht met de papieren werkelijkheid. Het hof begrijpt dat Koeldirect hiermee bedoelt dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt terwijl werknemer inmiddels elders in dienst is getreden. Dat enkele feit is echter onvoldoende om te oordelen dat werknemer toerekenbaar te kort is geschoten in de nakoming van de overeenkomst. De vordering zal dus worden afgewezen. Dit betekent dat het hof niet toekomt aan de beoordeling van de voorwaardelijke vordering van werknemer tot toekenning van een transitievergoeding. Koeldirect wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:194

Zaaknummer: 200.331.843/01

Rechters: E.I. Mentink, M.T. Nijhuis en M.D. Ruizeveld

Advocaten: I.I. Feenstra en S. Ramautar

Wetsartikelen: 7:628 lid 1 BW, 7:629 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft meermaals geld geleend van bewoners. Het aangaan van een lening en het aannemen van contante bedragen vormen een ernstige schending van vertrouwen en leveren dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Feiten

Werkneemster trad in 2011 in dienst bij werkgeefster, een stichting voor ouderenzorg, voor 30 uur per week. Op haar arbeidsovereenkomst was de cao VVT van toepassing. In maart 2025 bereikte de teamleider een signaal dat werkneemster geld schuldig zou zijn aan een bewoner. Op 21 maart werd zij daarover aangesproken. Werkneemster gaf toen toe dat zij € 2.000 van een bewoner had geleend vanwege financiële problemen. Zij werd diezelfde dag op non-actief gesteld. In een bevestigingsbrief van 24 maart 2025 werd vastgelegd dat zij had verklaard niet te weten hoe zij het bedrag zou terugbetalen. Op 25 maart 2025 vond een vervolgesprek plaats naar aanleiding van onderzoek van werkgeefster. Werkneemster erkende opnieuw de lening van € 2.000 en gaf daarnaast toe driemaal € 50 van een andere bewoner te hebben aangenomen. Zij wist dat dit niet was toegestaan. Werkgeefster heeft haar diezelfde dag op staande voet ontslagen en dit schriftelijk bevestigd. In de ontslagbrief wordt werkneemster verweten dat zij door haar gedrag het vertrouwen ernstig heeft geschonden en in strijd heeft gehandeld met het huisreglement, de gedragscode en de beroepscode.

Werkgeefster heeft het ontslag bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd gemeld. De Inspectie zag echter geen structureel risico voor de zorg en sloot de melding af. Werkneemster berust in het ontslag maar verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding, transitievergoeding, loon en vakantieaanspraken. Zij stelt dat het ontslag niet door een bevoegde persoon is gegeven, niet onverwijld is en dat een dringende reden ontbreekt. Werkgeefster betoogt dat het ontslag rechtsgeldig is en verzoekt in een tegenverzoek om toewijzing van de gefixeerde schadevergoeding wegens ontslag op staande voet, alsmede om terugbetaling van de € 2.000 die zij aan de bewoner heeft vergoed.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag is onverwijld gegeven. Nadat werkneemster op 21 maart 2025 had erkend dat zij geld had geleend, is zij direct op non-actief gesteld. Werkgeefster had vervolgens enkele dagen nodig voor nader onderzoek en beraad, waar een weekend tussen zat. Het ontslag volgde op 25 maart, zodat sprake is van voldoende voortvarend handelen. Ook het verweer dat het ontslag niet bevoegd is gegeven, slaagt niet.

Vaststaat dat de HR-medewerker handelde namens de bestuurder. Daarmee is het ontslag bevoegd gegeven.

Dringende reden

Vaststaat dat werknemster € 2.000 van een bewoner heeft geleend en driemaal € 50 van een andere bewoner heeft aangenomen. Daarmee is zij een financiële relatie met bewoners aangegaan. Voor zorgverleners geldt juist dat zij professionele afstand moeten bewaren, zeker in de intramurale ouderenzorg waar bewoners kwetsbaar en afhankelijk zijn. In de interne reglementen, de gedragscode en de beroepscode staat dit nadrukkelijk benoemd. Dat werknemster al dertien jaar in dienst was en stelt niet op de hoogte te zijn geweest van deze regels, maakt dit niet anders. Van een ervaren zorgverlener mag ook zonder kennis van de formele regels worden verwacht dat zij dergelijke grenzen respecteert. Het aangaan van een lening en het aannemen van contante bedragen vormen een ernstige schending van vertrouwen en leveren een dringende reden voor ontslag op. Dat de gevolgen voor werknemster ingrijpend zijn, doet daar niet aan af. Het ontslag op staande voet is daarmee rechtsgeldig. Dit betekent dat de vorderingen van werknemster worden afgewezen. De transitievergoeding is niet verschuldigd omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van haar kant. Ook de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Werkneemster had in beginsel nog recht op loon, vakantiebijslag, vakantie-uren en eindejaarsuitkering tot 25 maart, maar werkgeefster kan dit verrekenen met haar tegenvorderingen.

Tegenverzoek

Het tegenverzoek van werkgeefster wordt toegewezen. Werkneemster is de gefixeerde schadevergoeding verschuldigd gelijk aan één maand loon en moet bovendien de € 2.000 terugbetalen die werkgeefster aan de bewoner heeft vergoed. De kantonrechter staat verrekening toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:16625

Zaaknummer: 11718318/RP VERZ 25-50411

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: D. Pieterse en M.M.A. Timmermans

Wetsartikelen: 7:678 lid 1 BW, 7:677 BW en 7:677 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek van MUMC+ af. De arbeidsverhouding is weliswaar verstoord, maar dit is vooral te wijten aan het handelen van werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 2007 in dienst bij het Academisch Ziekenhuis Maastricht (hierna: MUMC+) als orthopedisch kinderchirurg, universitair docent en opleider van artsen in opleiding tot specialist. Daarnaast vervult zij diverse bestuurlijke en landelijke functies binnen de orthopedie. Na het vertrek van het vorige afdelingshoofd in 2021 maakte zij deel uit van het interim-bestuur van de afdeling orthopedie. Toen in 2023 de vacature voor afdelingshoofd werd opengesteld, solliciteerde zowel werkneemster als haar collega. De raad van bestuur benoemde laatstgenoemde tot afdelingshoofd. Na deze benoeming verslechterde de werkrelatie tussen beiden aanzienlijk. Pogingen van het afdelingshoofd om met werkneemster in gesprek te gaan, strandden, waarna mediation werd ingezet. Deze mediation leidde weliswaar tot afspraken, maar loste de spanningen niet op. Ook een daaropvolgend coachingstraject bood geen uitkomst. Werkneemster gaf in dit traject aan zich onveilig te voelen. In april 2024 constateerde een interne audit (CIMKA) dat de situatie onhoudbaar was en negatieve gevolgen had voor het team en mogelijk voor patiëntenzorg en opleiding. In september 2024 richtten vrijwel alle stafleden zich in een brief tot werkneemster, waarin zij hun zorgen uitten over haar houding, communicatie, teamgeest en de reputatie van de afdeling. Bemiddeling door het stafconvent en advies van de ombudsfunctionaris volgden, maar ook deze interventies brachten geen oplossing. De raad van bestuur ging daarop met werkneemster in gesprek en drong aan op individuele coaching. Werkneemster stemde daar in beginsel mee in, mits duidelijke voorwaarden werden afgesproken. Intussen constateerden ook externe visitaties dat de situatie binnen de vakgroep ernstig verstoord was. In april 2025 liet de raad van bestuur weten dat samenwerking binnen de orthopedie niet langer mogelijk was. Herplaatsing binnen andere afdelingen bleek evenmin haalbaar. Werkneemster werd met behoud van loon met buitengewoon verlof gestuurd, wat zij zelf ervoer als een onterechte op non-actiefstelling. Kort daarop meldde zij zich ziek. Een nieuwe mediation in juni 2025 leidde niet tot een doorbraak. Uiteindelijk besloot MUMC+ de toegang van werkneemster tot haar accounts te blokkeren en een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in te dienen op grond van de g, h of i-grond.

Oordeel

In deze zaak staat de vraag centraal of de arbeidsovereenkomst mag worden ontbonden. De

kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is. Voor de g-grond geldt dat de verstoring ernstig en duurzaam moet zijn en dat de werkgever aantoonbaar voldoende heeft gedaan om de relatie te herstellen. MUMC+ heeft de gestelde gedragsverandering en effecten onvoldoende onderbouwd met concrete voorbeelden. Een deel van de aangevoerde punten bleek achterhaald of onjuist. Hoewel er wel spanning is, heeft MUMC+ geen serieus, deugdelijk hersteltraject (gerichte gesprekken, waarschuwingen, verbeterplan, passende mediation) ingezet. De kantonrechter komt tot de conclusie dat de arbeidsverhouding momenteel wel is verstoord, maar dat dit vooral het gevolg is van de handelwijze van het MUMC+ zelf. Dat hoeft op zichzelf niet in alle gevallen tot afwijzing van het ontbindingsverzoek te leiden, maar het uitgangspunt is en blijft wel dat ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever (die een verstoorde arbeidsverhouding tot gevolg heeft) niet dient te worden beloond met ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster is zeer duidelijk in haar wens om werkzaam te blijven bij het MUMC+. Zij heeft op de mondelinge behandeling verklaard dat zij al achttien jaar met haar hele ziel en zaligheid haar werk doet, dat op haar functioneren als arts niets is aan te merken en dat zij van mening is dat de verhoudingen binnen haar vakgroep genormaliseerd moeten kunnen worden als men rechtstreeks (onder begeleiding van een externe mediator) met elkaar in gesprek gaat. Dat een vruchtbare samenwerking niet meer mogelijk is, staat naar het oordeel van de kantonrechter dan ook niet vast. MUMC+ heeft daartoe nog geen enkele serieuze poging ondernomen, ondanks de herhaalde verzoeken en de nog immer bestaande bereidheid van werkneemster daartoe. Dat betekent dat er geen sprake is van een voldragen g-grond en dat de arbeidsovereenkomst niet op die grond kan worden ontbonden. Ook de h-grond faalt. MUMC+ stelt dat er sprake is van een verschil van inzicht, omdat werkneemster zich niet kan conformeren aan het te voeren en in te zetten beleid door het afdelingshoofd. MUMC+ concretiseert niet welk beleid door werkneemster zou zijn miskend. Het betreft wederom een in algemene bewoordingen geformuleerd verwijt aan het adres van werkmeester, dat MUMC+ niet nader met concrete voorbeelden uitwerkt. Ook de h-grond kan dus niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De i-grond biedt evenmin uitkomst; de onvoldragen gronden leveren in samenhang nog steeds geen dragende basis voor ontbinding op. Het gevolg is dat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Omdat de verzochte ontbinding wordt afgewezen, zal het primaire tegenverzoek worden toegewezen, namelijk dat werkneemster met ingang van haar hersteldmelding zal worden toegelaten tot haar gebruikelijke werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:9197

Zaaknummer: 11792839 \ AZ VERZ 25-77

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: L.J.W.C. Creusen en J.A.M.G. Vogels

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat Carrier ten onrechte een loonstop heeft opgelegd, omdat het gesprek geen redelijk re-integratievoorschrift vormde gezien de volledige arbeidsongeschiktheid van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 17 januari 2025 in dienst getreden bij Carrier op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Op 11 maart 2025 heeft werknemer zich arbeidsongeschikt gemeld. Op 25 maart en 16 april 2025 heeft Carrier werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Op 27 april 2025 heeft (de gemachtigde van) werknemer aan Carrier geschreven dat werknemer op dit moment geen gesprek aan kan en wordt het verzoek om mediation te beginnen gedaan. Carrier reageert op 6 april 2025 dat werknemer binnenkort wordt opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts en dat hij verplicht is om hieraan mee te werken. Ook wordt gezegd dat zij de beschuldigingen over vermeende pesterijen en discriminatie niet herkent en niet kan plaatsen. Op 19 mei 2025 geeft de bedrijfsarts in zijn terugkoppeling aan dat hij partijen adviseert om met elkaar in gesprek te gaan. Op 5 juni 2025 nodigt de vertrouwenspersoon van Carrier werknemer uit voor een gesprek. Hierop reageert werknemer niet. Hij wordt vervolgens opnieuw uitgenodigd voor een gesprek op 1 juli 2025, waarbij wordt gewaarschuwd dat hij, als hij niet verschijnt, een loonstop opgelegd zal krijgen. Op 1 juli 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden. Op 7 juli 2025 heeft Carrier werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 9 juli over werkafspraken voor een duurzame terugkeer en aangegeven dat dit niet vrijblijvend is. Als werknemer niet meewerkt aan dit verzoek zal zijn recht op doorbetaling van zijn salaris vervallen. Op 9 juli 2025 heeft Carrier een loonstop aan werknemer opgelegd. Werknemer verzoekt om deze loonstop op te heffen en het achterstallige loon aan hem te betalen. Hij legt aan de vordering ten grondslag dat Carrier ten onrechte een loonstop heeft opgelegd. Het voeren van een gesprek over een duurzame terugkeer naar het werk kan in de gegeven omstandigheden niet als een redelijk re-integratievoorschrift worden beschouwd.

Oordeel

De loonstop is in dit geval niet terecht opgelegd. Vast staat dat de bedrijfsarts op 19 mei 2025 heeft geoordeeld dat werknemer op dat moment niet belastbaar was voor werk. Wel was volgens de bedrijfsarts op korte termijn een fundamenteel gesprek over de werkgerelateerde problematiek noodzakelijk. Partijen verschillen van mening over welke problematiek de bedrijfsarts daarmee bedoelde. De kantonrechter is van oordeel dat Carrier in ieder geval ná het gesprek van 1 juli 2025 had moeten begrijpen dat werknemer discriminatie en pesterijen

op het werk ervaarde en dat dit (ook) besproken moest worden voordat (eventuele) re-integratie mogelijk zou zijn. In de uitnodiging voor het gesprek van 9 juli 2025 staat dat dit gesprek gericht zou zijn op het maken van werkafspraken om werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Werknemer was op dat moment echter nog altijd volledig arbeidsongeschikt; 'passende arbeid' was dus nog niet aan de orde. Hoewel Carrier ter zitting heeft verklaard dat zij het in het gesprek van 9 juli 2025 óók over de werkgerelateerde problematiek wilde hebben, blijkt dit niet uit de uitnodiging. Integendeel, in die e-mail schrijft Carrier dat zij de gestelde discriminatie en pesterijen niet herkent en dat het feit dat werknemer zijn stellingen in het gesprek van 1 juli 2025 niet had geconcretiseerd meebracht dat er niets verder te onderzoeken viel. Dit leidt tot de (voorlopige) conclusie dat het niet van werknemer gevergd kon worden om reeds op 9 juli 2025 een gesprek over een duurzame terugkeer naar het werk te voeren. Gelet op het vorenstaande acht de kantonrechter het voorshands voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de verplichting om op het gesprek van 9 juli 2025 te verschijnen géén redelijk voorschrift was. Carrier is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter dan ook ten onrechte tot een loonstop overgegaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:9851

Zaaknummer: 11813483 \ VV EXPL 25-108

Rechters: E. Jochem

Advocaten: N.M. Fakiri en D.M. van Daalen

Wetsartikelen: 7:629 lid 1 BW en 7:629 lid 3 onder d BW

RECHTSPRAAK

Uitleg Ontziemaatregel uit cao Werken voor waterschappen. Urenvermindering moet worden toegepast op 40-urige werkweek werknemer, ook al is standaard voltijdsarbeidsduur in cao bepaald op 36 uur per week.

Feiten

Werknemer (geboren in 1966) werkt sinds 1 oktober 2002 in dienst van het Waterschap Rijn en IJssel (hierna: het Waterschap), vanaf 1 januari 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. De functie van werknemer is servicemedewerker. Werknemer werkt vanaf het begin van zijn aanstelling/dienstverband 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de (standaard-)cao Werken voor waterschappen van toepassing (hierna: de cao). De cao kent sinds 2022 de zogenoemde Ontziemaatregel. Deze maatregel biedt de werknemer vanaf de leeftijd van 58 jaar die werkzaamheden uitvoert onder fysiek verzwarende omstandigheden recht op 'ontzie-uren'. Vanaf 58 jaar heeft de werknemer recht op 2,5 ontzie-uren en vanaf 60 jaar wordt dit recht verhoogd tot (maximaal) 5 uren. Voor de ontzie-uren vindt volgens de cao geen inhouding op het loon plaats. Werknemer heeft op enig moment aan het Waterschap laten weten dat hij van de Ontziemaatregel gebruik wil maken. Het Waterschap heeft dit verzoek afgewezen en aangegeven dat dit pas kan als de arbeidsduur eerst wordt teruggebracht naar 'de normale arbeidsduur van 36 uur die volgens de cao de norm is'. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat hij op grond van de cao recht heeft op toepassing van de Ontziemaatregel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat er sprake is van het verrichten van werkzaamheden in een functie waarbij sprake is van werken onder fysiek verzwarende omstandigheden. Werknemer heeft daarom recht op urenvermindering, zoals het Waterschap ook erkent. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of bij toepassing van de Ontziemaatregel uitgegaan moet worden van een 40-urige of van een 36-urige werkweek. De kantonrechter stelt in navolging van partijen vast dat de standaardvoltijdsarbeidsduur in de cao is bepaald op 36 uur per week. De cao kent echter ook een mogelijkheid voor uitbreiding van de arbeidsduur tot een maximale arbeidsduur van 40 uur per week. In paragraaf 5.3.4. van de cao, waarin de Ontziemaatregel is vastgelegd, is niet bepaald dat de maatregel alleen kan worden toegepast bij een arbeidsduur van (maximaal) 36 uur. Uit de nieuwsbrief van november 2019 van de Vereniging voor werken voor waterschappen kan worden afgeleid dat de cao-partijen de samenloop van uitbreiding van arbeidsduur (naar 40 uur) enerzijds en

toepassing van de Ontziemaatregel anderzijds, hebben onderkend en mogelijk geacht. Elders in de cao zijn geen aanknopingspunten te vinden voor de door het Waterschap bepleite beperking. De kantonrechter overweegt voorts dat de strekking van de Ontziemaatregel is dat bepaalde, in de cao aangewezen, werknemers recht hebben op minder werk met behoud van loon. Werknemer heeft terecht aangevoerd dat het onredelijk zou zijn als deze werknemers eerst 10% van hun arbeidsomvang (en daarmee 10% van hun loon) zouden moeten inleveren om pas daarna van de Ontziemaatregel gebruik te kunnen maken. De kantonrechter komt tot de slotsom dat de urenvermindering moet worden toegepast op de 40 uur die werknemer wekelijks werkt. De vorderingen van werknemer worden dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7820

Zaaknummer: 11524104

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: mr. dr. M.P. Korevaar

Wetsartikelen: Wet CAO

RECHTSPRAAK

Zzp'er is fysiek aangevallen door de eigenaar van een woning waar hij in opdracht schilderwerkzaamheden verrichtte. Opdrachtgever en onderaannemer zijn beiden aansprakelijk op grond van artikel 7:658 lid 4 BW, omdat zij onvoldoende passende maatregelen hebben getroffen.

Feiten

Zzp'er is schilder van beroep en is eigenaar van een eenmanszaak. Hij werkt als zelfstandige voor een aantal professionele opdrachtgevers, waaronder opdrachtgever. Op 6 juni 2023 heeft zzp'er van opdrachtgever de opdracht gekregen om schilderwerkzaamheden te verrichten bij een nieuwbouwproject. Onderaannemer was door de hoofdaannemer ingeschakeld voor de daadwerkelijke uitvoering van het nieuwbouwproject. Op 6 juni 2023 was het nieuwbouwproject afgerond en waren de woningen opgeleverd. Eigenaar c.s. waren niet tevreden over onder meer het schilderwerk van hun woning. Zzp'er is, na een telefoontje van opdrachtgever op 6 juni 2023, omstreeks 9.00 uur naar de woning van eigenaar en mede-eigenaar gegaan met als opdracht "een aantal kozijnen te schilderen". De hoofdaannemer had echter aan eigenaar en mede-eigenaar gecommuniceerd dat de schilder rond 08:00 uur in de ochtend aanwezig zou zijn. Zzp'er is later die ochtend fysiek aangevallen door eigenaar. Zzp'er heeft als gevolg van de aanval rode krassen op- en pijn aan zijn rug gekregen en heeft psychische klachten ontwikkeld (PTSS). Zzp'er heeft eigenaar, onderaannemer en opdrachtgever aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het voorval. In dit deelgeschil verzoekt zzp'er een verklaring voor recht dat zij hoofdelijk aansprakelijk zijn.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat, anders dan opdrachtgever heeft aangevoerd, de werkzaamheden die zzp'er heeft verricht, hebben plaatsgevonden 'in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf'. Vast staat dat onderaannemer een aannemersbedrijf exploiteert dat zowel bouwprojecten ontwikkelt als uitvoert. Onderdeel van die bouwprojecten is het uitvoeren van schilderwerkzaamheden en dat behoort dan ook tot de gebruikelijke bouwwerkzaamheden. Het moge bovendien zo zijn dat de aard van de te verrichten werkzaamheden op zichzelf bezien niet gevaarzettend was, de feitelijke (al gebrouilleerde) verhouding tussen betrokkenen, waarvan zzp'er geen weet had, was dat in potentie wél. Die situatie had direct invloed op de werkomstandigheden van degene die op het adres van eigenaar (alsnog) de herstelwerkzaamheden moest verrichten en daarmee (dus) ook op de daarmee verband houdende veiligheidsrisico's. Dit leidt de kantonrechter tot de conclusie dat artikel 7:658 lid 4

BW wel degelijk van toepassing is op de verhouding tussen enerzijds zzp'er en anderzijds onderaannemer en opdrachtgever, zodat zij beiden kwalificeren als 'werkgever'.

Zorgplicht

Bij het beantwoorden van de vraag of (en welke) maatregelen een werkgever moet nemen om werknemers te beschermen tegen geweld door derden, komt doorgaans veel gewicht toe aan de voorzienbaarheid van geweldsincidenten. Duidelijk is dat in het geval van zzp'er géén sprake was van werkzaamheden waarbij inherent gevaar bestaat voor geweldpleging tegen een werknemer, maar het betrof in dit specifieke geval wel een scenario waarmee rekening diende te worden gehouden. De kantonrechter volgt dan ook de stelling van zzp'er dat het op de weg van onderaannemer en opdrachtgever had gelegen om hem op deze boze mensen voor te bereiden, al was het maar om hem de kans te geven om zelf de keuze te maken of hij de opdracht in deze omstandigheden wel wilde aannemen. Zzp'er is echter onvoorbereid naar het adres van eigenaar gestuurd. Uit de werkafspraken tussen onderaannemer en opdrachtgever blijkt dat zij zich bewust waren van de gevoelens van ontevredenheid, boosheid en frustratie die leefden bij de bewoners op het werkadres. Dat mede-eigenaar zich (verbaal) agressief gedroeg jegens medewerkers, was hun ook bekend. Tegen deze achtergrond mocht van opdrachtgever worden verwacht dat hij een zorgvuldige afweging zou maken welke schilder hij zou inschakelen om de herstelwerkzaamheden bij eigenaar en mede-eigenaar te laten verrichten en daarbij passende maatregelen te treffen. Van onderaannemer mocht verwacht worden dat deze zou handelen op basis van de vooraf gemaakte werkafspraken met opdrachtgever. Zij hebben dus beiden niet aan hun zorgplicht voldaan. Met zzp'er acht de kantonrechter aannemelijk dat als zzp'er vooraf juist, volledig én tijdig zou zijn geïnformeerd over de voorgeschiedenis en met de bewoners gemaakte afspraken, en als hij vervolgens had besloten om de klus aan te nemen en om 8.00 uur op het werkadres was verschenen (het tijdstip waarop eigenaar (en onderaannemer) hem verwachtten) en samen met de uitvoerder van onderaannemer naar binnen was gegaan om de herstelpunten met eigenaar en mede-eigenaar door te nemen en begrip had kunnen tonen voor hun boosheid, een escalatie (althans een escalatie van deze ernst) voorkomen had kunnen worden. De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen.

Aansprakelijkheid eigenaar op grond van artikel 6:162 BW

De kantonrechter stelt vast dat eigenaar, als pleger van het geweldsincident jegens zzp'er, eveneens (hoofdelijk) aansprakelijk is op grond van artikel 6:162 BW. Het verweer van eigenaar dat hij zzp'er alleen geduwd heeft, wordt niet ondersteund door de in het geding gebrachte verklaringen van (grotendeels onafhankelijk) getuigen, afgelegd bij de politie.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:5827

Zaaknummer: 11504294 EJ VERZ 25-31

Rechters: I.L.P. Crombeen

Advocaten: B. Leemhuis, M.L. Kamsteeg, T. Havekes en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW en 6:162 BW

RECHTSPRAAK

Het is voldoende aannemelijk dat werknemer tijdens het werk is aangereden door een scooter. Werkgeefster heeft niet voldaan aan haar zorgplicht. Toewijzing vordering op grond van artikel 7:658 lid 4 BW.

Feiten

Werknemer was in dienst van LS Uitzendbureau en werd uitgezonden om werkzaamheden te verrichten voor MC Contracting. Op 16 oktober 2020 heeft werknemer schilderwerkzaamheden verricht op een brug. Tijdens deze werkzaamheden is hem een ongeval overkomen, waarbij hij letsel heeft opgelopen. In eerste aanleg heeft werknemer o.a. gevorderd dat MC Contracting en LS Uitzendbureau hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de schade die hij heeft geleden als gevolg van het ongeval. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. MC contracting komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

De grieven van MC Contracting richten zich in feite tegen de waardering door de kantonrechter van de verklaringen die de getuigen hebben afgelegd. MC Contracting betoogt dat de kantonrechter ten onrechte geconcludeerd heeft dat MC Contracting haar zorgplicht heeft geschonden. MC Contracting heeft in hoger beroep aangevoerd dat zich een ander ongevalsscenario heeft voorgedaan, namelijk dat werknemer geschrokken was van een snel passerende brommer waarvoor hij wilde wegspringen, hij daarbij is gestruikeld en met zijn gezicht op het asfalt is terechtgekomen. Het hof acht deze gestelde toedracht onvoldoende aannemelijk. Naar het oordeel van het hof is voldoende steun in de stukken voor de verklaring van werknemer dat hij is aangereden door een scooter. Het hof oordeelt dat MC Contracting niet aan haar zorgplicht heeft voldaan. Zij heeft onvoldoende specifieke instructies gegeven en onvoldoende maatregelen getroffen om het ongeval te voorkomen. Het alleen plaatsen van enkele kegels en het verstrekken van een reflecterend veiligheidsvest acht het hof onvoldoende. Ook blijkt niet dat er deugdelijk toezicht heeft plaatsgevonden op naleving van gegeven instructies en getroffen maatregelen. Er zijn verder geen aanknopingspunten voor de stelling dat werknemer zich bewust roekeloos heeft gedragen. Zelfs als moet worden uitgegaan van het scenario dat werknemer is geschrokken van een snel passerende brommer en daardoor is gevallen, leidt dit niet tot het oordeel dat hij bewust roekeloos heeft gehandeld. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1893

Zaaknummer: 200.333.475/02

Rechters: M.D. Ruizeveld, H.J. van Kooten en B.R. ter Haar

Advocaten: G.A. Soebhag en A. Quispel

Wetsartikelen: 7:658 lid 2 BW, 7:658 lid 4 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer maakt aanspraak op nabetaling van loon en vakantiebijslag.*Feiten*

In deze zaak heeft het hof een tussenarrest uitgesproken op 14 mei 2024. Na het tussenarrest heeft werknemer een aangepaste loonberekening ingediend en opgave gedaan van de kosten van het door hem tijdens het hoger beroep ten laste van ESBV gelegde conservatoir derdenbeslag. ESBV heeft daarop gereageerd.

Oordeel

In het tussenarrest is overwogen dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer in 2017 voldeed aan de 900-urennorm als bedoeld in artikel 34 lid 3 van de cao voor de Glastuinbouw. Daarom is werknemer in de gelegenheid gesteld om een aangepaste berekening van zijn loonvordering over te leggen. Vervolgens is overwogen dat deze loonberekening ook consequenties kan hebben voor de hoogte van het in hoger beroep alsnog gevorderde bedrag van € 16.247,33 bruto dat werknemer in eerste aanleg abusievelijk niet heeft gevorderd. Werknemer heeft bij akte overlegging productie, tevens akte wijziging eis een nieuwe loonberekening overgelegd en heeft daarbij zijn vordering gewijzigd. Het hof acht deze (als nieuwe grief aan te merken) eiswijziging in strijd met de tweeconclusieregel die meebrengt dat werknemer in hoger beroep zijn eis in beginsel niet later dan in zijn memorie van antwoord mocht veranderen, terwijl zich hier geen van de in de rechtspraak aanvaarde uitzonderingen op deze in beginsel strakke regel voordoet. De eiswijziging is derhalve te laat naar voren gebracht en zal door het hof buiten beschouwing worden gelaten. Werknemer maakt aanspraak op nabetaling van loon en vakantiebijslag over de periode tot en met week 17 van 2021. Een bedrag van € 39.709,37 bruto is verschuldigd aan loon, toeslagen en overwerk en een bedrag van € 2.921,08 bruto aan vakantiebijslag, dat is in totaal een bedrag van € 42.630,45 bruto. Daarnaast wordt een bedrag van € 4.436,64 aan beslagkosten toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:407

Zaaknummer: 200.311.592/01

Rechters: F.J. Verbeek, R.J.F. Thiessen en G.J.J. Heerma van Voss

Advocaten: T. Venneman en A.C.E.G. Cordesius

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Staking KLM-grondpersoneel mag alleen doorgaan als CNV en FNV toezeggen dat vliegtuigen van partnerairlines met gebruikelijke snelheid veilig afgehandeld kunnen worden. Vakbonden moeten aan KLM laten weten dat zij ervoor zullen zorgen dat daarvoor voldoende personeel beschikbaar is.

Feiten

FNV en CNV hebben een staking van grondpersoneel op Schiphol aangekondigd voor woensdag 1 oktober 2025. KLM en Schiphol vorderen in kort geding de staking te verbieden.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. KLM en Schiphol hebben voldoende aannemelijk gemaakt dat indien arriverende vluchten van de partnerairlines niet (tijdig) worden afgehandeld omdat daarvoor onvoldoende bezetting beschikbaar is, de kans aanzienlijk is dat passagiers en crew gedurende langere periodes opgesloten zullen raken in de betreffende vliegtuigen. Hiermee ontstaat een onaanvaardbaar risico voor de veiligheid en de gezondheid van de mensen aan boord van die vliegtuigen. Daarom is de voorzieningenrechter van oordeel dat een beperking van het recht van FNV en CNV op collectieve actie maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is. De voorzieningenrechter gaat ervan uit dat het door partijen afgesproken geplande 'kleine gesprek' wellicht tot een nieuw en meer gedeeld inzicht leidt, waarmee bij de planning van volgende acties dan rekening kan worden gehouden. De voorzieningenrechter verbiedt FNV en CNV met onmiddellijke ingang door te gaan met het in enigerlei vorm, direct of indirect, organiseren, oproepen tot of verlenen van medewerking aan de aangekondigde staking bij KLM op 1 oktober 2025, tenzij FNV en CNV toezeggen ervoor zorg te dragen dat de minimale bezetting zodanig is dat de vliegtuigen van de partnerairlines met de gebruikelijke snelheid veilig afgehandeld kunnen worden. FNV en CNV moeten uiterlijk 29 september 2025 om 12:00 uur aan KLM laten weten of zij voornoemde toezegging doen. Wanneer zij dit niet doen, moeten zij hun leden om 12.01 uur oproepen om niet te staken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11078

Zaaknummer: C/15/369964 / KG ZA 25-612

Rechters: A.H. Schotman

Advocaten: J.M. van Slooten, M. Jovović, R. van der Stege en P.H. Burger

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkneemster is ontslagen vanwege het plegen van fraude in de administratie. Nader onderzoek naar de handelwijze van werkneemster is nodig; daar leent een kort geding zich niet voor. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling loon tot einde arbeidsovereenkomst. De overige vorderingen in kort geding worden afgewezen.

Feiten

Op 6 januari 2025 is werkneemster bij Crown Bedrijfsdiensten B.V. (hierna: Crown) in dienst getreden. Werkneemster verrichtte onder meer administratieve werkzaamheden voor Crown. Op 29 juni 2025 is werkneemster per e-mail op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het registreren van een niet-bestaande medewerker en het accorderen van uitbetaling van niet door die (niet-bestaande) medewerker gewerkte uren. Werkneemster berust in het ontslag en vordert in kort geding loon over de periode 2 juni tot en met 29 juni 2025, de transitievergoeding, de vergoeding wegens onregelmatig ontslag en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loon tot einde arbeidsovereenkomst

Vast staat dat de arbeidsovereenkomst per 29 juni 2025 is geëindigd. Daarmee heeft werkneemster in elk geval tot die datum recht op loon en een financiële eindafrekening van het dienstverband. Crown wordt veroordeeld tot betaling aan werkneemster van een bedrag van € 3.085,72 netto.

Ontslag op staande voet

Geoordeeld wordt dat als komt vast te staan dat werkneemster een niet-bestaande medewerker van Crown heeft geregistreerd en uren voor uitbetaling heeft geaccordeerd, wetende dat hij geen werkzaamheden voor Crown verrichtte, er sprake is althans kan zijn van een dringende reden. De door Crown aangedragen bewijzen wijzen wel in die richting. Om echter met voldoende zekerheid te kunnen beoordelen of dat zo is, is nader onderzoek naar de handelwijze van werkneemster nodig en daar leent dit kort geding zich niet voor. Ook kan niet met voldoende zekerheid worden vastgesteld dat Crown wel of niet aan de vereisten van onverwijldheid heeft voldaan. De vorderingen van werkneemster op dit punt worden dan ook

afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6555

Zaaknummer: 11805055 KK EXPL 25-480

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: J. Frank en B.P. van Luyn

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

RECHTSPRAAK

Werknemer die tijdens ziekte bij een derde werkt, is terecht op staande voet ontslagen zonder toekenning van een transitievergoeding. De vernietigingsverklaring wegens bedrog sorteert geen effect.*Feiten*

Werknemer treedt op 12 juli 1999 bij werkgeefster in dienst als productiemedewerker en werkt vanaf 2012 als productie leider. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer bepalingen over nevenactiviteiten en een concurrentiebeding, inclusief boetebeding. Het Personeelshandboek stelt goedkeuring verplicht voor nevenactiviteiten die belangenverstrengeling of concurrentie kunnen veroorzaken. Op 20 februari 2023 meldt werknemer zich ziek. Tussen 17 april en 24 mei 2024 laat werkgeefster hem observeren naar aanleiding van de gerezen verdenking dat werknemer ondanks arbeidsongeschiktheid elders werkzaamheden zou verrichten. Op 27 mei 2024 confronteert werkgeefster werknemer met de onderzoeksresultaten en vraagt zij hem om een reactie. Vervolgens deelt zij hem mee dat de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk wordt vernietigd wegens bedrog en dus met terugwerkende kracht eindigt. Voor het geval de buitengerechtelijke vernietigingsverklaring niet standhoudt, ontslaat werkgeefster werknemer op staande voet. Werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en achterstallig salaris. De kantonrechter heeft in de bestreden beschikking onder meer geoordeeld dat er geen grond is voor vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrog, zodat de arbeidsovereenkomst tussen partijen na 1 januari 2024 is blijven bestaan. Daarnaast is geoordeeld dat werkgeefster heeft kunnen overgaan tot het ontslag op staande voet per 27 mei 2024 wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en dat het ontslag onverwijld is gegeven. Partijen zijn het met een deel van die beslissingen niet eens en hebben daarom hoger beroep ingesteld.

*Oordeel**Buitengerechtelijke vernietiging*

Werknemer komt op tegen het oordeel van de kantonrechter over de door werkgeefster ingeroepen buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer ageert specifiek tegen het oordeel van de kantonrechter dat in een dergelijke vernietiging niet kan worden berust. Het hof is van oordeel dat de vernietigingsverklaring van werkgeefster geen effect heeft gesorteerd zodat de arbeidsovereenkomst op 27 mei 2024 nog bestond. Hoewel werknemer spreekt van berusting, blijkt uit zijn opstelling dat hij zich niet heeft neergelegd bij

een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024. Hij heeft immers betwist dat het nadien doorbetaalde loon onverschuldigd aan hem is betaald en heeft daarnaast betaling van loon over de maand mei 2024 gevorderd. Van een berusting in de vernietiging van de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2024 is dan ook geen sprake. Omdat het zonder meer duidelijk was dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst enkel subsidiair, als de vernietiging met terugwerkende kracht geen stand zou houden, per 27 mei 2024 wenste op te zeggen, heeft werknemer de vernietigingsverklaring niet als een vernietiging per laatstgenoemde datum kunnen opvatten. Dat betekent dat de vernietigingsverklaring geen effect heeft gesorteerd en de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd tot het ontslag op staande voet.

Rechtsgeldigheid ontslag op staande voet

Gelet op deze gang van zaken kan niet worden gezegd dat werkgeefster door pas bij het vierde signaal actie te ondernemen onvoldoende voortvarend heeft gehandeld. Dat zij niet eerder tot actie is overgegaan, maakt niet dat het uiteindelijk gegeven ontslag om die reden niet onverwijld is gegeven. Een goed werkgeefster hoeft niet op geruchten af te gaan. Volgens werknemer moeten de externe onderzoeksresultaten buiten beschouwing worden gelaten omdat een ongeoorloofde inbreuk is gemaakt op zijn persoonlijke levenssfeer. Het hof gaat hier niet in mee. De observatie van werknemer, die stelselmatig en langdurig is uitgevoerd, is aan te merken als een inbreuk op zijn privéleven, maar werkgeefster had daarvoor een rechtvaardigingsgrond. De door werkgeefster ontvangen signalen rechtvaardigden een extern onderzoek. Wel is het hof van oordeel dat werkgeefster niet aannemelijk heeft gemaakt dat het noodzakelijk was om werknemer gedurende vijf weken te observeren, omdat redelijkerwijs al eerder conclusies konden worden getrokken. Dit betekent dat de observatie op zichzelf gerechtvaardigd was, maar te lang heeft voortgeduurd. In zoverre is sprake van een ongeoorloofde inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van werknemer. Dit betekent echter niet dat het betreffende deel van de onderzoeksresultaten buiten beschouwing moet worden gelaten. Het hof is van oordeel dat werknemer door zijn handelen werkgeefster een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en dat het van werkgeefster niet gevegd kon worden de arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. Terecht heeft zij gekozen voor een ontslag op staande voet en zij hoefde niet eerst te waarschuwen of te kiezen voor minder ingrijpende maatregelen. Vast staat dat werknemer zonder toestemming van werkgeefster tijdens werktijd werkzaamheden heeft verricht bij een derde partij terwijl hij loon ontving van werkgeefster. Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat de feiten en omstandigheden die een dringende reden vormen in dit geval ook ernstige verwijtbaarheid opleveren en werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding. De verzoeken tot een billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-08-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:5816

Zaaknummer: 200.350.242

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en M.J.P. Heijmans

Advocaten: C. Cakir en A.H.M. Booijink

Wetsartikelen: 3:44 BW, 10 Gw, 8 EVRM, 7:677 BW, 7:678 BW en 152 Rv

RECHTSPRAAK

Vonnis in kort geding. Afwijzing eis van werkneemster tot opheffing van door werkgeefster opgelegde loonstop tijdens ziekte en tot betaling loon.*Feiten*

Werkneemster eist opheffing van de door Bik Flex Schoonmaakpersoneel B.V. (hierna: Bik) op 3 maart 2025 opgelegde loonstop en veroordeling van Bik tot betaling van € 15.471,48 bruto aan loon, met de wettelijke verhoging. Bik eist dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wordt ontbonden.

Oordeel

Gelet op de aard van de zaak heeft werkneemster een spoedeisend belang, maar haar eis tot opheffing van de loonstop en betaling van loon tijdens ziekte wordt afgewezen, omdat aannemelijk is dat dat ook de uitkomst zal zijn in een gewone procedure. Bij de eis is namelijk geen verklaring (in het voordeel van werkneemster) gevoegd van een deskundige benoemd door het UWV over de verhindering van werkneemster om de bedongen of andere passende arbeid te verrichten en over de nakoming door haar van de re-integratie-verplichtingen. Daarbij is onder meer een op 4 april 2025 door Bik aangevraagd deskundigenoordeel van belang, waarin is geoordeeld dat het eigen werk en het andere aangeboden werk passend is voor werkneemster, omdat het past bij de krachten en bekwaamheden van werkneemster en ook in billijkheid te aanvaarden is. Het eigen werk is passend omdat geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid. Het aangeboden andere werk is passend omdat het een soortgelijke functie is en ook schoonmaakwerk betreft. Werkneemster kan hierin haar mogelijkheden benutten, terwijl er gewerkt wordt om het conflict op te lossen. Er heeft mediation plaatsgevonden. Uit de stukken blijkt dat werkneemster op 12 februari 2025 niet als arbeidsongeschikt is aangemerkt door de bedrijfsarts en evenmin op 26 maart 2025 door de verzekeringsarts van het UWV. Naar aanleiding van de melding van toegenomen arbeidsongeschiktheid op 16 april 2025 heeft werkneemster ook geen contact opgenomen met de bedrijfsarts, terwijl de deur voor haar openstond en -staat. Overigens zijn beide meldingen van toegenomen arbeidsongeschiktheid gedaan door haar gemachtigde en niet door werkneemster zelf, wat wel verwacht mag worden. De kantonrechter kan niet de conclusie trekken dat werkneemster (toegenomen) arbeidsongeschikt is en dat om die reden de loonstop ongerechtvaardigd is, ook niet vanaf 16 april 2025. Die conclusie kan evenmin worden getrokken op basis van de in het geding gebrachte verklaring van de behandelend psycholoog van werkneemster d.d. 7 juli 2025, waarin melding wordt gemaakt van

verslechtering van de klachten die verband houden met de psychosociale, financiële en gezinssituatie van werknemster. Naar het zich thans laat aanzien kan werknemster aan de verslechtering als gevolg van haar financiële situatie wat doen door te gaan werken. Werknemster stelt dat zij (tevens) het recht op loon heeft behouden, omdat zij het werk niet heeft kunnen verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor Bik behoort te komen, maar de kantonrechter onderschrijft dit standpunt niet. De loonvordering wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11262

Zaaknummer: 11665414 VV EXPL 25-229

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: N.M. Fakiri en H.H. Göertz

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:628 BW; 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering na einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De vraag is of werkgever loon mocht inhouden.*Feiten*

Werknemer is van 1 januari 2024 tot 1 november 2024 bij werkgeefster in dienst geweest als verkoper en accountmanager. Hij wil dat werkgeefster hem aan de hand van berekeningen in totaal € 4.308,97 (bruto) aan achterstallig loon en andere vergoedingen uitbetaalt.

Werkgeefster vindt dat zij een deel van dat bedrag niet hoeft uit te betalen, omdat werknemer werk heeft geweigerd, vaak afwezig was en zich onder werktijd met andere zaken bezig heeft gehouden.

Oordeel

Tijdens de zitting heeft werkgeefster aangegeven dat zij het grotendeels eens is met de uitgangspunten in de door werknemer opgestelde berekeningen. Werkgeefster stelt dat zij werknemer niets meer hoeft uit te betalen, omdat hij een deel van de overeengekomen arbeidsuren niet heeft gewerkt en zij hem voor die uren geen loon hoeft te betalen. Werkgeefster stelt dat het even heeft geduurd voordat zij vast kon stellen hoeveel uren dat zijn geweest, maar dat zij op 25 juli 2025 een laatste bedrag van € 430,54 (netto) aan werknemer heeft uitbetaald toen dat duidelijk was. Volgens haar heeft zij daarmee alles betaald wat zij aan werknemer verschuldigd was. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster de arbeidsuren grotendeels wel aan werknemer moet uitbetalen. Het is aan werkgeefster om voldoende te onderbouwen dat overeengekomen arbeidsuren niet hoeven te worden uitbetaald aan een werknemer, ook als de werknemer een deel van die arbeidsuren geen werk heeft verricht. De eerste stap is dan om aan te tonen dat de werknemer de bedoelde uren niet heeft gewerkt en de tweede om aan te tonen dat dat ook voor zijn rekening moet komen, bijvoorbeeld omdat hij heeft geweigerd om te werken terwijl er wel werk voor hem was. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd om aan te tonen dat (a) werknemer 25,5 uur ongeoorloofd afwezig is geweest, (b) werknemer 3 uur werk geweigerd heeft en (c) werknemer 83,5 uur aan zijn werk heeft onttrokken. De vordering van werknemer wordt grotendeels toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4862

Zaaknummer: 11710625 \ UC EXPL 25-4479 WMB/61313

Rechters: F.H. Charbon

Wetsartikelen: 6:96 BW; 6:119 BW; 7:628 BW; 7:629 BW; 150 Rv

RECHTSPRAAK

Zwangere werkneemster verzoekt ontbinding. Geen verboden onderscheid in verband met zwangerschap. Geen recht op transitievergoeding en/of billijke vergoeding. Tegenverzoek op de grond.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 2021 als tandartsassistente en baliemedewerkster bij Yavuz Tandheelkundig Centrum Rotterdam B.V. (hierna: werkgeefster). Werkneemster stelt dat werkgeefster verboden onderscheid maakt op grond van geslacht en dat zij werkneemster benadeelt vanwege haar zwangerschap. Toen werkneemster werkgeefster meedeelde dat haar zwangerschap zwaar verliep, verplichtte werkgeefster haar eerst om een addendum bij de arbeidsovereenkomst te tekenen waarin staat dat zij minder uren gaat werken, om haar vervolgens twee weken later een beëindigingsovereenkomst aan te bieden. Het vermoeden bestaat dat werkgeefster dit vanwege de zwangerschap van werkneemster heeft gedaan, aldus werkneemster. Zij verzoekt ontbinding en betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 20.397,38 en verval van het concurrentie- en relatiebeding. Werkgeefster betwist het verboden onderscheid op grond van zwangerschap. Er is inderdaad een addendum bij de arbeidsovereenkomst en een beëindigingsovereenkomst voorgelegd, maar dit heeft met verboden onderscheid niets te maken.

Oordeel

Werkneemster vraagt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster verzet zich hier niet tegen en vraagt op haar beurt zelf ook ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden. De kantonrechter stelt als einddatum 1 november 2025 vast. Wil werkneemster vertrekken bij werkgeefster, dan kan dat uiteraard, maar in dat geval heeft zij geen recht op een transitievergoeding en/of billijke vergoeding. Dit is alleen anders als het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter is van oordeel dat de situatie wezenlijk anders ligt dan werkneemster doet voorkomen in haar verzoekschrift en dan wat zij op de zitting heeft verklaard. In een uitgebreid videogesprek tussen partijen, dat op verzoek van werkneemster heeft plaatsgevonden, gaf zij aan dat zij klachten had gekregen en na haar bevalling niet meer wilde terugkomen. Werkneemster wilde ook zo veel mogelijk vakantiedagen voor haar zwangerschapsverlof opnemen. Werkneemster werkte op 2 april 2025 geen 24 uur per week, zoals overeengekomen, maar 16 uur per week. Deze urenvermindering had werkneemster op 20 januari 2025 zelf voorgesteld omdat een bepaalde

tandarts in deze periode tijdelijk minder werkte, zo blijkt uit berichten die hierover tussen werkgever en werknemer zijn gewisseld. Het oordeel dat werkgever met het addendum kwade bedoelingen had, dat het gaat om verboden onderscheid om de enkele reden dat werknemer zwanger was, gaat echter te ver. Van die kwade bedoelingen, dan wel van verboden onderscheid op grond van de zwangerschap van werknemer, blijkt ook niet uit het op 18 april 2025 voorleggen van een vaststellingsovereenkomst, ook niet als dit wordt beschouwd in combinatie met het aanbieden van het eerdere addendum. De gang van zaken rondom het addendum en de beëindigingsovereenkomst en het einde van de arbeidsovereenkomst houdt naar het oordeel van de kantonrechter geen verband met verboden onderscheid. Werknemer vraagt voor recht te verklaren dat werkgever geen rechten kan ontleen aan het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft zich hiermee akkoord verklaard. Dit verzoek wordt daarom toegewezen. Ten aanzien van de ontbinding krijgt werknemer een termijn om haar verzoek in te trekken. Werkgever vraagt, voor het geval werknemer haar verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst binnen de gestelde termijn intrekt, ook om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met als reden een verstoorde arbeidsverhouding. Dit verzoek wordt toegewezen onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11064

Zaaknummer: 11780730 VZ VERZ 25-4875

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: H.J.F. Wekking en C. Witteman

Wetsartikelen: 6:119; 7:646 BW 7:653 BW; 7:671c BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Het ontslag op staande voet houdt geen stand. Samengestelde dringende redenen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 januari 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als werkplaatschef en automonteur bij werkgever in dienst. Op 31 maart 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op donderdag 3 april 2025 is hij weer gaan werken en heeft hij geïnformeerd naar zijn loon over de maand maart dat toen nog niet was uitbetaald. Op 7 april 2025 is er een gesprek geweest tussen werknemer en de vennoten van werkgever over de uitbetaling van zijn loon. Later die dag heeft nog een gesprek plaatsgevonden en heeft werkgever aan werknemer gevraagd waar de werkkaart is van de auto van de oom van werknemer, waaraan hij reparaties had verricht. Op 8 april 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is op 10 april 2025 op staande voet ontslagen, omdat hij tijdens werktijd werkzaamheden heeft verrichten aan de auto van zijn oom en de werkkaart met daarop de reparaties uit het systeem heeft verwijderd. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon. Subsidiair verzoekt hij verschillende vergoedingen. Werkgever verzoekt een gefixeerde schadevergoeding en voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. In de ontslagbrief van 10 april 2025 wordt een drietal verwijten gemaakt. Uit de brief volgt dat alle omstandigheden tezamen hebben geleid tot het ontslag op staande voet. Er is dus sprake van een samengestelde dringende reden. Bij beantwoording van de vraag of sprake is van een dringende reden moeten dus alle werknemer verweten gedragingen worden betrokken. Dit betekent ook dat als een gedeelte van de feiten die aan het ontslag ten grondslag zijn gelegd niet komt vast te staan, het ontslag op staande voet geen stand houdt. Vast is komen te staan dat werknemer de werkkaart van de auto van zijn oom uit het computersysteem heeft verwijderd. Hierdoor is niet duidelijk welke werkzaamheden zijn verricht en is er ook geen factuur opgemaakt. Op de mondelinge behandeling is vast komen te staan dat op het moment dat de oom van werknemer de auto kwam ophalen er geen factuur voor de werkzaamheden aan zijn auto is opgemaakt. Werknemer zei dat hij hier een afspraak over had met een van de vennoten. Wat partijen precies over de werkzaamheden aan de auto van de oom hebben

afgesproken is niet vast komen te staan. Het ligt op de weg van de werkgever om dit te bewijzen. Relevant is nog wel dat vaststaat dat het ging om betrekkelijk geringe werkzaamheden waarvan werkgever op de hoogte was en waarop verder geen duidelijke sturing door werkgever heeft plaatsgevonden. Voor een fraude/diefstal heeft werkgever onvoldoende aanknopingspunten gegeven. Er lijkt eerder sprake te zijn geweest van miscommunicatie. Ook de derde ontslagreden, namelijk dat werknemer niet zou hebben voldaan aan redelijke opdrachten van de werkgever, is niet feitelijk onderbouwd Omdat deze opgegeven reden niet vast is komen te staan en er sprake is van een samengestelde dringende reden moet worden geconcludeerd dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Er is sprake van een tweetal tijdelijke arbeidsovereenkomsten. De kantonrechter komt op basis van de twee overeenkomsten en hetgeen partijen hierover hebben gesteld tot de conclusie dat partijen een arbeidsovereenkomst voor een jaar zijn aangegaan met een loonsverhoging per 1 juli 2025. De kantonrechter is van oordeel dat niet blijkt dat er sprake is van verwijtbaar gedrag van werknemer en er ook geen sprake is van een voldragen disfunctioneringsgrond en dat daarom de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden. De kantonrechter komt wel tot het oordeel dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2025. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4852

Zaaknummer: 11710119 UE VERZ 25-150

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: E. Smit en G. de Gelder

Wetsartikelen: 7:626 BW; 7:669 BW; 7:671 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 223 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster. Bedrijf van werkgever is feitelijk beëindigd, maar werkgever onderneemt geen stappen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en betaalt het loon niet.

Feiten

Werkneemster is sinds 3 juni 1978 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) werkgever in de functie van verkoopmedewerkster met een loon van € 2.851,95 bruto per vier weken exclusief emolumenten. Werkgever heeft op 1 november 2021 een filiaal van een bedrijf overgenomen en als eenmanszaak geëxploiteerd. De vestiging is per 1 oktober 2024 gesloten. Werkgever is in kort geding veroordeeld tot betaling van het (achterstallige) loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zou worden beëindigd. Omdat werkgever na het gewezen vonnis niet tot betaling is overgegaan, heeft werkneemster een deurwaarder de opdracht gegeven het vonnis te executeren. Tot op heden heeft werkneemster ongeveer € 2.400 door de executiemaatregelen ontvangen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst tot op heden niet beëindigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen met ingang van 31 augustus 2025 te ontbinden, onder meer met toekenning van € 52.550 bruto aan transitievergoeding en € 80.003 aan billijke vergoeding. Werkgever heeft ondanks verschillende sommaties en een gerechtelijke procedure tot op heden geen ontslagvergunning bij het UWV aangevraagd. Hij betaalt echter ook geen loon aan werkneemster, waardoor zij zich in een benarde financiële situatie bevindt. Werkgever laat verstek gaan.

Oordeel

Bij de beoordeling van de verzochte ontbinding stelt de kantonrechter voorop dat betaling van loon een van de hoofdverplichtingen van de werkgever uit hoofde van de arbeidsovereenkomst is. Het (langdurig) niet meer voldoen aan de loonbetalingsverplichting vormt naar het oordeel van de kantonrechter voor werkneemster een zodanige omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst per 31 augustus 2005 wordt ontbonden. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever omdat hij niet aan zijn loonbetalingsverplichtingen heeft voldaan is hij een transitievergoeding verschuldigd van € 52.549,97. De kantonrechter acht daarnaast in de gegeven omstandigheden een billijke vergoeding van € 5.000 bruto passend. De gemachtigde van werkneemster heeft ter zitting aangegeven dat hij de billijke vergoeding nogal hoog heeft ingezet, zodat dit mogelijk als een prikkel voor werkgever zou dienen om tot actie over te gaan. Hoewel dit – gezien de gegeven feiten en omstandigheden – naar het oordeel van de kantonrechter voorstelbaar is, kan dit

echter niet meewegen bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7530

Zaaknummer: 11783143 \ HA VERZ 25-50

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M. van de Wetering

Wetsartikelen: 7:671c BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:679 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Spoorwisselbeschikking ex artikel 69 Rv. Loonvordering dient met een dagvaarding te worden ingesteld.*Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgeefster en verzoekt veroordeling van werkgeefster tot betaling van loon, met nevenverzoeken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer de loonvordering ten onrechte heeft ingeleid met een verzoekschrift. Dit had met een dagvaarding gemoeten. De kantonrechter geeft werknemer de gelegenheid om werkgeefster alsnog met een exploit door de deurwaarder te laten oproepen. Ook bepaalt de kantonrechter dat de procedure wordt voortgezet als dagvaardingsprocedure. De zaak wordt verwezen naar de rolzitting van woensdag 6 augustus 2025 om 11.30 uur. De procedure wordt voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11255

Zaaknummer: 11771025 VZ VERZ 25-4719

Rechters: C.J. Frikkee

Wetsartikelen: 69 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet aan aanzegverplichting voldaan. E-mail waar werkgever naar verwijst, is te vaag en kan niet worden aangemerkt als aanzegging. Werkgever dient aanzegvergoeding en achterstallig loon aan werknemer te betalen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2022 in dienst getreden bij Kinderopvang Villa Kakelbont Heerhugowaard B.V. (hierna: Villa Kakelbont) op basis van een arbeidsovereenkomst van twaalf maanden in de functie van pedagogisch medewerkster. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Kinderopvang van toepassing. De arbeidsovereenkomst is vervolgens eenmaal verlengd voor de duur van twaalf maanden. In een procedure bij deze rechtbank heeft de kantonrechter op 7 augustus 2024 geoordeeld dat de arbeidsovereenkomst is verlengd met een jaar tot en met 31 maart 2025. Ook heeft de kantonrechter geoordeeld dat Villa Kakelbont de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd, heeft hij deze opzegging vernietigd en heeft hij Villa Kakelbont veroordeeld tot loondoorbetaling tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Werknemer verzoekt Villa Kakelbont te veroordelen tot betaling van de aanzegvergoeding en achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Achterstallig loon

Omdat Villa Kakelbont de berekening van werknemer onvoldoende gemotiveerd heeft betwist, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van die berekening. Villa Kakelbont wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig loon van € 1.659,79 bruto.

Aanzegverplichting

Villa Kakelbont stelt zich op het standpunt dat zij het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst heeft aangezegd met een e-mail van 6 februari 2025. Voorafgaand aan deze e-mail hebben partijen gecorrespondeerd over een verslag van de bedrijfsarts en een second opinion en het plannen van een gesprek om daarover afspraken te maken. De e-mail is daar een reactie op en kan niet worden aangemerkt als een aanzegging dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. De e-mail is – kort gezegd – te vaag over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst door Villa Kakelbont (zo stelt Villa

Kakelbont zaken te willen 'bespreken richting afronding'). Villa Kakelbont is dus de schriftelijke aanzegverplichting niet nagekomen en is aan werknemers een aanzegvergoeding verschuldigd van € 1.843,11 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8808

Zaaknummer: 11694503

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: W.A. van Mourik

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

De Nederlandse rechter acht zich bevoegd en oordeelt dat Nederlands recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van de werknemer, waardoor de opzegging door ChemoMetec niet rechtsgeldig is en de arbeidsovereenkomst voortduurt.

Feiten

ChemoMetec is een vennootschap naar Deens recht. Zij ontwikkelt, produceert en verkoopt instrumenten voor het tellen van cellen en een breed scala van andere metingen. Werknemer is vanaf 1 maart 2016 in dienst van ChemoMetec. De arbeidsovereenkomst is opgesteld op basis van het Deense recht en op deze arbeidsovereenkomst is Deens recht van toepassing verklaard. De officiële standplaats van werknemer is het hoofdkantoor in Denemarken, maar vanuit praktische overweging voert werknemer zijn werkzaamheden grotendeels uit vanuit zijn huis in Nederland. Zijn functie is Director of Sales, Benelux & Israël. Werknemer heeft altijd goed gefunctioneerd. In het najaar van 2024 is ChemoMetec geconfronteerd met tegenvallende verkoopresultaten in de Europese tak van het bedrijf. Deze omstandigheid in combinatie met het feit dat ChemoMetec het Belgische Ovizio S.A. heeft overgenomen, heeft er in november 2024 toe geleid dat een aantal organisatorische wijzigingen zijn doorgevoerd in de Europese verkooporganisatie van ChemoMetec. Op 15 januari 2025 werd werknemer benaderd door de CFO waarbij hem is medegedeeld dat zijn arbeidscontract op korte termijn zal worden beëindigd met als reden dat het ging om een reorganisatie. Een dag later, dus op 16 januari 2025, heeft werknemer nog een brief ontvangen van ChemoMetec. Daarin staat onder meer dat werknemer met behoud van al zijn primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (inclusief bonus) is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Op 6 maart 2025 heeft de voormalige gemachtigde van werknemer schriftelijk aan ChemoMetec laten weten dat niet het Deense recht, maar Nederlands recht van toepassing is, dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst daarom niet rechtsgeldig is, en dat het ontslag niet is ingegeven door een reorganisatie. Op 7 april 2025 heeft de huidige gemachtigde van werknemer de eerder ingenomen standpunten van werknemer schriftelijk herhaald richting ChemoMetec. Op beide brieven heeft ChemoMetec niet gereageerd. Daarom heeft werknemer een verzoekschrift bij de kantonrechter ingediend tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Rechtsmacht en toepasselijk recht

In artikel 4 Brussel I bis-Verordening staat de algemene, en dus hoofdregel, over de

bevoegdheid. Die komt erop neer dat de rechter van de lidstaat waar de verweerder woonplaats heeft, ongeacht zijn nationaliteit, bevoegd is. In deze zaak zou dus in beginsel de Deense rechter bevoegd zijn. Op de hoofdregel zijn echter een aantal uitzonderingen gemaakt, zoals bij individuele arbeidsovereenkomsten. Daarover gaan de artikelen 20 tot en met 23 Brussel I bis-Verordening. Tegen deze achtergrond oordeelt de kantonrechter dat voldoende is gebleken dat werknemer hoofdzakelijk ('gewoonlijk') zijn arbeid vanuit zijn woning in Nederland heeft uitgevoerd. Werknemer heeft zich immers in het verzoekschrift op het standpunt gesteld dat hij grotendeels thuis heeft gewerkt (vanuit zijn huis in Nederland) en dat dit in overeenstemming is met wat is bepaald in artikel 2 van de arbeidsovereenkomst. Het voorgaande betekent dat de Nederlandse rechter op basis van artikel 21 lid 1 sub b onder i Brussel I bis-Verordening bevoegd is het verzoek van werknemer te behandelen. Op basis van de artikelen 93 onder c en 100 Rv is de kantonrechter van de rechtbank Oost-Brabant, locatie 's-Hertogenbosch, absoluut en relatief bevoegd van beide verzoeken kennis te nemen. Vervolgens is de vraag aan de orde welk recht van toepassing is. Bij de beantwoording van deze vraag overweegt de kantonrechter dat beide partijen de (hoofd)verzoeken hebben ingesteld met een duidelijk contractuele grondslag, namelijk dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd of dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op basis van een in de wet genoemde redelijke grond. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en ChemoMetec is gesloten na 17 december 2009. De vraag naar welk recht de verzoeken van werknemer en ChemoMetec beoordeeld dienen te worden, moet daarom beantwoord worden aan de hand van de Rome I-Verordening. In artikel 8 lid 2 Rome I is vermeld dat bij gebreke van een rechtskeuze, de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht van het land waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht. De uitzonderingsgrond van artikel 8 lid 4 Rome I is niet van toepassing. Er zijn geen omstandigheden gesteld of gebleken die wijzen op een kennelijk nauwere band van de arbeidsovereenkomst met een ander land.

Opzegging en ontbinding arbeidsovereenkomst

Vast staat dus dat ChemoMetec geen ontslagvergunning bij het UWV heeft gevraagd, laat staan gekregen, en dat is dus wel noodzakelijk op basis van het Nederlands recht. Verder is niet gesteld of gebleken dat ChemoMetec op andere wijze rechtsgeldig is overgegaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen voortduurt. Volgens ChemoMetec zijn er, gelet op wat zich heeft voorgedaan en de opstelling van werknemer voor en tijdens deze procedure, meerdere redelijke gronden die de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigen. Dit zijn achtereenvolgens de g-grond, h-grond en i-grond. De kantonrechter is er allereerst onvoldoende van overtuigd dat het vertrouwen tussen partijen onherstelbaar is beschadigd. Daarnaast heeft ChemoMetec een beroep op de h-grond onvoldoende onderbouwd, zodat ook om deze reden niet kan worden overgegaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Tot slot heeft ChemoMetec gesteld dat er sprake is van een combinatie van omstandigheden die maakt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van ChemoMetec kan worden verlangd. ChemoMetec noemt ter onderbouwing van de combinatiegrond hoofdzakelijk dezelfde omstandigheden die zij ook

aan de andere ontslaggronden ten grondslag heeft gelegd. Hiervoor is al uitgelegd waarom deze omstandigheden/gronden niet kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dat geldt ook indien deze omstandigheden gecombineerd worden. Ook dan is dit alles onvoldoende om over te gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met name gelet op de onvoldoende onderbouwing van ChemoMetec en het gegeven dat ChemoMetec zich (nog) niet heeft ingespannen om te onderzoeken of de arbeidsovereenkomst toch nog op enige wijze succesvol kan worden voortgezet.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:5746

Zaaknummer: 11724591 EJ VERZ 25-258

Rechters: J.J.A. Donkersloot

Advocaten: J.C. van Haarlem en N.T. Dempsey

Wetsartikelen: 4 Brussel I bis-Verordening, 21 lid 1 sub b onder i Brussel I bis-Verordening, 93 onder c Rv, 100 Rv, 8 lid 2 Rome I, 8 lid 4 Rome I, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub h BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot toekenning hogere transitievergoeding afgewezen. Werknemer ziet af van bewijslevering. Niet is komen vast te staan dat werknemer van 1 juli tot 7 december 2015 in dienst was van werkgever dan wel dat sprake is van opvolgend werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van Schoonmaakorganisatie Succes B.V. (hierna: Succes). Met ingang van 27 januari 2025 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd. Succes heeft een transitievergoeding ter hoogte van € 7.976,02 bruto aan werknemer voldaan, berekend vanaf 7 december 2015 tot 27 januari 2025. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat de transitievergoeding dient te worden berekend vanaf de aanvang van het dienstverband met Succes, derhalve vanaf 1 maart 2003 en Succes te veroordelen aan werknemer te voldoen het restant van de transitievergoeding ad € 11.139,56 bruto. De kantonrechter heeft in de tussenbeschikking van 12 juni 2025 overwogen dat moet worden vastgesteld of werknemer in de periode van 1 juni 2015 tot 7 december 2015 feitelijk nog steeds werkzaam is geweest voor Succes, dan wel of Yasmijn B.V. – van wie werknemer van 1 juni tot 6 december 2015 betalingen heeft ontvangen – geldt als opvolgend werkgever van Succes volgens de toenmalige maatstaf (het ‘zodanige banden’-criterium). Werknemer is in de gelegenheid gesteld om bewijs te leveren van zijn stellingen. Ook heeft de kantonrechter in de tussenbeschikking geoordeeld over het WWZ-overgangsrecht ten aanzien van de ketenregeling en de berekening van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de door werknemer genomen akte wordt het voorlopige oordeel van de kantonrechter weergegeven als dat “de transitievergoeding nog voor beperkte periode kan worden toegekend (...) omdat er een knik van meer dan 3 maanden zit tussen het contract dat eindigt op 1 augustus 2013 (4 maanden later), gevolgd door een contract dat ingaat per 1 december 2013. Daarmee zou de keten doorbroken zijn”. Werknemer stelt vervolgens dat de periode van drie maanden die onder het oude recht gold in verband met de ketenregeling een andere is dan die van zes maanden die van belang is voor het bepalen van de transitievergoeding. Werknemer geeft hier het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet juist weer. Overwogen is dat de ‘knik’ van vier maanden in 2013 gelet op het overgangsrecht niet betekent dat de transitievergoeding wordt beperkt. Het is echter wel van belang dat werknemer na 1 juni 2015, namelijk per 7 december 2015, een vast dienstverband heeft gekregen bij Succes. Dat heeft als gevolg, zoals overwogen, dat de periode

van 1 juli 2012 tot 1 juli 2015 niet meetelt voor het berekenen van de transitievergoeding, omdat daarin de meergenoemde 'knik' van vier maanden zit. Dit is destijds een bewuste keuze geweest van de wetgever. Werknemer reageert hier niet op en weerlegt dit voorlopige oordeel dan ook niet. De kantonrechter blijft daarom bij dit oordeel. Dit maakt dat werknemer ten hoogste over de periode 1 juli 2015 tot 7 december 2015 een aanspraak heeft op Succes, omdat Succes immers de transitievergoeding heeft betaald die is berekend over de periode vanaf 7 december 2015. In zijn akte heeft werknemer gesteld dat hij bewijslevering 'niet opportuun' acht als tot vorenstaand oordeel wordt gekomen. De kantonrechter begrijpt daaruit dat werknemer afziet van bewijslevering. Dit betekent dat zijn verzoek wordt afgewezen, omdat niet komt vast te staan dat Succes in de periode 1 juli 2015 tot 7 december 2015 de werkgever van werknemer was, althans Yasmijn als opvolgend werkgever van Succes gold.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7845

Zaaknummer: 11606000

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ontbonden op verzoek van werknemster. Werkgever heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld door/bij het niet verlengen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst. Werknemster heeft geen recht op transitievergoeding en billijke vergoeding.

Feiten

Werknemster werkt sinds 1 oktober 2024 bij werkgeefster als huidtherapeut, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tot en met 30 september 2024. Werknemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, omdat werknemster dat verzoekt en werkgeefster daarmee instemt. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster niet ernstig verwijtbaar gehandeld door de arbeidsovereenkomst met werknemster niet te verlengen. Hoewel duidelijk is dat werknemster er niet op had gerekend dat er een einde zou komen aan haar tijdelijke arbeidsovereenkomst en zij vindt dat zij een 'tweede kans' had moeten krijgen, is de manier waarop werkgeefster met haar heeft gecommuniceerd niet zodanig dat de hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen wordt gehaald. Een werkgever kan op enig moment tot de conclusie komen dat sprake is van een mismatch en dat het om die reden niet wenselijk is de tijdelijke arbeidsovereenkomst te verlengen. De vraag of sprake is (geweest) van disfunctioneren, is daarbij niet relevant. Voor een aanzegging dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, is immers geen (geldige en voldragen) opzeggingsgrond en geen nadere onderbouwing nodig. Tot slot is er ook geen sprake van (ernstig) verwijtbaar handelen omdat werkgeefster werknemster vanaf 27 maart 2025 niet meer heeft toegelaten tot haar werkzaamheden. Werknemster was op dat moment immers ziek. De bedrijfsarts heeft op 2 juni 2025 geoordeeld dat werknemster nog drie tot zes maanden ziek zal blijven. Bovendien had de gemachtigde van werknemster al op 6 mei 2025 aangekondigd dat werknemster zelf een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst zou indienen. Omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft werknemster bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst geen recht op een billijke vergoeding of een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11076

Zaaknummer: 11799515 VZ VERZ 25-5122

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: C. van der Ven en R.P. Gasseling

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond (ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie), herplaatsing ligt niet in de rede, geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 2019 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 21 juni 2023 heeft werkgeefster werknemer een officiële waarschuwing gegeven wegens onveilig en onprofessioneel gedrag naar een collega in het bijzijn van andere collega's. In een ter zake tussen de directeur van werkgeefster, een leidinggevende en werknemer gevoerd gesprek is afgesproken dat de hierdoor ontstane situatie binnen tien dagen bespreekbaar zou worden gemaakt door middel van een gesprek met dan wel een terugkoppeling aan de collega in kwestie en overige betrokken collega's. Ook zijn er toen naar aanleiding van een eerdere beoordeling afspraken gemaakt over een persoonlijk verbetertraject voor werknemer. Werknemer heeft dat overleg op de dag zelf afgezegd en daarbij onder meer aangegeven dat hij zich niet goed voelde. Werkgeefster heeft werknemer daarop ziek gemeld. De re-integratie is moeizaam verlopen. Op 11 maart 2024 heeft de aangezochte mediator teruggekoppeld dat er geen aanvang kon worden genmaakt met de mediation, volgens werkgeefster omdat werknemer op verschillende momenten aangaf verhinderd te zijn. In juni 2024 is toen de mediation begonnen en per 1 juli 2024 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. In de zomer van 2024 heeft werkgeefster zich ingezet voor een nieuwe start toen bleek dat er onoplosbare verschillen van inzicht bestonden tussen werknemer en zijn collega's en zijn leidinggevende. Helaas zijn de verhoudingen met werknemer binnen deze opleiding ook verstoord geraakt en heeft hij zijn wantrouwen geuit tegen meerdere personen, onder wie de directeur van de afdeling, die zich persoonlijk voor het normaliseren van de verhoudingen had ingezet. Na het inzetten van een loonstop om een gesprek en poging tot een (vierde) mediation mogelijk te maken, is die inzet niet succesvol gebleken. Werkgeefster ziet geen andere mogelijkheid dan te verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer. Werkgeefster heeft verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de g-grond en subsidiair op de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Geoordeeld wordt dat werknemer met deze opstelling en wijze van communiceren onvoldoende rekening heeft gehouden met de gerechtvaardigde belangen van werkgeefster. Hij had zich per 1 juli 2024 immers volledig hersteld gemeld en heeft een fulltimedienstverband zodat werkgeefster hem in beginsel ook fulltime mocht inzetten op reguliere les-/werkuren, net als ieder ander in zijn functie. Verder blijkt uit niets

dat hij vanaf het moment dat afgesproken werd dat hij zou overstappen bij zijn leidinggevende daar heeft aangekaart dat zijn aanwezigheid op locatie op bepaalde dagen of uren voor hem lastig zou (kunnen) zijn vanwege privé zaken (zoals zijn werk voor de gemeenteraad of zorgtaken) of de reisafstand. Ook blijkt uit niets dat hij in die periode zijn werkgever behoorlijk heeft gemeld dat er, ondanks de hersteldmelding, toch belemmeringen zouden zijn waarmee bij het roosteren rekening gehouden zou moeten worden. Door daarmee eerst vlak voor het begin van het nieuwe studiejaar, nadat het rooster al was vastgesteld, te komen en dan onder dreiging van een ziekmelding aan te dringen op aanpassingen, heeft werknemer zich niet als goed werknemer gedragen en de belangen van werkgeefster miskend. Tekenend in dit verband acht de kantonrechter dat werknemer kennelijk niet eens de moeite heeft genomen tijdig een kaakchirurgische ingreep in september 2024 bij zijn werkgever te melden, terwijl de datum daarvan hem al vier maanden bekend was. Door zo te handelen heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter het vertrouwen dat werkgeefster in hem moet kunnen stellen ondergraven. Uit de overgelegde correspondentie blijkt ook dat er aan de zijde van werknemer inmiddels sprake is van substantieel wantrouwen jegens zijn werkgever. Gezien het voorgaande kan in redelijkheid niet anders geconcludeerd worden dan dat de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord en dat de voorgestelde mediation het voor een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie noodzakelijke vertrouwen niet heeft kunnen herstellen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om te oordelen dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11226

Zaaknummer: 11545455 VZ VERZ 25-901

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: F.A. Verberk-Elich en S.J.M. Masselink

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g en sub i BW en 7:671b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Vale Logistics B.V. wordt veroordeeld tot nakoming van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen en tot het betalen van een schadevergoeding.*Feiten*

Vale Logistics B.V. (hierna: Vale) exploiteert een transportbedrijf. De activiteiten van Vale vallen onder de werkingssfeer van de cao. FNV heeft haar controlebevoegdheid ten aanzien van de naleving van de cao overgedragen aan de stichting VNB (hierna: VNB). VNB heeft Vale bij brief van 9 februari 2021 medegedeeld dat zij signalen heeft gekregen waaruit blijkt dat Vale mogelijk een aantal artikelen van de cao niet correct naleeft. Partijen hebben vervolgens met elkaar gecorrespondeerd. Vale heeft gevorderd Vale te veroordelen tot naleving van de cao. De kantonrechter heeft Vale veroordeeld tot naleving van de algemeen verbindend verklaarde cao. Vale vordert in hoger beroep dat het hof de vorderingen van FNV alsnog afwijst.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het betoog van Vale dat een normeringsregeling gold, kan niet worden gevolgd, nu zij niet stelt en ook niet is gebleken dat daarvoor instemming van de werkgevers en werknemersorganisatie is verkregen. Op grond van de cao geldt dat alle arbeidsuren moeten worden betaald, waarop pauzetijden in mindering strekken. Het gaat daarbij echter niet om de werkelijke tijden dat een chauffeur pauze had, maar om de pauzes conform een staffel. Vale stelt, zo begrijpt het hof, dat zij daadwerkelijke genomen pauzes als de vrachtwagen stilstaat niet als arbeidstijd, maar als rusttijd beschouwt en dat zij deze tijd daarom in mindering bracht op het aantal gewerkte uren. Die redenering is onjuist en die wijze van het berekenen van loon is in strijd met de cao. De momenten dat de vrachtwagen tijdens het transport stilstaat, al dan niet tijdens het laden en lossen, zijn werktijd. Of de chauffeur op dat moment ook pauze neemt of kan nemen, is voor de berekening van het loon niet relevant, omdat voor pauzetijd de staffel geldt. Vale erkent dat vóór november 2022 niet juist werd omgegaan met het uitbetalen van overuren en diensten op zaterdag en zondagen. Het is niet voldoende dat Vale na november 2022 de cao op deze punten correct heeft toegepast, maar zij dient ook haar schending van dit artikel in het verleden ongedaan te maken, door (her)berekeringen van het loon te maken en het te weinig betaalde loon alsnog uit te keren aan haar (ex-)werknemers. Met het overleggen van de twee salarisstroken over de maand november 2022 en de uitdraaien van de tachografen, kan Vale niet bewijzen dat zij de door haar erkende schending van de cao ongedaan heeft gemaakt. Vale stelt niet dat zij zelf

niet meer beschikt (of kan beschikken) over de gegevens die nodig zijn om een correcte berekening van het loon te maken en zij stelt ook niet dat zij niet (meer) beschikt over contactgegevens van haar voormalige werknemers. Dat haar voormalige administrateur niet in staat is de berekening te maken en dat haar huidige administrateur niet over de benodigde gegevens beschikt, betekent niet dat het onredelijk zou zijn om meer inspanning en zorgvuldigheid te vergen dan Vale heeft betracht. Het hof zal ook de uitgesproken veroordeling op straffe van een dwangsom geheel in stand laten. Het hof oordeelt dat FNV voldoende heeft onderbouwd dat zij immateriële schade heeft geleden, in de vorm van verlies aan status en wervingskracht doordat Vale de cao niet correct heeft nageleefd. Vale heeft hier op haar beurt onvoldoende tegen ingebracht. Anders dan Vale stelt, kan voor de begroting van die immateriële schade worden aangeknoopt bij de door FNV genoemde factoren die betrekking hebben op de ernst van de tekortkoming, het aantal betrokken werknemers, het voordeel dat Vale behaalt door haar tekortkoming en de mate van inspanning van Vale om die tekortkoming ongedaan te maken. Vale kan niet bewijzen dat zij de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen correct nagekomen is en wordt veroordeeld tot nakoming van de cao en tot het betalen van een schadevergoeding aan FNV. Vale wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1841

Zaaknummer: 200.335.210/01

Rechters: A. van Zanten-Baris, H.K.N. Vos en J. de Graaf

Advocaten: B.D. Bos en R.A. Severijn

Wetsartikelen: