

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 42, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:768](#) 29-09-2025

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1541](#) 10-10-2025

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1934](#) 30-09-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2090](#) 16-09-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2338](#) 09-09-2025

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5985](#) 01-10-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11629](#) 01-10-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8159](#) 01-10-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:17830](#) 25-09-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:17702](#) 24-09-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10681](#) 19-09-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10676](#) 19-09-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10626](#) 17-09-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10627](#) 16-09-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8821](#) 11-09-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8850](#) 10-09-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:4115](#) 10-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5111](#) 04-09-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:9009](#) 04-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5110](#) 01-09-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8558](#) 29-08-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8273](#) 21-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6760](#) 17-04-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6758](#) 10-04-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6756](#) 10-04-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6751](#) 03-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1343](#) 27-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2898](#) 12-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:333](#) 11-02-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:7015](#) 24-12-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2023:8167](#) 15-11-2023

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Amsterdam](#) 25-09-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Het niet vermelden van werkzaamheden in tweede dienstverband als masseuse door teamleidster tijdens arbeidsongeschiktheid levert verwijtbaar handelen, maar geen ontslag op staande voet op.

Feiten

Werkneemster is bij OGD in dienst, laatstelijk als teamleidster gedurende 40 uur per week. Op 15 november 2023 is werkneemster in dienst getreden bij QoQo in de functie van masseuse op basis van een min-maxcontract voor 2 tot 16 uur per week. Op 15 december 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld bij OGD. In de maanden daarop is werkneemster een aantal malen bij de bedrijfsarts geweest. In de verslaglegging daarvan heeft de bedrijfsarts vermeld dat de reden van het verzuim een combinatie van werk- en niet-werkgerelateerde factoren is. De medische beperkingen liggen op het terrein van (onder meer) concentratie, handelingstempo, omgaan met conflicten en energie. In het laatste verslag van de bedrijfsarts, daterend van 16 april 2024, heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat werkneemster inmiddels had opgebouwd tot 4 x 4 uur per week. Omdat de stijging in belasting de stijging in belastbaarheid inhaalde, is er besloten de laatste weken niet verder op te bouwen. Op 1 of 2 mei 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen OGD en werkneemster. OGD heeft tijdens dat gesprek de werkzaamheden van werkneemster bij QoQo aan de orde gesteld en heeft werkneemster gevraagd waarom zij deze werkzaamheden niet heeft gemeld en waarom zij daarvoor geen toestemming heeft gevraagd. Bij e-mail van 2 mei 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en OGD te veroordelen tot onder meer wedertewerkstelling en loondoorbetaling. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen. In hoger beroep verzoekt werkneemster OGD te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 250.000 bruto, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 16.200 bruto en een transitievergoeding van € 23.294,90 bruto.

Oordeel

Het hof oordeelt dat in de gegeven omstandigheden het op de weg van werkneemster had gelegen om – in ieder geval bij de bedrijfsarts – melding te maken van haar tweede arbeidsovereenkomst. Zij had in dat geval met de bedrijfsarts kunnen bespreken in hoeverre de arbeidsovereenkomst bij QoQo haar herstel zou kunnen belemmeren. Het hof is op grond van het voorgaande van oordeel dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld en dat als gevolg van haar nalaten de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord. Een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op een dergelijke grond zou toewijsbaar zijn geweest. Als gevolg

van het stilzwijgen van werkneemster is OGD immers het vertrouwen in werkneemster verloren. De gang van zaken roept bij OGD – niet onbegrijpelijk – de vraag op waarom werkneemster wél arbeidsongeschikt is voor haar werk bij OGD, maar niet voor haar werk bij QoQo. Bovendien is begrijpelijk dat OGD zich de vraag stelt of werkneemster door haar handelwijze haar herstel en re-integratie heeft belemmerd. Naar het oordeel van het hof zijn de feiten en omstandigheden waarop OGD in de e-mail van 2 mei 2024 een beroep heeft gedaan, echter onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. OGD legt daarin een verband tussen het (in haar ogen) trage herstel van werkneemster en haar arbeidsovereenkomst bij QoQo, terwijl niet vaststaat dat dat verband er is. De omstandigheid dat de bedrijfsarts een gebrek aan energie bij werkneemster heeft geconstateerd, betekent nog niet dat dit is veroorzaakt of verergerd door haar werk bij QoQo. In dit verband is van belang dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster mede werd veroorzaakt door werkgerelateerde factoren en dat zij met haar massagewerk meer zin aan haar leven gaf. Het is dus even goed denkbaar dat het massagewerk werkneemster juist meer (mentale) energie gaf. Het had daarom op de weg van OGD gelegen om nader te onderzoeken of de re-integratie van werkneemster werd geschaad door het dienstverband bij QoQo. Het hof betreft bij het vorenstaande ook dat werkneemster sinds 2007 bij OGD werkzaam is geweest en dat zij (voornamelijk) naar volle tevredenheid haar werkzaamheden voor OGD heeft verricht. Het hoger beroep treft dus grotendeels doel. Aan werkneemster wordt onder meer een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toegekend.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 30-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1934

Zaaknummer: 200.348.822/01

Rechters: H.J. van Kooten

Advocaten: M. Breur en J.D.J. Kokje

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Pleegzorgwerkster bij WSGV is op staande voet ontslagen wegens vermeend disfunctioneren en gebrekkige dossiers. Geen sprake van rechtsgeldig ontslag op staande voet. Werkneemster ontvangt vergoedingen en proceskosten.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2019 voor onbepaalde tijd in dienst bij de stichting William Schrikker Stichting Gezinsvermogen (hierna: WSGV), laatstelijk in de functie pleegzorgwerkster voor 27 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Jeugdzorg van toepassing. Werkneemster is een alleenstaande moeder met twee kinderen.

Als pleegzorgmedewerkster adviseerde en begeleidde werkneemster pleegouders, monitorde zij het hulpverleningstraject en droeg zij zorg voor een zo stabiel mogelijke thuissituatie voor het pleegkind. Alleen in 2019 is een jaargesprek gevoerd. Daarvan is een verslag opgemaakt en aan het personeelsdossier toegevoegd. Werkneemster werkte hoofdzakelijk vanuit huis en bezocht vanuit huis verschillende pleeggezinnen in de regio. Zij maakte deel uit van het Team Midden sub Gelderland, waarin ongeveer vijftien andere pleegzorgwerkers zaten. Het team werd aangestuurd door een clustermanager. Tot en met november 2024 was dat X. Vanaf december 2024 is dat Y. Z werkte geregeld als zzp'er voor WSGV wanneer er in het team personeelskrapte was wegens ziekte of zwangerschap. [Naam 3] heeft werkneemster in 2020 ondersteund middels coaching. Werkneemster is in de periode van circa het laatste kwartaal 2020 tot medio 2023 geheel dan wel gedeeltelijk afwezig geweest als gevolg van zwangerschaps-/bevallingsverlof of arbeidsongeschiktheid. Op 10 maart 2025 laat Y aan werkneemster weten dat hij signalen heeft ontvangen over de inhoud/kwaliteit van de door werkneemster beheerde dossiers en dat er een onderzoek wordt gestart. Op haar vraag welke opdracht wordt gegeven aan de onderzoeker, reageert Y dat er dossiers worden beoordeeld op inhoud en volledigheid. Indien daaruit blijkt dat verbetering nodig is, zullen afspraken worden gemaakt; indien werkneemster voldoet, zullen suggesties ontkracht worden. Werkneemster wordt geadviseerd een vertrouwenspersoon te raadplegen en er wordt een afspraak bij de bedrijfsarts gemaakt. De opdracht om het onderzoek uit te voeren wordt gegeven aan Z. Na een gesprek op 3 april 2025 via Teams, waarbij ook iemand van HR aanwezig was, wordt werkneemster geschorst en direct afgesloten van digitale systemen. Het onderzoeksrapport dateert van 10 april 2025 en bevat onder meer bevindingen over te werken uren per week, opname van verlof en voldoen aan normen in dossiers. Op 10 april 2025 ontvangt werkneemster met haar gemachtigde een uitnodiging voor een 'hoor en wederhoor'-gesprek

op 17 april 2025. Tijdens dit gesprek wordt gesproken over ontslag op staande voet, dat op 22 april 2025 wordt gegeven.

Werkneemster verzoekt om te verklaren dat er geen dringende reden voor het ontslag is en vergoedingen zoals transitievergoeding, schadevergoeding, billijke vergoeding, vergoeding niet-genoten vakantiedagen en advocaatkosten toe te kennen. WSGV voert verweer en stelt dat werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt om betaling van onderzoekskosten, te veel ontvangen salaris en proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet dat WSGV aan werkneemster heeft gegeven niet rechtsgeldig is, omdat het niet onverwijld is gegeven en er geen dringende reden voor het ontslag bestond. Hoewel WSGV al op 3 april 2025 op hoofdlijnen op de hoogte was van de uitkomsten van het onderzoek van Z, vond het hoor- en wederhoorgesprek pas plaats op 17 april 2025 en werd het ontslag pas na het Paasweekend uitgevoerd, zonder dat dit tijdsverloop werd gerechtvaardigd.

Daarnaast zijn de verwijten aan werkneemster – ongeoorloofd verlof, te weinig begeleiding van pleeggezinnen en gebrekkige dossiervorming – onvoldoende onderbouwd of betreffen disfunctioneren, waarvoor een verbetertraject passend was geweest. Gelet hierop kon geen dringende reden voor ontslag worden vastgesteld.

Daarom wijst de kantonrechter de gefixeerde schadevergoeding van WSGV af en kent aan werkneemster transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding van € 12.500 en vergoeding van niet-genoten vakantiedagen € 1.359,76 inclusief wettelijke rente en verhoging toe. Verzoeken van WSGV tot vergoeding van onderzoekskosten of terugbetaling van vermeend te veel ontvangen salaris worden afgewezen. Tot slot worden de proceskosten van WSGV aan de zijde van werkneemster toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8273

Zaaknummer: 11726153

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: G. Oudshoorn en A.L. Schingenga

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendwerknemer had bij aanvang van zijn dienstverband recht op hogere cao-inschaling vanwege eerdere ervaring in de vleesindustrie. Toewijzing loonvordering van € 11.168,43.

Feiten

Professional Europe Services (PES) exploiteert een uitzend- en detacheringsbureau. Op 5 augustus 2019 is werknemer bij PES in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst, aanvankelijk in de functie van medewerker droge afdeling in loonroep B, schaal 0. Met ingang van 3 februari 2020 hebben partijen een tweede arbeidsovereenkomst gesloten. Werknemer hield dezelfde functie van medewerker droge afdeling in loongroep B, schaal 0. Met ingang van 1 maart 2021 zijn partijen een uitzendovereenkomst voor de duur van zes maanden overeengekomen. De functie van werknemer was medewerker droge afdeling Loongroep B, schaal 1. Deze uitzendovereenkomst is aansluitend (met ingang van 1 september 2021) voortgezet voor bepaalde tijd tot en met 28 februari 2022. Daarna is de uitzendovereenkomst nog voor twee keer met een half jaar verlengd waarbij werknemer de functie van medewerker droge afdeling in loongroep B, schaal 2 had. Partijen hebben daarna nog een uitzendovereenkomst voor de periode vanaf 1 maart 2023 tot en met 31 augustus 2023 gesloten. Op alle arbeidsovereenkomsten is de NBBU-cao van toepassing. Werknemer is steeds tewerkgesteld bij bedrijf X. In de cao van bedrijf X is onder meer het volgende bepaald:

(...)

2. Aanloopschaal

Werknemers die nieuw in diens treden in de vleeswarenindustrie, mogen maximaal een jaar volgens een aanloopschaal worden beloond. Indien minimaal zes maanden bij werkgever is gewerkt als uitzendkracht, wordt die tijd in mindering gebracht op de hierboven genoemde periode van een jaar.

3. Functiejaarschaal

De vakvolwassen werknemers ontvangen het schaalloon dat overeenkomt met het aantal jaren voorafgaande aan 1 januari, dat zij onafgebroken in hun loonschaal ingedeeld zijn geweest. Voor werknemers in de loonschalen A tot en met S met nul functiejares geldt dat zij worden ingedeeld op 1 functiejaar.

(...)

Het loonsysteem kent een verdeling in loonschalen, te weten (...)

De indeling in groepen in als volgt:

Loongroep A: Aanloopschaal.

Loongroep B: Medewerkers Droge Afdelingen

(...)

Op 27 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Per 1 september 2023 is de uitzendovereenkomst tussen partijen van rechtswege geëindigd. Werknemer vordert onder meer betaling van achterstallig loon over de periode 5 augustus 2019 tot 27 maart 2023 wegens een onjuiste inschaling.

Oordeel

Werknemer voert aan dat PES hem bij indiensttreding op 5 augustus 2019 ten onrechte heeft ingedeeld in loongroep B, schaal 0. Werknemer had een langdurig arbeidsverleden in de vleeswarenindustrie, óók bij bedrijf X. Werknemer kon daarom op 5 augustus 2019 niet worden aangemerkt als een werknemer die nieuw in dienst treedt in de vleeswarenindustrie, als bedoeld in artikel 12 lid 2 van de cao van bedrijf X. Volgens PES speelt voor de indeling in functie jaren een arbeidsverleden in de vleeswarenindustrie geen rol. Werknemer heeft direct voorafgaand aan zijn indiensttreding per 5 augustus 2019 niet bij bedrijf X gewerkt en had daardoor feitelijk nul functie jaren in de zin van deze cao, aldus PES. Partijen zijn het erover eens dat werknemer terecht is ingedeeld in loongroep B (Medewerkers Droge Afdelingen) van de cao van bedrijf X. Zij verschillen van mening over de functie jaren. De kantonrechter overweegt hierover als volgt.

Volgens de cao van bedrijf X moet de indeling in de functieschaal worden gebaseerd op het aantal functie jaren. Hoewel PES heeft aangevoerd dat het arbeidsverleden van werknemer in de vleeswarenindustrie geen rol speelt, zijn partijen het erover eens dat werknemer niet in de aanloopschaal (loongroep A) moest worden ingedeeld. Dat brengt mee dat de inschaling moest plaatsvinden op grond van het bepaalde in de cao van bedrijf X. Daarin is bepaald dat werknemers in de loonschalen A tot en met D, met nul functie jaren worden ingedeeld op 1 functie jaar. Hierdoor is dan ook niet meer van belang of werknemer direct voorafgaand aan zijn indiensttreding op 5 augustus 2019 bij bedrijf X werkte of kan worden aangemerkt als vakvolwassen werknemer. Met nul functie jaren, maar niet nieuw in de vleeswarenindustrie, had werknemer recht op indeling in functie jaar 1 en dus op inschaling in loongroep B, schaal 1. PES heeft de berekeningen van de loonvordering met deze inschaling op zichzelf niet betwist. De conclusie is dat PES als gevolg van de verkeerde inschaling nog een bedrag van € 11.168,43

bruto aan werknemer moet betalen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2898

Zaaknummer: 11163728 \ CV EXPL 24-1790

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J. Yorzhits-Zandstra en M.C. Waterink

Wetsartikelen: Wet cao

RECHTSPRAAK

Werkgever moet achterstallig loon, vakantiegeld, transitievergoeding en wettelijke boete betalen aan verkeersregelaar na voortijdig ontslag.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 maart 2025 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van verkeersregelaar. Het overeengekomen loon bedraagt € 14,06 bruto per uur. Werknemer en werkgeefster zijn een proeftijd van één maand overeengekomen. Op enig moment heeft werkgeefster aan werknemer een voorschot van € 1.000 netto betaald. Bij bericht van 25 maart 2025 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat hij zijn afspraken niet nakomt en dat zij niet met hem als werknemer verdergaat. Werkgeefster heeft werknemer daarbij verzocht de geleende kleding, porto en pasje op kantoor in te leveren. Werknemer heeft bij brief van 16 mei 2025 werkgeefster gesommeerd tot betaling van de transitievergoeding van € 53,01 bruto, het achterstallig loon en de wettelijke verhoging van (op dat moment) 39%. Werkgeefster heeft bij e-mail van 21 mei 2025 aan werknemer medegedeeld dat de aanspraken van werknemer worden afgehandeld bij een extern administratiebureau. Bij e-mail van 27 mei 2025 heeft werknemer nogmaals gesommeerd tot betaling van het loon, de wettelijke verhoging (inmiddels 50%) en de transitievergoeding. Bij brief van 28 mei 2025 heeft werkgeefster medegedeeld dat werknemer uiterlijk op 1 juni 2025 zal worden uitbetaald voor de daadwerkelijk door hem gewerkte uren. Werkgeefster heeft zich daarbij verder op het standpunt gesteld dat werknemer meermaals niet op de werkplek aanwezig was. Op 1 juni 2025 heeft werknemer geen betaling van werkgeefster ontvangen. Werknemer verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig loon inclusief vakantiebijslag, wettelijke verhoging, uitbetaling van 8 vakantie-uren, transitievergoeding, vergoeding voor buitengerechtelijke kosten en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft recht op betaling van een totaalbedrag van € 1.528,09 bruto. Hoewel werkgeefster bij brief van 9 juli 2025 had gesteld dat de financiële afwikkeling al was geregeld, is gebleken dat dit niet klopt. Tijdens de zitting is vastgesteld dat werkgeefster op 12 juni 2025 slechts € 807,95 netto aan de werknemer heeft betaald, zodat zij niet aan al haar betalingsverplichtingen heeft voldaan.

Werknemer heeft onderbouwd dat hij in maart 2025 in totaal 125,5 uur heeft gewerkt. Hieruit volgt dat, na aftrek van het eerder ontvangen voorschot van € 1.000 netto, hij nog recht heeft op € 908,40 bruto aan achterstallig loon. Het verweer van werkgeefster dat werknemer minder uren zou hebben gewerkt, kon niet slagen, omdat zij niet heeft aangegeven hoeveel

uren hij volgens haar wel heeft gewerkt en geen loonadministratie heeft overgelegd. Omdat het loon op het moment van het verzoek nog niet was betaald, heeft werknemer bovendien recht op de maximale wettelijke verhoging van 50% volgens artikel 7:625 BW, wat neerkomt op € 454,20 bruto. Daarnaast had werknemer bij het einde van het dienstverband acht vakantie-uren opgebouwd, die werkgeefster niet heeft betwist. Bij een uurloon van € 14,06 komt dit neer op € 112,48 bruto, welk bedrag wordt toegewezen. Werknemer vordert ook een transitievergoeding van € 53,01 bruto. Werkgeefster heeft hiertegen geen inhoudelijk verweer gevoerd. Haar stelling dat werknemer zelf ontslag zou hebben genomen, faalt, omdat uit het bericht van 25 maart 2025 duidelijk blijkt dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Daarom is de transitievergoeding verschuldigd en wordt deze toegewezen. Ook de buitengerechtelijke incassokosten van € 278,98 worden toegewezen, aangezien werkgeefster hiertegen geen afzonderlijk verweer heeft gevoerd.

Werkgeefster wordt verder veroordeeld tot betaling van de wettelijke rente over de toe te wijzen bedragen, te rekenen vanaf de dag van verzuim tot de dag van betaling. Tot slot worden de proceskosten aan de zijde van werknemer toegewezen, begroot op € 904, bestaande uit € 90 griffierecht en € 814 salaris van de gemachtigde, waarover eveneens wettelijke rente verschuldigd is vanaf de vijftiende dag na de uitspraak tot aan de dag van betaling.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:9009

Zaaknummer: 11741031 AZ VERZ 25-29

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: N. Soro

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever ontslaat werknemer op staande voet wegens vermeend te lang verlof en twijfel over ziekmelding. Ontslag wordt vernietigd. Werkgever had bedrijfsarts moeten inschakelen en hield geen rekening met persoonlijke omstandigheden.

Feiten

Werknemer was sinds augustus 2024 bij Lycamobile in dienst geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als Merchandise Executive. Nadat hij op 18 maart 2025 vader was geworden, had hij twee weken geboorteverlof genoten en had hij met zijn leidinggevende via een appbericht afgesproken om aansluitend één week aanvullend geboorteverlof op te nemen. De leidinggevende had toegezegd dit diezelfde avond te bevestigen. Toen werknemer op 9 april 2025 weer aan het werk was gegaan, had hij een schriftelijke waarschuwing ontvangen wegens – volgens Lycamobile – ongeoorloofde afwezigheid op 7 en 8 april. Op 10 april had hij zich via een appbericht ziekgemeld bij zijn leidinggevende, zoals hij eerder ook had gedaan en had hij diezelfde dag nog telefonisch contact gehad met de HR-manager en de Sales Director. Op 22 april 2025 had Lycamobile hem vervolgens op staande voet ontslagen, omdat hij volgens de werkgever ongeoorloofd afwezig was geweest, zijn ziekmelding niet correct had gedaan en daarna onbereikbaar was gebleven.

Volgens werknemer was het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat daarvoor geen dringende reden bestond. Hij had het aanvullende verlof in overleg met zijn leidinggevende opgenomen en ging ervan uit dat hij ook op 7 en 8 april verlof genoot. Hij had op 9 april weer gewerkt en zich op 10 april ziekgemeld. Alleen een bedrijfsarts mocht beoordelen of hij daadwerkelijk ziek was. Indien Lycamobile van mening was dat sprake was van slechte bereikbaarheid, had een loonsanctie of waarschuwing op zijn plaats geweest in plaats van ontslag op staande voet. Werknemer verzocht de kantonrechter het ontslag te vernietigen en Lycamobile te veroordelen tot (na)betaling van loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 11 augustus 2025, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Lycamobile stelde dat het verzoek moest worden afgewezen. Volgens de werkgever was werknemer op 7 en 8 april ongeoorloofd afwezig geweest, had hij op 9 april een schriftelijke waarschuwing ontvangen en telefonisch een uitnodiging voor een gesprek gekregen. Op 10 april had hij zich ziekgemeld via een app, niet volgens de geldende regels en was hij daarna onbereikbaar. Lycamobile voerde aan dat werknemer zijn verantwoordelijkheden willens en wetens had verzaakt, waardoor de bedrijfsvoering ernstig werd verstoord.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De afwezigheid op 7 en 8 april kan worden verklaard door een voorstelbaar misverstand over de duur van het verlof en vormt geen dringende reden. De ziekmelding via de app was volgens eerdere praktijk acceptabel en Lycamobile had bij twijfel de bedrijfsarts moeten inschakelen. Onvoldoende bereikbaarheid tijdens ziekte rechtvaardigt hoogstens een loonsanctie. Ook heeft Lycamobile geen rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer, zoals zijn recente vaderschap en psychische klachten.

De kantonrechter vernietigt het ontslag op staande voet van 22 april 2025. Werknemer heeft recht op doorbetaling van loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 11 augustus 2025. Het brutomaandsalaris inclusief vakantietoeslag en gemiddelde bonus bedraagt € 4.496, wat leidt tot een nabetaling van € 16.417,22. Daarnaast kent de kantonrechter een wettelijke verhoging van 25% toe, wat neerkomt op € 4.104,31, wettelijke rente en proceskosten van € 1.084.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10676

Zaaknummer: 11764533

Rechters: E. Jochem

Advocaten: T. Koenders en R.D. Langezaal

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond. Na drie jaar waarin werkgever de nodige moeite heeft gedaan om werknemer te laten inzien waar zijn sterke en zwakke punten liggen en hem te ondersteunen bij de ontwikkeling van de verbeterpunten, kan van werkgever in redelijkheid niet meer gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2016 in dienst getreden bij Demcon. Uit de verslagen van de functioneringsgesprekken over de jaren 2018 en 2019 blijkt dat kanttekeningen geplaatst zijn bij de wijze van functioneren van werknemer op het punt van communicatie en samenwerken. Hoewel het functioneren van werknemer in 2020 op deze punten (kennelijk) beter is verlopen, blijkt uit de correspondentie tussen partijen in de eerste helft van 2021 dat de rol van lead engineer niet goed past bij werknemer. In een e-mail d.d. 31 mei 2021 schrijft Demcon dat zij heeft doen besluiten om werknemer in te zetten als software engineer. Demcon en werknemer komen overeen dat een coach zou worden ingeschakeld. De coachingsessies zijn begonnen op 28 oktober 2021. Op 23 november 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 10 december 2021 een probleemanalyse gegeven: de klachten van werknemer lijken werkgerelateerd te zijn (een conflictsituatie). Daarnaast was er tevens sprake van een medische situatie. Op 19 augustus 2022 werd op advies van ArboNet een mediation begonnen om aan het arbeidsconflict te werken. De mediation was niet succesvol. Ook de coach heeft zich teruggetrokken. Eind mei 2023 heeft Demcon op advies van de bedrijfsarts ten behoeve van werknemer ambulante begeleiding in gang gezet. Op 11 juli 2023 is de dienstverlening echter gestaakt omdat werknemer volgens het ingeschakelde bedrijf niet begeleidbaar is vanwege zijn gedrag. Werknemer bleef intussen ArboNet dermate veel e-mails sturen dat ArboNet zich genoodzaakt zag om de behandelrelatie met werknemer per 11 juli 2023 te staken. Bij brief van 14 juli 2023 is werknemer door Demcon aangesproken op zijn voor Demcon ontoelaatbare wijze van communiceren. Werknemer kreeg een loonsanctie en een waarschuwing. Op 20 november 2023 heeft Demcon na afloop van de 104 weken wachttijd bij het UWV een ontslaanvraag langdurige arbeidsongeschiktheid ingediend. Bij beslissing d.d. 1 juli 2024 heeft het UWV Demcon toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. In juli 2024 werd begonnen met een tweede mediationtraject maar ook nu niet succesvol. In deze procedure verzoekt Demcon de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als primaire grond heeft Demcon aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van twee jaar arbeidsongeschiktheid van werknemer (b-grond). De werkgerelateerde problematiek die tussen partijen speelt, is de kern van het dispuut tussen partijen. Als dat wordt opgelost, wordt hervatting van het eigen werk al dan niet in aangepaste vorm, binnen 26 weken aannemelijk geacht, zo blijkt ook uit de rapportage van de arboarts. Om die reden is de kantonrechter van oordeel dat voor ontbinding op de primair verzochte grond geen grondslag bestaat, dat is niet de kern van het probleem. Ook voor de subsidiair aangedragen grond (e-grond) ziet de kantonrechter onvoldoende basis. Demcon stelt weliswaar dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door zijn houding en gedrag naar onder meer de ingeschakelde coaches, mediators en ArboNed, maar uit de overgelegde producties blijkt onvoldoende dat hem hier een verwijt van gemaakt kan worden. Ten aanzien van de meer subsidiair aangedragen grond (g-grond) is wel sprake van een voldragen grond. Uit de gedingstukken blijkt dat ook werknemer in het kader van de ontslagaanvraag bij het UWV het standpunt heeft ingenomen dat er sprake is van een arbeidsconflict. De inhoud van de vele e-mailberichten die werknemer naar Demcon heeft gestuurd, winden er ook geen doekjes om. Tot tweemaal toe heeft mediation plaatsgevonden maar dat heeft niet tot een oplossing geleid zodat het niet voorstelbaar is dat de verstoorde arbeidsrelatie nog te herstellen is. In ieder geval is de kantonrechter van oordeel dat van Demcon in redelijkheid niet meer gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Zij heeft de nodige moeite gedaan om werknemer te laten inzien waar zijn sterke en zwakke punten liggen en hem te ondersteunen bij de ontwikkeling van zijn verbeterpunten. Diverse trajecten zijn gestrand en na drie jaar acht de kantonrechter het ook in het belang van werknemer om een punt te zetten achter de arbeidsrelatie. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Demcon zal toewijzen op de in artikel 7:669 lid 3 sub g BW genoemde grond.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:7015

Zaaknummer: 11285931 EJ VERZ 24-240

Rechters: A.S.M. Kuipers

Advocaten: W.M. Limberger en K.A. van Haaren

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

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door arbeidsongeschikte werknemer ernstig te dwarsbomen bij re-integratie in eigen functie en door passieve opstelling omtrent herplaatsing bij boventalligheid. Stellen dat er geen passende functies zijn, terwijl er vacatures openstaan en werknemer 23 keer (tevergeefs) intern heeft gesolliciteerd, is onvoldoende.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2018 in dienst getreden bij werkgeefster als Head of Global IT Procurement. Omstreeks 2020 is werknemer de functie Category Sourcing Lead EMEA Commercial gaan vervullen, met een salaris van € 14.072,25 bruto per maand. Op 9 juni 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld. Het UWV heeft in juli 2022 geoordeeld dat werkgeefster niet voldeed aan haar re-integratieverplichtingen. Eind 2022 is er een grote ontslagronde geweest bij werkgeefster, waarbij werknemer boventallig is verklaard. Hij was op dat moment nog ziek. In mei 2023 heeft het UWV werkgeefster een loonsanctie opgelegd wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen, waarna werknemer in september 2023 is gaan re-integreren binnen de afdeling Real Estate. In mei 2024 – een paar weken voor het verstrijken van het derde ziektejaar – is werknemer hersteld verklaard door de bedrijfsarts. Werkgeefster heeft vervolgens bij het UWV een ontslagvergunning aangevraagd op grond van bedrijfseconomische redenen. Op 20 februari 2025 heeft het UWV de ontslagvergunning geweigerd, vanwege (kort gezegd) het onvoldoende verrichten van herplaatsingsinspanningen door werkgeefster. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair wegens bedrijfseconomische omstandigheden en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

Tussen partijen is niet in geschil dat de functie van werknemer is vervallen en dat hij een unieke functie had zodat niet afgespiegeld hoeft te worden. Partijen twisten echter over de vraag of werkgeefster zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te herplaatsen in een andere passende functie. Werkgeefster stelt dat zij zich hiertoe heeft ingespannen, maar de kantonrechter volgt werkgeefster hier niet in. Van werkgeefster mag verwacht worden dat zij

in een gesprek met werknemer zijn individuele ambities en mogelijkheden in kaart brengt, hem actief begeleidt, initiërend te werk gaat en waar mogelijk eventuele belemmeringen voor een nieuwe functie wegneemt. Daarvoor moet werkgeefster concrete opleidingsmogelijkheden aanbieden en bij openstaande vacatures bezien in hoeverre problemen met een niet direct aansluitend cv van werknemer opgelost kunnen worden. Daarvan is onvoldoende gebleken. Ook het in zijn algemeenheid stellen dat er voor werknemer geen passende functies zijn, terwijl er wel vacatures open staan en werknemer zo'n 23 keer op vacatures gereageerd heeft, is onvoldoende. De kantonrechter kan niet beoordelen of werknemer daadwerkelijk geschikt is voor de functies waarop hij gesolliciteerd heeft en het had op de weg van werkgeefster gelegen om dat in haar afwijsbrieven nader te motiveren en toe te lichten en dat heeft zij onvoldoende gedaan. Het ontbindingsverzoek gestoeld op de a-grond wordt dan ook afgewezen. De kantonrechter constateert uit de stukken en het verhandelde ter zitting dat de verstandhouding tussen partijen in de afgelopen jaren zodanig verslechterd is dat de arbeidsverhouding duurzaam en onherstelbaar verstoord is. Beide partijen achten een verdere samenwerking niet mogelijk. Herplaatsing ligt, gelet op de verstoring, niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond volgt.

Vergoedingen

Werknemer verzoekt een billijke vergoeding en stelt in dat kader dat werkgeefster er sinds zijn ziekmelding alles aan heeft gedaan om hem buiten de organisatie te houden en uit te sluiten van functies die hij op basis van zijn capaciteiten had kunnen vervullen, waarmee werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter volgt werknemer hierin. Werkgeefster heeft minder dan een maand na de ziekmelding van werknemer een externe medewerker voor onbepaalde tijd aangenomen voor de functie van werknemer, terwijl de bedrijfsarts de verwachting heeft uitgesproken dat werknemer op korte termijn zou kunnen herstellen in zijn eigen functie. De toenmalige leidinggevende heeft in augustus 2021 in een MT-meeting, in het bijzijn van werknemer, aangekondigd dat de rol van werknemer was overgenomen en dat hij niet langer zijn team mocht aansturen en hem vervolgens meermaals verboden om deel te nemen aan vergaderingen. Daarnaast is komen vast te staan dat in e-mails tussen de manager van werknemer en een collega openlijk is gesproken over het opbouwen van een dossier met de intentie om het dienstverband van werknemer te kunnen beëindigen. Dit alles heeft ook tot een loonsanctie van het UWV geleid. Hoewel het opleggen van een loonsanctie door het UWV onvoldoende is om ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever ten aanzien van de re-integratie aan te nemen, moet in dit geval de handelwijze van werkgeefster – mede gelet op de wijze waarop in interne e-mails van werknemer is gesproken en gelet op haar passieve opstelling omtrent de herplaatsing van werknemer, terwijl hij zich gedurende een lange periode heeft ingespannen door op een twintigtal functies te solliciteren – als ernstig verwijtbaar worden beschouwd. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden met inachtneming van de opzegtermijn van zes maanden (zonder aftrek van proceduuretijd) en met toekenning van een billijke vergoeding van € 30.000 bruto en de transitievergoeding van € 39.109,75 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-09-2025

Zaaknummer: 11664652

RECHTSPRAAK

Werkgever geslaagd in bewijsopdracht. Werkneemster wist dat onder werktijd door werknemers van de businessunit waar zij voor werkte in haar woning werkzaamheden werden verricht, zonder dat werkgever dit wist. Ernstig verwijtbaar handelen werkneemster. Ontbinding arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is sinds 21 januari 2022 in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Vanaf januari 2024 is zij werkzaam als senior medewerkster servicedesk voor een businessunit die zich onder meer bezighoudt met technische dienstverlening in de bouw. Op 1 maart 2024 heeft een voormalig werknemer bij werkgeefster gemeld dat hij en enkele andere werknemers gedeeltelijk onder werktijd bouwwerkzaamheden in het huis van werkneemster hebben verricht. Werkneemster zou hiervan af hebben geweten. Ze betaalde ook een ‘mats’prijs. Werkgeefster heeft werkneemster en alle betrokken collega’s op 4 maart 2024 geschorst. Werkgeefster heeft daarna gesprekken met deze werknemers gevoerd en een onderzoek laten doen. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Zij motiveert dit met de stelling dat werkneemster door werknemers van de businessunit tijdens werktijd in haar woning een verbouwing heeft laten uitvoeren. Zij heeft actief meegedacht en meegewerkt aan deze constructie. Deze collega’s werden namelijk met medeweten van werkneemster ingepland op een ander project, waarna zij in de woning van werkneemster aan het werk gingen. Werkneemster heeft haar collega’s regelmatig overdag aan het werk gezien in haar woning. De gewerkte uren zijn geboekt op orders van een klant van de businessunit. Ook zijn er op rekening van werkgeefster bouwmaterialen gekocht voor de woning van werkneemster. Werkneemster heeft een deel van de frauduleus geboekte werkuren goedgekeurd in de systemen van werkgeefster. Door deze constructie heeft werkneemster ook een veel lager betaald voor de verbouwing dan dat zij had moeten betalen als een reguliere aannemer het werk had gedaan, aldus steeds werkgeefster. Bij beschikking van 18 september 2024 is werkgeefster opgedragen bewijs te leveren van haar stellingen. Zij heeft een aantal producties overgelegd en een viertal getuigen laten horen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster geslaagd is in het door haar te leveren bewijs. Vast is komen te staan dat werkneemster wist dat er onder werktijd door werknemers van de businessunit in haar woning werkzaamheden werden verricht. Dit heeft zij verhuld

door hierover geen mededelingen te doen aan werkgeefster. Daarmee is al sprake van ernstig verwijtbaar handelen zodat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gerechtvaardigd. Dit laat nog buiten beschouwing hoe de gewerkte uren bij de businessunit werden verantwoord. Werkneemster had naar het oordeel van de kantonrechter een kritische houding aan moeten nemen met betrekking tot het in de weken 38, 39 en 40 van 2023 goedkeuren van uren van collega's, waarvan zij wist dat deze tijdens werktijd bij haar aan het werk waren. Dit heeft zij ten onrechte nagelaten. De arbeidsovereenkomst wordt, zonder inachtneming van de opzegtermijn en zonder toekenning van enige vergoeding, ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:333

Zaaknummer: 11178472 ME VERZ 24-74

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A. van der Kolk en J. Peute

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft te laat een beroep gedaan op betaling van de zogenoemde Xella-vergoeding. Een werkgever hoeft niet op eigen initiatief in actie hoeft te komen als een (tijdig) verzoek van de werknemer ontbreekt.

Feiten

Werkneemster is op 1 juli 2003 in dienst getreden bij werkgeefster. Na verschillende langdurige periodes van ziekte is aan werkneemster per 17 mei 2018 een WIA-uitkering toegekend. Daarna is het dienstverband voor 15 uur voortgezet. Op 9 oktober 2022 is werkneemster wegens ziekte volledig uitgevallen voor haar werkzaamheden. Op 22 december 2023 stuurt werkgeefster werkneemster een e-mailbericht ter bevestiging van een gesprek dat partijen die dag met elkaar hebben gehad over verschillende opties wat betreft de toekomst van werkneemster bij werkgeefster. Uiteindelijk heeft werkneemster wegens arbeidsongeschiktheid niet meer bij werkgeefster gewerkt en heeft zij (deels) verlof ingezet. Vervolgens heeft de gemachtigde van werkneemster in een tweetal e-mailberichten van 18 november 2024 laten weten dat werkneemster aanspraak maakt op de wettelijke transitievergoeding en dat werkgeefster gehouden is om door middel van een vaststellingsovereenkomst de arbeidsovereenkomst te beëindigen onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding. Op 18 november 2024 is de arbeidsovereenkomst op grond van de cao van rechtswege geëindigd wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een (schade)vergoeding gelijk aan de wettelijke transitievergoeding van € 10.613,16 bruto met nevenvorderingen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of werkgeefster moet worden veroordeeld tot betaling van een zogenoemde Xella-vergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter is dat niet het geval. De door werkneemster verzochte vergoeding kan (alleen) worden toegewezen als er sprake is van een (i) tijdig (ii) verzoek van werkneemster (iii) ter beëindiging van haar (slapende) arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (iv) met toekenning van de wettelijke transitievergoeding. Aan die vereisten is niet voldaan. In de e-mailberichten waar werkneemster naar verwijst worden voorstellen gedaan die uitgaan van voortzetting van het dienstverband, zodat aan de vereisten van een verzoek van werkneemster ter beëindiging van haar (slapende) arbeidsovereenkomst geen sprake is. Ook op grond van de berichten van de gemachtigde kan de door werkneemster verzochte vergoeding naar het oordeel van de

kantonrechter niet worden toegewezen. Weliswaar verzoekt de gemachtigde van werkneemster in die berichten om het slapende dienstverband van werkneemster met wederzijds goedvinden te beëindigen met toekenning van de wettelijke transitievergoeding, maar de kantonrechter is van oordeel dat dit verzoek op 18 november 2024 te laat is gedaan. Weliswaar betekent 'de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op 18 november 2024' zuiver taalkundig dat iemand zijn laatste werkdag heeft op 18 november 2024 en dat de betreffende arbeidsovereenkomst ook op 18 november 2024 afloopt. Tussen partijen staat echter vast dat werkneemster haar AOW-uitkering ontvangt met ingang van 18 november 2024. Dat betekent dat de laatste dag van de arbeidsovereenkomst 17 november 2024 was en dat werkneemster dus met ingang van 18 november 2024 niet meer bij werkgeefster in dienst was. Het beroep van werkneemster op een arrest van het gerechtshof 's-Hertogenbosch van 9 januari 2024 gaat naar het oordeel van de kantonrechter niet op, mede gelet op de vaststelling dat in onderhavige zaak het verzoek door werkneemster is gedaan nádat zij de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt. Anders dan werkneemster stelt, rust op werkgever ook geen (informatie)verplichting. Een werkgever hoeft niet op eigen initiatief in actie te komen als een (tijdig) verzoek van de werknemer ontbreekt. Dat geldt temeer als die werknemer wordt bijgestaan door een professionele gemachtigde op het gebied van arbeidsrecht, zoals in deze zaak het geval is. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6760

Zaaknummer: 11470675 \ AZ VERZ 24-87 (E)

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: G.P. Oberman

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Passende arbeid is geen bedongen arbeid geworden. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen en werknemer mocht er evenmin gerechtvaardigd op vertrouwen. Periode van twee maanden is te kort om hieraan gerechtvaardigd vertrouwen te ontlelen (Kummeling/Oskam).

Feiten

Werknemer is per 1 september 2019 bij werkgeefster in dienst getreden als ambulant jeugdhulpverlener/buurtsportwerker. Op 29 augustus 2022 is werknemer langdurig arbeidsongeschikt geraakt door longcovid/burnoutklachten. Op dat moment was de arbeidsomvang van werknemer 32 uur. Bij einde WIA-wachttijd werkte werknemer 28 uur per week in eigen werk. Partijen hebben vervolgens gesproken over 'hoe nu verder'. Zo is gesproken over het terugbrengen van de werkuren naar 26-28 uur per week, dan wel aanpassingen ten aanzien van de inhoud van het werk. Vanaf 17 januari 2025 overkomen werknemer in privé meerdere grote en emotionele gebeurtenissen, waarop zijn zus hem op 4 februari 2025 ziekmeldt. Bij besluit van 18 februari 2025 heeft het UWV de WIA-aanvraag van werknemer afgewezen, omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Werknemer stelt zich op het standpunt dat de passende arbeid van 28 uur per week de nieuw bedongen arbeid is geworden en dat opnieuw een loondoorbetalingsverplichting voor werkgeefster bestaat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Nieuwe loondoorbetalingsverplichting?

Op 2 november 2024 is de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster in beginsel geëindigd. Dit betekent dat werknemer gelet op de ziekmelding van 4 februari 2025 geen recht meer heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte, tenzij hij in dit kort geding aannemelijk maakt dat partijen zijn overeengekomen dat de passende arbeid de nieuw bedongen arbeid is geworden of dat hij daar gerechtvaardigd op mocht vertrouwen.

Geen nieuw bedongen arbeid overeengekomen

Naar het oordeel van de kantonrechter is niet aannemelijk geworden dat partijen voor de ziekmelding van 4 februari 2025 uitdrukkelijk overeenstemming hebben bereikt over dat de passende arbeid de bedongen arbeid is geworden. Niet is komen vast te staan dat partijen het

erover eens waren dat 26-28 uren het maximaal haalbare was voor werknemer in zijn eigen werk en dat zij gesprekken zijn aangegaan tegen de achtergrond van de medische eindsituatie van werknemer. In een gespreksverslag van 13 december 2024 staat niets opgenomen over een definitieve eindsituatie. Voor zover werknemer bedoelt dat dit blijkt uit de zinsnede dat het contract wordt aangepast naar 28 uur met terugwerkende kracht, gaat deze stelling niet op. Werkgeefster heeft betwist dat hieraan uitvoering is gegeven; er is geen aangepast contract opgesteld en uit de salarisbetalingen over de periode van november 2024 tot en met februari 2025 blijkt dat werknemer is betaald voor 32 uur per week. De primaire grondslag voor de vordering slaagt dan ook niet.

Geen gerechtvaardigd vertrouwen

Passende arbeid kan de nieuw bedongen arbeid worden als de werknemer daar gerechtvaardigd op mocht vertrouwen. Daarvan zal sprake kunnen zijn als de werknemer gedurende een niet te korte periode arbeid heeft verricht waarvan de aard en de omvang tussen partijen niet ter discussie staat (*Kummeling/Oskam*). Los van de vraag of het enkel teruggaan in uren nieuw bedongen arbeid betekent, is de kantonrechter van oordeel dat een periode van december 2024 tot de datum ziekmelding van 4 februari 2025 te kort is om hieraan gerechtvaardigd vertrouwen te ontleen dat sprake zou zijn van nieuw bedongen arbeid. Gelet op al het voorgaande wordt de loonvordering van werknemer in kort geding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4115

Zaaknummer: 11785634 \ VV EXPL 25-80

Rechters: J. Boerlage-van den Bosch

Advocaten: mr. R.M. van der Horn en M. Zuidema

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Opdrachtgever heeft, met inachtneming van deze opzegtermijn, kunnen besluiten om de overeenkomst niet te verlengen. Van enige wanprestatie is geen sprake, noch is sprake van strijd met de redelijkheid.

Feiten

Opdrachtgever heeft met X, de eenmanszaak van zzp'er, op 10 augustus 2022 een overeenkomst van opdracht gesloten voor de verzorging en begeleiding aan cliënten van opdrachtgever in een intramurale setting voor de periode van 18 juli 2022 tot en met 17 november 2022. Op 12 oktober 2022 hebben de locatiemanager van opdrachtgever en zzp'er met elkaar gesproken. Op 13 oktober 2022 is zzp'er uit de WhatsApp-groep van opdrachtgever verwijderd. Zzp'er heeft op 18 oktober 2022 aangegeven dat hij heeft begrepen dat hij niet meer wordt ingepland en geen toegang meer heeft tot het medewerkersportaal en gevraagd om toelichting daarover. De locatiemanager heeft medegedeeld dat het contract niet is verlengd en dat hij daarom ook geen toegang meer heeft tot het medewerkersportaal. Ook is aangegeven dat de ingediende facturen niet meer worden voldaan. Op 31 oktober 2022 heeft zzp'er aanspraak gemaakt op betaling van facturen voor oktober en november. Opdrachtgever heeft de door zzp'er gewerkte uren betaald. De overige gefactureerde uren heeft hij niet betaald. Zzp'er vordert betaling. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Zzp'er komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat op grond van de overeenkomst de opdrachtgever te allen tijde kan opzeggen, met een opzegtermijn van dertig dagen. Opdrachtgever heeft dus, met inachtneming van deze opzegtermijn, zzp'er kunnen berichten dat de overeenkomst niet werd verlengd. Van enige wanprestatie door opdrachtgever is ook geen sprake, noch is het annuleren van de al overeengekomen diensten in strijd met de redelijkheid. Uit de overeenkomst blijkt niet dat partijen zijn overeengekomen dat opdrachtgever een minimumaantal uren of diensten aan zzp'er diende aan te bieden en in de overeenkomst is niets vastgelegd omtrent het niet meer inplannen en het annuleren van reeds geplande diensten. Opdrachtgever kon derhalve zzp'er niet meer inplannen en reeds geplande diensten annuleren. Met de kantonrechter is het hof verder van oordeel dat er geen sprake is van de situatie zoals geregeld in artikel 7:411 lid 1 BW. In deze zaak is de verschuldigdheid van het loon niet afhankelijk van het verstrijken van de tijd waarvoor de opdracht is verleend. Zzp'er werd per uur betaald en opdrachtgever heeft hem het loon over de gewerkte uren voldaan. Van

enige wanprestatie door opdrachtgever is geen sprake, noch is sprake van strijd met de redelijkheid. Dat zzp'er inkomensschade heeft geleden die hij niet met vervangende werkzaamheden kon compenseren kan opdrachtgever niet worden aangewreven. Nog daargelaten dat de overeenkomst van opdracht bepaalt dat geen partij tegenover de andere partij aanspraak kan maken op schadevergoeding wegens het eindigen of de beëindiging van de overeenkomst is zzp'er ondernemer en daaraan zijn risico's verbonden, waaronder het risico geen inkomsten te genereren als de opdrachtgever geen gebruik meer wenst te maken van de diensten van de ondernemer. Het hof gaat ervan uit dat zzp'er dit risico in zijn uurtarief had verdisconteerd. De toepassing van de tussen partijen gemaakte afspraken was in de gegeven omstandigheden niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2338

Zaaknummer: 200.346.193

Rechters: G.C. Boot, I.A. van der Burg en S.M.M. Garben

Advocaten: N.M. Wolters en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:411 BW en 7:400 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst, ondanks facturatie via eenmanszaak. Feitelijke uitvoering betalingen (maandelijkse fixed fee, uurtarief net boven minimumloon, verhogingen op initiatief werkgever) wijst meer op arbeidsovereenkomst. Maandloon is gelijk aan zzp-tarief.

Feiten

Werkneemster en Epicx Zoetermeer B.V. (hierna: Epicx) hebben eind 2016/begin 2017 besloten om samen te werken. Daarvoor was werkneemster als zelfstandige werkzaam als tennislerares bij De Leyens, waarbij zij haar werkzaamheden per uur via haar eenmanszaak factureerde. Nadat haar werkzaamheden bij De Leyens waren gestopt – De Leyens stopte met het aanbieden van tennislessen – is zij gaan werken voor Epicx. Haar werkzaamheden bestonden uit uiteenlopende (administratieve) taken. Epicx heeft de overeenkomst tussen partijen per 1 augustus opgezegd. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat de overeenkomst tussen partijen een arbeidsovereenkomst is. Ook verzoekt zij vernietiging van de opzegging en doorbetaling van loon. Epicx verzoekt, voor het geval geoordeeld wordt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. In geval van ontbinding verzoekt werkneemster onder meer toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Kwalificatie: overeenkomst is arbeidsovereenkomst

Naar het oordeel van de kantonrechter is werkneemster werkzaam (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst. Dit wordt als volgt toegelicht. Werkneemster werkte in een team, nam deel aan vergaderingen en overleggen en was actief in een app-groep voor het personeel. Voor Covid werkte werkneemster met regelmaat op kantoor; daarna is zij meer vanuit huis gaan werken. Vanaf 1 april 2017 is afgesproken dat werkneemster 100 uur per maand zou werken en betaald zou krijgen. Vrij in de indeling van die tijd is werkneemster niet geweest. Aan werkneemster is een laptop, een parkeerkaart en een sleutel van het pand ter beschikking gesteld, zij heeft deelgenomen aan bedrijfsuitjes en ontving bedrijfskleding van Epicx. Hoewel zij formeel gezien geen recht had op een kerstpakket, ontving zij dit wel, net als het personeel van Epicx. Werkneemster was de enige binnen Epicx die de werkzaamheden verrichtte zoals

zij deed. Werkneemster heeft zich niet kunnen laten vervangen en dat is ook nooit gebeurd. Toen werkneemster aan Epicx begon te factureren, bedroeg het uurtarief € 14 ex btw. Dit bedrag is daarna op initiatief van Epicx drie keer verhoogd tot uiteindelijk € 18 ex btw. Het uurtarief ligt dan ook marginaal boven het minimumloon en is daarmee verre van marktconform voor een zelfstandig ondernemer. Werkneemster heeft altijd 100 uur kunnen en mogen declareren en dit is ook steeds uitbetaald. De kantonrechter overweegt dat de formele wijze van betaling meer wijst op een opdrachtovereenkomst, maar de feitelijke uitvoering van de betalingen wijst juist op een arbeidsovereenkomst. Daarnaast is werkneemster niet verzekerd geweest voor aansprakelijkheid, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid. Het werk dat werkneemster deed, was volledig ingebed in de organisatie van Epicx en raakte aan de kerntaak van het bedrijf. Al het voorgaande afgewogen, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een arbeidsovereenkomst. Epicx had vanaf 1 april 2017 een loonbetalingsverplichting. Voor de bepaling van het brutomaandloon wordt het gefactureerde (bruto-)zzp-tarief als uitgangspunt genomen. Dit betekent dat het brutomaandloon van werkneemster bedroeg: € 1400 vanaf 1 april 2017, € 1500 vanaf 1 december 2017, € 1600 vanaf 1 januari 2023 en € 1800 vanaf 1 januari 2024. Daarnaast dient Epicx met terugwerkende kracht loonaangifte te doen. De opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft niet rechtsgeldig plaatsgevonden en wordt vernietigd. Epicx dient het loon van werkneemster door te betalen tot 1 december 2025 (datum ontbinding).

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding. De verhoudingen zijn ernstig verhard en wel zodanig dat een succesvolle samenwerking een gepasseerd station wordt geacht. Herplaatsing ligt gelet op de verharding niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 5.618 bruto.

Verwijzing naar Team Handel

Het verzoek van Epicx om werkneemster te veroordelen tot creditering van de door haar opgestelde facturen en terugbetaling van het totaalbedrag van € 168.503,22 betreft een vordering die de competentiegrens van de kantonrechter overstijgt. De zaak wordt op dit punt verwezen naar Team Handel.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:17702

Zaaknummer: 11326520 RP VERZ 24-50520

Rechters: B.C. Vink

Advocaten: O.J. Praamstra en J.B. Kloosterman

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Voldragen e-grond, omdat voldoende is gebleken dat werkneemster zonder deugdelijke grond geen gehoor meer heeft gegeven aan de herhaalde verzoeken om haar re-integratieverplichtingen na te komen.

Feiten

Werkneemster is op 24 mei 2021 bij Projectwise in dienst getreden. Op 9 september 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft in een rapportage van 19 juni 2023 geadviseerd samen te bespreken welke werkzaamheden werkneemster kan uitvoeren zonder zichzelf te overbelasten. Het zou gaan om licht fysieke werkzaamheden, voor drie keer één uur. Op 11 juli 2023 heeft Projectwise aan werkneemster bericht dat zij zal overgaan tot het stopzetten van loon als werkneemster niet de door de bedrijfsarts in staat geachte uren aangepast werk zou verrichten. Na een eerdere loonopschorting en korte loonstop in mei 2023 heeft Projectwise vanaf 12 juli 2023 een volgende loonstop opgelegd. De bedrijfsarts heeft in een rapportage van 2 augustus 2023 geadviseerd om weer te beginnen met de opbouw voor twee keer één uur per week in aangepaste taken. In een door Projectwise aangevraagd deskundigenoordeel heeft de arbeidsdeskundige geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster onvoldoende zijn. In een door werkneemster aangespannen kortgedingprocedure heeft de kantonrechter geoordeeld dat Projectwise gerechtigd was vanaf 12 juli 2023 een loonstop op te leggen. Op 2 november 2023 heeft werkneemster zelf een deskundigenoordeel over passend werk bij het UWV aangevraagd. Na onderzoek concludeerde de arbeidsdeskundige van het UWV dat Projectwise aan werkneemster passend werk aanbood. Op 24 januari 2024 herhaalde de bedrijfsarts het eerdere advies dat werkneemster inzetbaar was ondanks haar beperkingen en in een rapportage van 6 maart 2024 heeft de bedrijfsarts gerapporteerd dat er medisch gezien geen sprake is van 'geen benutbare mogelijkheden'. In eerste aanleg heeft Projectwise ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Werkneemster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

De kantonrechter heeft geoordeeld dat er sprake is van een voldragen e-grond, omdat voldoende is gebleken dat werkneemster zonder deugdelijke grond vanaf 18 september 2023 geen gehoor meer heeft gegeven aan de herhaalde verzoeken van Projectwise om haar re-integratieverplichtingen na te komen. In haar grieven bestrijdt werkneemster dit oordeel. Werkneemster bestrijdt dat Projectwise gerechtigd was tot het overgaan van een

loonstop. Zij was naar eigen zeggen op 12 juli 2023 niet in staat om naar de locatie te komen in verband met haar lichamelijke klachten. De klacht van werkneemster faalt. In de mededeling van de zijde van werkneemster bij e-mails van 11 en 13 juli 2023 valt te lezen dat het doel van de afspraak voor 12 juli 2025 was om afspraken te maken met betrekking tot de re-integratie (bespreking van werkzaamheden en opbouw). Het ging dus niet om het verrichten van werkzaamheden op 12 juli 2023. Projectwise heeft er met juistheid op gewezen dat de bedrijfsarts geen vervoersbeperking voor werkneemster heeft vastgesteld. De bijstelling van de bedrijfsarts naar beneden van 2 augustus 2023 (naar twee keer één uur) was bovendien niet omdat de bedrijfsarts (achteraf) van mening was dat het eerdere advies (drie keer één uur) onjuist was. Dit sluit ook aan bij het arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 4 oktober 2023, waarin staat dat opbouw in uren zoals geadviseerd door de bedrijfsarts (twee keer één uur per week) “juist heel voorzichtig is en aan de minimale kant”. De klacht van werkneemster dat Projectwise de adviezen van de bedrijfsarts naast zich heeft neergelegd, kan evenmin slagen. Uit het procesdossier volgt dat Projectwise zich voldoende heeft ingespannen om het gesprek met werkneemster aan te gaan, en dat zij dit op voldoende voorzichtige en gestructureerde wijze heeft gedaan. Niet is gebleken dat Projectwise zich op enig moment tegenover werkneemster onredelijk heeft opgesteld. Het hof acht de bestrijding van het deskundigenoordeel op de grond dat werkneemster niet is gezien door de verzekeringsarts verder niet gegrond. In het deskundigenoordeel is uitvoerig verslag gedaan van de contacten tussen de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige die het deskundigenoordeel heeft gegeven. Ook het standpunt van werkneemster dat het werk dat zij daadwerkelijk moest verrichten niet aansloot bij het advies van de bedrijfsarts is ongegrond. Het hof neemt aan dat zowel werkneemster als Projectwise met de genoemde werkzaamheden een indicatie heeft willen geven van de aard van de werkzaamheden waar het om ging. Het hof neemt verder aan dat deze werkzaamheden binnen de reikwijdte vallen van het advies van de bedrijfsarts, derhalve: aangepaste, licht fysieke taken waarbij rekening wordt gehouden met de beperkingen van werkneemster. De grieven stuiten af op het voorgaande en de bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2090

Zaaknummer: 200.345.914/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.J. van Cleef-Metsaars en P.Th. Sick

Advocaten: R.M. Dessaur en G.H. Amstelveen

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

RECHTSPRAAK

Werkgever is lid van brancheorganisatie en op grond daarvan gebonden aan cao Veiligheidsdomein en daarin opgenomen verplichting tot betaling van premies aan sociaal fonds.*Feiten*

De Stichting Sociaal Fonds Veiligheidsdomein (hierna: SFV) vordert veroordeling van Blauw Beveiliging B.V. (hierna: Blauw) tot betaling van een bedrag van € 2.412,86, vermeerderd met rente, alsmede een bedrag van € 361,93 aan buitengerechtelijke incassokosten. Blauw was lid van de Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (hierna: VVNL), op grond waarvan tussen SFV en Blauw gebondenheid bestaat aan de cao Veiligheidsdomein en een daarin opgenomen verplichting tot betaling van premies aan SFV.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Blauw heeft na verkregen uitstel niet meer geantwoord. De vordering ten aanzien van de hoofdsom staat daarom als niet weersproken vast en wordt als onvoldoende betwist toegewezen. Ook de vordering ten aanzien van de wettelijke rente wordt toegewezen. Het gevorderde bedrag aan buitengerechtelijke incassokosten is in overeenstemming met het tarief in het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten en is daarom redelijk. Een bedrag van € 361,93 wordt in dit kader toegewezen. Blauw moet de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8850

Zaaknummer: 11779155 \ CV EXPL 25-2860

Rechters: Heuts, E.V.L. E.V.L. Heuts

Advocaten: J.P.C. Obbink

Wetsartikelen: Wet CAO

RECHTSPRAAK

***Werknemer heeft beëindigingsovereenkomst tijdig ontbonden.
Arbeidsovereenkomst is blijven bestaan en werkgever dient
verplichtingen uit arbeidsovereenkomst na te komen.****Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 oktober 2020 in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van een jaar in de functie van servicemanager. De arbeidsovereenkomst is verlengd voor de duur van een jaar. Op 15 april 2022 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden. Op 28 april 2022 heeft werknemer aan werkgeefster bericht de beëindigingsovereenkomst te vernietigen. Op 29 april 2022 heeft werknemer aan werkgeefster bericht dat de beëindigingsovereenkomst is ontbonden conform artikel 7:670b BW en heeft hij zich beschikbaar gehouden voor werkzaamheden. Tussen partijen is in geschil of de beëindigingsovereenkomst (op de juiste wijze) is ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat zij op 15 april 2022 een beëindigingsovereenkomst hebben gesloten, zoals bedoeld in artikel 7:670b lid 1 BW. De termijn voor ontbinding van die overeenkomst liep tot en met 29 april 2022. Beide e-mailberichten van werknemer zijn binnen de ontbindingstermijn aan werkgeefster verzonden en niet is betwist dat deze (tijdig) zijn ontvangen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster de e-mailberichten van werknemer niet anders had kunnen begrijpen dan een beroep op de aan werknemer toekomende ontbindingsbevoegdheid. Zij was er immers mee bekend dat hem die bevoegdheid toekwam; dit was opgenomen in de beëindigingsovereenkomst. Daarbij wordt in het e-mailbericht van 29 april 2022 uitgegaan van de ontbinding van de beëindigingsovereenkomst, zodat werkgeefster in ieder geval op dat moment het e-mailbericht van 28 april 2022 had moeten begrijpen als een beroep op de ontbinding van de beëindigingsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter is de beëindigingsovereenkomst tijdig ontbonden, zodat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan tot en met 30 september 2022. Dit betekent dat werkgeefster haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waaronder het betalen van loon en emolumenten, dient na te komen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:8167

Zaaknummer: 10411823 CV EXPL 23-1032 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: M.E. Voorn en E.R. Chel

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Dakloze werkneemster handelt ernstig verwijtbaar door herhaaldelijk en gedurende langere tijd – ondanks waarschuwingen en loonsancties – niet mee te werken aan haar re-integratie.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 april 2021 in dienst bij het Kadaster. Op 5 april 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts verwachtte dat werkneemster het werk per 5 augustus 2024 volledig zou kunnen hervatten. Werkhervatting is niet tot stand gekomen. Werkneemster heeft diverse afspraken met de bedrijfsarts en het Kadaster gemist. Na voorafgaande waarschuwing leidde dit tot een loonstop per 26 augustus 2024. Op 28 oktober 2024 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven op verzoek van het Kadaster, met als conclusie dat werkneemster onvoldoende had meegewerkt aan de re-integratie. Op 2 december 2024 heeft werkneemster de bedrijfsarts alsnog bezocht, die toen geen fysieke beperkingen heeft gediend. Op 12 februari 2025 oordeelde de bedrijfsarts dat werkneemster medisch gezien binnen twee maanden volledig belastbaar zou zijn voor haar eigen werk. Op 25 maart 2025 oordeelde de bedrijfsarts dat werkneemster onveranderd in staat was om te starten met re-integratie. Werkneemster is per brief van 1 april 2025 door het Kadaster uitgenodigd voor een gesprek over haar re-integratie op 15 april 2025. Werkneemster werd gewaarschuwd voor een loonsanctie indien zij niet zou verschijnen. Zonder afmelding is zij alsnog niet verschenen. Het Kadaster heeft daarop een tweede loonstop toegepast per 16 april 2025. Werkneemster werd vervolgens nogmaals uitgenodigd voor een gesprek op 29 april 2025. Zij werd opnieuw gewaarschuwd voor de arbeidsrechtelijke consequenties indien zij niet zou verschijnen. Zonder afmelding is zij opnieuw niet verschenen. Op 23 juni 2025 heeft het UWV een tweede deskundigenoordeel gegeven op verzoek van het Kadaster, waarin opnieuw werd geoordeeld dat werkneemster onvoldoende heeft meegewerkt aan re-integratie. Het Kadaster verzoekt nu de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden onder meer wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft aangegeven dat zij dakloos is en dat er veel in haar leven is gebeurd. Ook zij geeft aan dat het in haar belang is dat de arbeidsovereenkomst zo snel mogelijk eindigt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat voldoende is komen vast te staan dat werkneemster niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Werkneemster is op vele afspraken met de werkgever of met de bedrijfsarts niet verschenen, vaak zonder zich af te melden. Als zij zich wel afmeldde, dan waren de verklaringen wisselend. Re-integratie was hierdoor onmogelijk.

Het Kadaster heeft meerdere maatregelen getroffen om werkneemster ertoe te bewegen alsnog aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen. Er zijn voldoende berichten gestuurd en steeds is geprobeerd opnieuw afspraken te maken. Ook is tot tweemaal toe het loon stopgezet. Deze maatregelen hebben echter geen (blijvend) effect gehad en niet tot het alsnog nakomen van de re-integratieverplichtingen geleid. Daarnaast heeft de arbeidsdeskundige van het UWV ook tot tweemaal toe geoordeeld dat er sprake is van onvoldoende re-integratie inspanningen door werkneemster. De kantonrechter heeft begrip voor de privésituatie van werkneemster. Dat werkneemster deugdelijke redenen had om niet aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen of daartoe niet in staat was, is de kantonrechter echter niet gebleken. Van een situatie dat werkneemster geen verwijt kan worden gemaakt van het niet meewerken aan haar re-integratie, is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. De kantonrechter kwalificeert het over langere tijd herhaaldelijk niet (voldoende) meewerken aan haar re-integratie door werkneemster als ernstig verwijtbaar. Zij heeft haar verplichtingen ernstig verzuimd. Het Kadaster hoeft om deze reden geen transitievergoeding aan werkneemster te betalen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst, zonder inachtneming van de opzegtermijn, met ingang van 19 september 2025.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10681

Zaaknummer: 11789477 \ AO VERZ 25-93

Rechters: E. Jochem

Advocaten: J.J.B. van den Elsaker

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

RECHTSPRAAK

Causaal verband tussen verwijt aan onderzoeksbureau en ernstig verwijtbaar handelen werkgever ontbreekt. G-grond kan ook met verwijtbaarheid voldragen zijn.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2010 bij het ASz in dienst getreden als P&O-adviseur. Begin 2017 kreeg werkneemster een relatie met een andere werknemer, X. Zij meldde dit aan haar leidinggevende, L. In maart 2020 is werkneemster arbeidsongeschikt geworden wegens Covid. In 2020 ontstond een arbeidsconflict tussen ASz en X, hetgeen tot procedures heeft geleid. Werkneemster, nog arbeidsongeschikt thuis, heeft hierover met collega's gesproken en heeft de procedures (actief) bijgewoond. Op 21 januari 2021 adviseerde de bedrijfsarts werkneemster te re-integreren. Werkneemster is vooraf uitgenodigd voor een gesprek, maar dat gesprek is geëscaleerd en werkneemster en L hebben elkaar over en weer verwijten gemaakt. Op 25 februari 2021 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd vanwege de verstoord geraakte arbeidsverhoudingen. Ook de rapportages daarna geven eenzelfde beeld. Partijen hebben gesproken over een mogelijk beëindiging en gecorrespondeerd over vermeende negatieve uitlatingen over L tegen collega's. Mediation is uiteindelijk niet ingezet, omdat werkneemster X als vertrouwenspersoon wenste en ASz dit niet acceptabel vond. Werkneemster heeft aangifte gedaan tegen collega D voor aanranding en een klacht tegen collega B ingediend voor het niet adequaat oppakken van klachten over D. Het UWV heeft geoordeeld dat er geen sprake was van enige restverdien capaciteit. Werkneemster heeft zich een maand later, op 6 mei 2022, volledig hersteld gemeld. ASz verzoekt ontbinding op de g-grond. De kantonrechter heeft het verzoek toegewezen, onder toekenning van de transitievergoeding. Het hof heeft dit oordeel bekrachtigd.

Conclusie A-G

De A-G overweegt dat enige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever niet aan een g-grond in de weg hoeft te staan. Voorts overweegt de A-G dat een causaal verband tussen de inadequate afhandeling van de melding van aanranding niet voortshands aanwezig is en derhalve niet tot een ander oordeel zou hebben geleid omtrent de g-grond. Met betrekking tot het vermeende ernstig verwijtbaar handelen wijst werkneemster in cassatie ondermeer op het feit dat een ingeschakeld onderzoeksbureau onrechtmatig zou hebben gehandeld jegens haar (veroordeeld in eerste aanleg in een afzonderlijke aansprakelijkheidsprocedure). De A-G wijst erop dat een aansprakelijkheidstelling van een dergelijk bureau nog niet automatisch tot ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werkgever leidt.

Oordeel

De Hoge Raad heeft de klachten over de beschikking van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van die beschikking. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 10-10-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1541

Zaaknummer: 24/04663

Rechters: M.V. Polak, T.H. den Tanja-van Broek en C.E. Du Perron

Advocaten: S.F. Sagel en M.A.J.G. Janssen

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

RECHTSPRAAK

Reistijd van verzamelbasis naar werkobject (natuurreservaat) is arbeidstijd.*Feiten*

VAERSA is een overheidsonderneming die belast is met de uitvoering van overheidsinvesteringen ter verbetering van natuurgebieden van het Europese ecologische netwerk Natura 2000. Hiertoe is VAERSA actief in natuurgebieden op het gehele grondgebied van de autonome gemeenschap Valencia door middel van vijftien brigades. Het biodiversiteitspersoneel dat aan deze brigades is toegewezen, bekend onder de naam “Natura 2000-personeel”, werkt in micronatuurreservaten. Om vanaf een zogenoemd “basisvertrekpunt” naar die reservaten te gaan, beschikken deze werknemers over voertuigen van VAERSA. De “basis” zijn vaste locaties, voor elke brigade, in een referentiegemeente binnen het natuurgebied waar de werknemers hun taken uitvoeren. De kernvraag is of de reistijd van de basis naar het betreffende reservaat moet worden beschouwd als arbeidstijd.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Reistijd van basis naar werkobject (natuurreservaat) is arbeidstijd

Wat het eerste bestanddeel van het begrip “arbeidstijd” betreft, volgens hetwelk de werknemer zijn werkzaamheden of functie moet uitoefenen, heeft het Hof reeds geoordeeld dat werknemers moeten worden geacht hun werkzaamheden of functies uit te oefenen tijdens de reistijd van hun woonplaats naar de locaties van hun klanten, aangezien dergelijke reizen het noodzakelijke instrument zijn om technische werkzaamheden bij die klanten te kunnen uitvoeren. In die omstandigheden moet worden geoordeeld dat werknemers in een dergelijke situatie hun werkzaamheden of functie uitoefenen gedurende die reistijd (HvJ EU 10 september 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, punten 32 en 34).

In casu blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat de betrokken werknemers hun werkzaamheden uitoefenen in natuurgebieden op het gehele grondgebied van de autonome gemeenschap Valencia, meer bepaald in verschillende micronatuurreservaten. Zij gaan niet rechtstreeks van hun woonplaats naar de aan hen toegewezen werkplek, maar moeten zich op een bepaald tijdstip naar een door VAERSA bepaald vertrekpunt begeven. Vanaf dit vertrekpunt, de zogenoemde “basis”, moeten zij zich met de andere teamleden verplaatsen in

een voertuig dat eigendom is van VAERSA, wordt bestuurd door een werknemer van VAERSA en tevens het materiaal vervoert dat nodig is voor de uitvoering van de werkzaamheden in kwestie. Wanneer zij hun werk hebben beëindigd, worden die werknemers van die werkplek teruggevoerd naar de basis, van waaruit zij met hun eigen middelen terug naar huis gaan. Bovendien blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de aangewezen ploegbazen elke maand onder meer op de hoogte worden gesteld van de exacte locatie van de werkplek. Onder voorbehoud van door de verwijzende rechter te verrichten verificaties, volgt hieruit dat de voorwaarden voor de verplaatsing van dit biodiversiteitspersoneel zijn vastgelegd door de werkgever, die met name het vervoermiddel, de plaats van vertrek en terugkomst, het tijdstip van vertrek van de verplaatsing en de bestemming, te weten een werkplek, aanwijst. Bijgevolg hebben deze werknemers geen vaste en gebruikelijke werkplek. Zij moeten zich noodzakelijkerwijs verplaatsen om de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde prestaties te leveren, met inachtneming van de door de werkgever opgelegde reisvoorwaarden. In die omstandigheden moeten dergelijke verplaatsingen worden geacht onlosmakelijk verbonden te zijn met hun hoedanigheid van lid van het biodiversiteitspersoneel en dus inherent te zijn aan de uitoefening van hun werkzaamheden. Bijgevolg moeten werknemers in een situatie als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, worden geacht hun werkzaamheden of functie uit te oefenen tijdens de reistijd – aan het begin en het einde van de werkdag – van een door hun werkgever bepaalde plaats tot de werkplek waar zij hun werkzaamheden verrichten en terug. Onder voorbehoud van door de verwijzende rechter te verrichten verificaties moet dus worden geoordeeld dat de werknemers in kwestie gedurende de tijd die nodig is om de reis te maken – die meestal niet kan worden verkort – niet vrij over hun tijd kunnen beschikken en zich niet met hun eigen zaken kunnen bezighouden, zodat zij ter beschikking van hun werkgevers staan (zie in die zin *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punt 39).

Conclusie

Gelet op een en ander dient op de gestelde vraag te worden geantwoord dat artikel 2, punt 1, van Richtlijn (EG) 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat de tijd die wordt besteed aan heen- en terugritten die werknemers gezamenlijk, op een door de werkgever vastgesteld tijdstip en met een aan de werkgever toebehorend voertuig moeten verrichten om zich van een door de werkgever vastgestelde specifieke plaats te begeven naar de plek waar de kenmerkende prestatie wordt verricht die is vastgelegd in de tussen die werknemers en die werkgever gesloten arbeidsovereenkomst, moet worden beschouwd als “arbeidstijd” in de zin van deze bepaling.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 29-09-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:768

Zaaknummer: C-110/24

Rechters: I. Ziemele, A. Kumin en S. Gervasoni

Wetsartikelen: 2 Arbeidstijdenrichtlijn

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat de samenwerking tussen partijen geen arbeidsovereenkomst betreft maar een maatschapsovereenkomst

Feiten

Op 20 januari hebben partijen een overeenkomst gesloten die zij een maatschapsovereenkomst noemen. Eiser (A) stond ten tijde van het sluiten van de overeenkomst ingeschreven als zelfstandig koerier in het handelsregister. Gedaagde (X), een van de maten van de vennootschap, heeft een magazijn in de maatschap gebracht. De maten gebruiken het magazijn voor hun werkzaamheden. A heeft bij aanvang van de overeenkomst een bus gehuurd van X en verrichtte met deze bus bezorgwerkzaamheden in het kader van een opdracht die X heeft binnengehaald. De vergoeding voor A werd wekelijks vastgesteld via een door de maatschap uitgegeven creditfactuur. Op de creditfactuur stonden de vergoeding voor gereden routes en de daarop in mindering gebrachte kosten (waaronder de huur van de bus, de 2%-opslag en andere bijdragen). Het rekeningnummer van de maatschap stond onderaan vermeld. Bij brief van 11 maart 2025 heeft de maatschap de overeenkomst tussen partijen ontbonden. In de brief staat dat de samenwerking wordt ontbonden omdat er geen wederzijdse klik aanwezig was en deze er waarschijnlijk ook niet zou gaan komen. A verzoekt om de maatschap te veroordelen om hem weer toe te laten tot zijn werkzaamheden en tot nakoming van de overeenkomst. Hij legt hieraan ten grondslag dat hij voor de maatschap werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst. Nu de maatschap die arbeidsovereenkomst zonder de vereiste toestemming heeft opgezegd is zij gehouden het salaris door te betalen en A toe te laten tot het werk.

Oordeel

De kantonrechter heeft in zijn oordeel eerst vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen en hoe zij in de praktijk uitvoering hebben gegeven aan hun afspraken. Vervolgens heeft de kantonrechter beoordeeld of de samenwerking meer aansluit bij de kenmerken van een arbeidsovereenkomst of bij die van een maatschapsovereenkomst. Tussen partijen is op 20 januari 2025 een overeenkomst gesloten gericht op het voor gezamenlijke rekening verzorgen van vervoersdiensten. Partijen hebben zich op basis van deze overeenkomst tot de Kamer van Koophandel gewend om A als maat te laten inschrijven. De samenwerking is vormgegeven als een gezamenlijke onderneming, waarbij iedere maat een eigen bus zou inbrengen en op zelfstandige basis werkzaamheden zou verrichten. Conform een artikel uit de maatschapsovereenkomst werd A vergoed voor de waarde van het ingebrachte werk, waarbij in de creditfacturen de huurkosten van de bus en andere kosten in

minderen werden gebracht. Als onweersproken is bovendien vast komen te staan dat A zelf verantwoordelijk was voor de afdracht van inkomstenbelasting, terwijl de btw centraal via de maatschap werd verrekend.

Vervolgens wordt de samenwerking beoordeeld aan de hand van de gezichtspunten uit het *Deliveroo*-arrest, waaruit volgt dat de samenwerking tussen partijen niet kan worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Doorslaggevend is dat een gezagsverhouding ontbreekt. A kon immers zelf bepalen of hij routes aannam en had vrijheid in de wijze van uitvoering. Daar komt bij dat hij ondernemersrisico droeg, zoals het risico van geen inkomsten bij geen werk, de kosten van brandstof, bus en bijdragen en aansprakelijkheid bij schade. Ook de inschrijving van A bij de KvK als zelfstandig ondernemer en de wijze van betaling – namelijk via creditfacturen zonder loonstroken, inhoudingen van loonbelasting of afdracht van sociale premies – zijn juist kenmerkend voor zelfstandigheid. Deze omstandigheden wijzen niet op een arbeidsrelatie maar bevestigen dat sprake was van ondernemerschap. Daarentegen sluit de rechtsverhouding wel aan bij de kenmerken van een maatschap in de zin van artikel 7A:1655 BW. Partijen hebben iets in gemeenschap gebracht (arbeid, bus, magazijn en kosten), waren gezamenlijk gericht op het behalen van voordeel (uitvoering van vervoersopdrachten) en verdeelden opbrengsten en lasten naar rato van de inbreng. Er was sprake van een samenwerking op basis van gelijkwaardigheid en een gemeenschappelijk doel, waarbij risico's gezamenlijk werden gedragen. Gelet hierop wordt geconcludeerd dat de rechtsverhouding tussen partijen niet kan worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, maar als een maatschapsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8159

Zaaknummer: 11704871 \ HA VERZ 25-39

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: R.K.A. Kop

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7A:1655 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling van het resterende deel van de eindafrekening en de uitbetaling van openstaande verlofdagen aan de erfgenaam van de overleden werknemer.*Feiten*

Werknemer is van 7 juni 2015 tot aan zijn overlijden op 30 december 2024 bij werkgever in dienst geweest als automonteur. De eiser (A) in deze uitspraak is de (enige) zoon en erfgenaam van werknemer. Bij e-mail van 2 januari 2025 heeft A werkgever verzocht om het salaris van werknemer over de maand december per omgaande (alsnog) over te maken. Er is op 2 januari een nettobedrag van € 948,76 overgemaakt met de omschrijving 'salaris december'. Bij e-mail van 31 januari 2025 heeft A werkgever verzocht om de eindafrekening. Op deze eindafrekening stond naast het loon over december ook nog een uitbetaling van de vakantiegeldreservering. Bij brief van 29 april 2025 heeft A aan werkgever verzocht om uiterlijk op 6 mei 2025 de overlijdensuitkering en het niet-betaalde bedrag van de eindafrekening uit te betalen en om de vakantiedagenadministratie vanaf 2020 met daarbij loonstroken over 2023 en 2024. Werkgever heeft hieraan geen gehoor gegeven. A vordert betaling van enkele posten, namelijk het bedrag aan resterende eindafrekening, openstaande verlofdagen met daarbij wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De vordering tot betaling van het resterende deel van de eindafrekening wordt toegewezen. Werkgever betwist deze vordering niet, maar doet een beroep op verrekening met (de waarde van) de mobiele telefoon die hij destijds aan A ter beschikking heeft gesteld. Het verrekeningsberoep slaagt niet. Zodoende wordt werkgever veroordeeld tot betaling van het niet-betaalde deel van de eindafrekening. A vordert uitbetaling van 65,5 vakantiedagen over de periode van 2020 tot en met 2024. Werkgever heeft het aantal door A gestelde vakantiedagen betwist. Onder verwijzing naar een vakantiedagenoverzicht van 2023 stelt werkgever zich op het standpunt dat het verlofsaldo negatief is, zodat A niets meer te vorderen heeft. De kantonrechter oordeelt dat werkgever het door A gestelde openstaande vakantiedagensaldo onvoldoende gemotiveerd heeft weersproken zodat de vordering (grotendeels) wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10626

Zaaknummer: 11802022 \ CV EXPL 25-4736

Rechters: S. Kleij

Advocaten: J.P. Dikker

Wetsartikelen: 7:641 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd binnen de proeftijd, waardoor geen sprake is van onregelmatige opzegging of een billijke vergoeding*Feiten*

Werknemer is op 6 september 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van photoboothbezorger. Op 21 oktober 2024 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd met ingang van 21 oktober 2024. In de brief staat dat de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang is beëindigd, dat de dringende reden eerder is aangezegd en dat, naast het ontslag op staande voet, de arbeidsovereenkomst ook binnen de overeengekomen proeftijd is opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van vergoedingen, waaronder de transitievergoeding, achterstallig loon, rente, kosten met overige nevenvorderingen. Werkgever heeft geen verweerschrift ingediend en is niet verschenen op de mondelinge behandeling.

Oordeel

Het niet verschijnen van werkgever komt voor zijn rekening en risico, omdat hij op juiste wijze is opgeroepen. Daarom wordt tegen hem verstek verleend. De kantonrechter zal beoordelen of de arbeidsovereenkomst op een van de in de brief vermelde ontslagwijzen (ontslag op staande voet of proeftijdontslag) rechtsgeldig is geëindigd. Dit is het geval. Werknemer heeft erkend dat het proeftijdontslag rechtsgeldig is en dit is volgens de kantonrechter ook zo. Werknemer heeft ter zitting aangevoerd dat de 'naast' uit de brief zo moet worden begrepen dat eerst het ontslag op staande voet moet worden beoordeeld. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is, 'naast' wijst immers op gelijktijdigheid. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd op 21 oktober 2024. Van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging dan wel een billijke vergoeding is geen sprake. De gevorderde transitievergoeding en het achterstallig loon zijn wel toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6751

Zaaknummer: 11475996 \ AZ VERZ 25-1

Rechters: A.G.M. Zander

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met de bestuurder rechtsgeldig beëindigd (h-grond), maar wel tegen een te vroege datum. Geen uitbreiding van de Van Kalmthout-leer.

Feiten

Werknemer was statutair bestuurder van werkgeefster. Hij had daarnaast een arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Op 5 maart 2025 heeft werkgeefster werknemer ontslagen als statutair bestuurder en heeft zij ook zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juni 2025. Volgens werknemer was er (primair) voor de opzegging geen redelijke grond en heeft werkgeefster onder meer zich onvoldoende ingespannen om hem te herplaatsen, en heeft werkgeefster (subsidiar) ernstig verwijtbaar gehandeld. Hij vraagt de rechtbank om dit voor recht te verklaren. Hij verzoekt de rechtbank daarom werkgeefster te veroordelen om aan hem een billijke vergoeding van € 759.456,50 bruto te betalen. Volgens werknemer heeft werkgeefster de overeenkomst daarnaast opgezegd tegen een te vroege datum. Hij verzoekt de rechtbank daarom om hem een extra transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding van € 27.616,60 bruto toe te kennen. Als de rechtbank oordeelt dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst kon opzeggen op basis van de i-grond, verzoekt hij om toekenning van de cumulatievergoeding van € 15.157,61 bruto. Ten slotte verzoekt werknemer de rechtbank om voor recht te verklaren dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan de postcontractuele bedingen in de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster is het niet eens met de verzoeken. Zij stelt onder meer dat werknemer niet de waarheid vertelt (artikel 21 Rv) en dat de verzoeken daarom moeten worden afgewezen, of dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard. Volgens haar is de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opgezegd op basis van de d-, e-, g-, h- of i-grond en was herplaatsing niet mogelijk.

Oordeel

In de loop van 2024 zijn discussies ontstaan tussen werknemer en PCU, onder andere naar aanleiding van het budgetplan 2025 dat werknemer opstelde. Op 21 januari 2025 heeft werkgeefster vervolgens een uitnodiging gestuurd aan werknemer voor de aandeelhoudersvergadering met op de agenda het ontslag van werknemer. Deze vergadering kon de eerste keer niet doorgaan, omdat werknemer zich ziek meldde. Uiteindelijk heeft deze vergadering op 5 maart 2025 plaatsgevonden. Tijdens die vergadering is werknemer ontslagen als statutair bestuurder en is zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. De rechtbank concludeert dat werkgeefster (via haar grootaandeelhouder PCU) en werknemer een verschil van inzicht hebben. Dat verschil gaat in de kern om het voeren van een onderneming, namelijk de

inkomsten en de uitgaven. Het staat vast dat werkgeefster op dit moment niet levensvatbaar is. De oplossing van PCU om de situatie te verbeteren is het snijden in de kosten en het aanpassen van de business case. De oplossing van werknemer is het eisen van extra investeringen en minder doorbelasting van kosten door PCU aan werkgeefster. Dit raakt de kern van de onderneming. Doordat PCU niet alleen geldschietster is maar ook grootaandeelhouder, is een impasse ontstaan en kan de arbeidsovereenkomst van werknemer niet meer voortduren. Dit verschil van inzicht vormt een redelijke grond (h-grond) om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Opzegtermijn

Er geldt een opzegtermijn van vier maanden. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat de opzegtermijn al ging lopen op 21 januari 2025 toen zij de uitnodiging voor de bijzondere algemene vergadering van aandeelhouders (BAVA) verstuurde. Zij heeft erop gewezen dat wanneer de kantonrechter een arbeidsovereenkomst ontbindt, hij de proceduretijd moet aftrekken van de ontbindingstermijn. Zij heeft bepleit dat die bepaling reflexwerking heeft voor de statutair bestuurder. Volgens haar heeft werkgeefster door het versturen van de uitnodiging voor de BAVA haar voornemen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen geuit en begint daarom op dat moment de opzegtermijn. Zij heeft dat weergegeven als een uitbreiding van de zogenoemde *Van Kalmthout*-leer, die kort gezegd inhoudt dat een ziekmelding van een statutair bestuurder na het versturen van de uitnodiging voor de ontslagvergadering niet leidt tot toepasselijkheid van het opzegverbod bij ziekte. De rechtbank volgt deze redenering niet. De eerste reden is dat dit niet uit de wet volgt. Ook blijkt niet dat dit de bedoeling van de wetgever is. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat de mogelijkheid om de proceduretijd in mindering te brengen is opgenomen in de wet om te voorkomen dat (1) een werknemer weigert in te stemmen met een voorgenomen ontslag, alleen maar om het ontslag te vertragen en (2) dat onnodig een beroep op de rechter wordt gedaan. Beide argumenten zijn niet van toepassing op deze situatie.

Transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en postcontractuele bedingen

Zoals hiervoor overwogen had als einddatum 1 augustus 2025 moeten worden gehanteerd. De rechtbank veroordeelt werkgeefster daarom om de gefixeerde schadevergoeding te betalen en een extra transitievergoeding, berekend tot het regelmatig einde van de arbeidsovereenkomst. De rechtbank kent aan werknemer geen billijke vergoeding toe. De beperkende bedingen blijven van toepassing.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11629

Zaaknummer: 700796 HA RK 25-534

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.P. Volk en D. van Gerven

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub h BW, 7:671b BW, 7:672 BW, 7:673 BW, 7:682 BW en 21 Rv

RECHTSPRAAK

Vlak voor einde wachttijd wegens twee jaar arbeidsongeschiktheid ontstaat er een verstoorde arbeidsverhouding. Geen recht op een billijke vergoeding en het loon in de periode tussen einde wachttijd en ontbindingsdatum.

Feiten

Werknemer is op 5 september 2022 in dienst getreden bij iQBS Solutions B.V. (hierna: iQBS) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Sinds 1 april 2023 heeft hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een loon van € 3.300 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag. Op 20 april 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanaf augustus 2024 is hij gere-integreerd in eigen aangepaste werkzaamheden en heeft er een opbouw plaatsgevonden naar 30-32 uur (op 20 januari 2025). Op 28 januari 2025 heeft werknemer een WIA-uitkering aangevraagd. Op 30 januari 2025 is er sprake van een volledige ziekmelding. Een arbeidsdeskundige van het UWV heeft in het kader van de WIA-aanvraag onderzocht of iQBS genoeg heeft gedaan om werknemer te re-integreren. In het arbeidsdeskundig rapport van 16 april 2025 is geconcludeerd dat dat het geval is. IQBS heeft werknemer in april 2025 voorgesteld om de arbeidsovereenkomst te beëindigen omdat hij (bijna) 104 weken arbeidsongeschiktheid was. Werknemer is niet akkoord gegaan met de voorgestelde vso omdat volgens hem iQBS als werkgever ernstig tekortgeschoten is en hij daardoor een aanzienlijke schade lijdt. Met ingang van 20 april 2025 heeft iQBS na 104 weken arbeidsongeschiktheid de loondoorbetaling gestopt. Op 22 april 2025 heeft het UWV werknemer vanaf 17 april 2025 een voorschot toegekend op een WIA-uitkering. Op 28 april 2025 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld bij iQBS. Bij besluit van 18 juli 2025 heeft het UWV werknemer medegedeeld dat hij vanaf 17 april 2025 geen WIA-uitkering krijgt, omdat hij niet meer arbeidsongeschikt is. Het toegekende voorschot wordt beëindigd op 17 april 2025. IQBS verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden omdat de arbeidsrelatie tijdens de afwikkeling van het dienstverband in een korte tijd op onherstelbare wijze verstoord is geraakt. Werknemer vindt dat het verzoek van iQBS moet worden afgewezen omdat de verstoring volgens hem volledig is toe te rekenen aan het ernstig verwijtbaar handelen van iQBS en verzoekt een billijke vergoeding van € 99.936 bruto en een immateriële schadevergoeding van € 30.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat er kort voor het einde van de wachttijd tussen partijen

spanningen zijn ontstaan over de afwikkeling van het dienstverband. Werknemer beschuldigt iQBS van vervalsing, samenzwering, manipulatie, intimidatie en actieve tegenwerking en zegt dat hij aangifte gaat doen tegen iQBS wegens valsheid in geschrifte. De verwijten die werknemer iQBS maakt, zijn ernstig en het is iQBS, die meent dat die verwijten zijn gebaseerd op subjectieve interpretaties, speculatieve aannames en feitelijke onjuistheden, niet gelukt om de situatie te de-escaleren. Daarmee is naar het oordeel van de kantonrechter genoegzaam aannemelijk dat deze arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 oktober 2025. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding. Ten aanzien van het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding kan de kantonrechter de ernstige verwijten die werknemer iQBS maakt niet goed plaatsen. Een billijke vergoeding kan alleen worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van iQBS. Daarvan is niet gebleken. De kantonrechter begrijpt dat iQBS voor de loonvordering een beroep doet op de tenzij-bepaling van artikel 7:628 BW. Dit beroep slaagt. De stelling van iQBS dat werknemer niet bereid/beschikbaar was om werkzaamheden te verrichten, is voldoende komen vast te staan. IQBS hoeft het achterstallige loon niet te betalen. Het verzoek van werknemer om een voorlopige voorziening wordt afgewezen omdat een voorlopige voorziening alleen kan worden getroffen voor de duur van procedure. De procedure komt echter tot een einde met het oordeel dat de loonvordering niet wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5110

Zaaknummer: 11672571 UE VERZ 25-124

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: I.H.M. van der Ven

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet blijft in stand. Verzoek tot vernietiging is te laat ingediend. Inschakeling recherchebureau. Geen recht op transitievergoeding. Loonstop was terecht.

Feiten

Werknemer is sinds 4 mei 2021 in dienst bij werkgeefster als technicus met een loon van € 2.638,46 bruto per maand. Op 23 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster stelt vast dat het re-integratieproces stagneert en benadrukt het belang dat werknemer en werkgeefster samenwerken om ervoor te zorgen dat de terugkeer naar het werk soepel en effectief verloopt. In het geval werknemer niet aan zijn re-integratieverplichtingen voldoet, zegt werkgeefster een loonstop aan. In het vervolgtraject stelt de bedrijfsarts vast dat er beperkingen zijn waarmee bij de re-integratie rekening moet worden gehouden. Volgens werkgeefster houdt werknemer zich niet aan de afspraak dat hij tweemaal per week informatie zou verstrekken over hoe het met hem gaat, met als gevolg een loonstop per 3 augustus 2024. Werknemer vraagt een deskundigenoordeel aan. Het UWV concludeert dat het aangeboden werk onvoldoende passend is en dat werknemer per datum ziekmelding tot 21 oktober 2024 doorlopend arbeidsongeschikt is voor maatgevende arbeid. Werkgeefster heeft een recherchebureau ingeschakeld omdat zij het vermoeden had dat werknemer elders werkzaamheden zou verrichten. Op basis van een uitgebreide rapportage van het recherchebureau wordt werknemer op 4 december 2024 op staande voet ontslagen met als redenen dat hij tegen werkgeefster zou hebben gelogen en dat hij tijdens zijn ziekte elders werkzaamheden heeft verricht. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet, loondoorbetaling en subsidiair diverse vergoedingen. Werkgeefster stelt dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard in zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet en dat de overige verzoeken moeten worden afgewezen.

Oordeel

Werknemer is niet-ontvankelijk in zijn verzoek

Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 4 december 2024. Op 4 december 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden waarin werknemer op staande voet is ontslagen en dit is per brief van 5 december 2024 bevestigd. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij op 4 december 2024 mondeling is ontslagen. Dit betekent dat de vervalttermijn op 5 december 2024 is gaan lopen en eindigt op 4 februari 2025. Werknemer heeft het verzoekschrift tot vernietiging van het ontslag op 5 februari 2024 ingediend. Dat is te laat. In

beginsel betekent dit dat werknemer in zijn verzoek niet-ontvankelijk moet worden verklaard omdat het niet is ingediend binnen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Het beroep van werknemer op de redelijkheid en billijkheid (slechte beheersing Nederlandse taal) slaagt niet omdat een dergelijk beroep slechts in uitzonderingsgevallen kan slagen. Werknemer heeft geen bijzondere omstandigheden gesteld. Dat hij de Nederlandse taal niet voldoende machtig is, moge zo zijn, maar werknemer erkent dat bij het gesprek van 4 december 2024 een tolk aanwezig is geweest en dat er tegen hem is gezegd dat hij werd ontslagen. Het ontslag op staande voet is daarmee onherroepelijk geworden. De veroordeling tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding is daarom ook niet toewijsbaar. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding is gelet op de vervalltermijn van drie maanden wel ontvankelijk. Het verzoek wordt echter afgewezen omdat er volgens de kantonrechter aanwijzingen zijn dat werknemer al voor de loonstop van 3 augustus 2024 tijdens zijn ziekte elders werkzaamheden verrichtte.

De loonstop was terecht

De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is gebleken dat werknemer ten onrechte niet heeft meegewerkt aan zijn re-integratieverplichtingen en dat de loonstop daarom terecht was opgelegd.

Werknemer moet de onderzoekskosten betalen

De kantonrechter acht het redelijk dat werkgeefster een onafhankelijk bureau heeft ingeschakeld om onderzoek te doen naar de werkzaamheden die werknemer verrichtte. Uit dit onderzoek volgt dat werknemer tijdens ziekte werkzaamheden uitvoerde. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de onderzoekskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1343

Zaaknummer: 11528189 \ LE VERZ 25-10 AW/1583

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: P.F.A. Reichenbach en F.P. Troost

Wetsartikelen: 6:96 BW, 6:119 BW, 7:629 BW, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt om vernietiging van het door BV ingeroepen ontslag op staande voet. BV stelt echter dat zij niet de juiste partij is, omdat werkneemster een arbeidsovereenkomst met werkgeefster heeft gesloten.

Feiten

Werkneemster is op 10 juli 2017 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van huishoudelijke hulp met een loon van € 999,13 bruto per maand. Op 20 maart 2024 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Op 16 oktober 2024 was zij vrijwilligster tijdens een toernooi bij de lokale voetbalvereniging. Op 21 oktober 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. In deze zaak verzoekt werknemer om vernietiging van haar ontslag op staande voet. Werkgeefster stelt echter dat werkneemster niet-ontvankelijk is, omdat zij het verzoek na het verstrijken van de vervaltermijn heeft ingediend. In een eerdere – ook nog lopende – zaak tegen [BV] heeft werkneemster ook om vernietiging van haar ontslag op staande voet verzocht. In die zaak stelt [BV] zich op het standpunt dat [BV] niet de juiste partij is, omdat werkneemster een arbeidsovereenkomst met werkgeefster zou hebben gesloten. Werkgeefster stelt zich eveneens op dat standpunt. [BV] en werkgeefster verwijzen in dat kader naar een op 16 oktober 2020 door werkneemster ondertekende arbeidsovereenkomst tussen haar en werkgeefster. Werkneemster betwist echter dat zij die arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. In een beschikking in de zaak tussen werkneemster en [BV] (op dezelfde dag gegeven) heeft de kantonrechter overwogen dat hij het voornemen heeft om een deskundige te benoemen om onderzoek te doen naar de vraag of werkneemster de arbeidsovereenkomst met werkgeefster heeft ondertekend.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of het ontslag op staande voet moet worden vernietigd en of werkgeefster moet worden veroordeeld tot betaling van loon. Gelet op het gevoerde verweer moet echter eerst de vraag beantwoord worden of werkneemster met werkgeefster de juiste partij in rechte heeft betrokken. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster bij werkgeefster in dienst is getreden. Werkgeefster stelt echter dat werkneemster sinds 5 oktober 2020 niet langer bij werkgeefster in dienst is, maar op die datum bij [B.V.] in dienst is getreden. De kantonrechter overweegt dat als dat het geval is, werkneemster inderdaad niet-ontvankelijk is in haar verzoek tegen werkgeefster. Als werkneemster op 21 oktober 2024 echter nog in dienst was bij werkgeefster is zij wel ontvankelijk in haar verzoek. Aangezien werkgeefster zich beroept op een schriftelijke (arbeids)overeenkomst, waarvan de

ondertekening door werkneemster stellig wordt ontkend is artikel 159 lid 2 Rv van toepassing. Op grond van dat artikel levert de betreffende arbeidsovereenkomst geen bewijs op, zolang niet bewezen is van wie de ondertekening afkomstig is. Dit brengt met zich mee dat de kantonrechter overweegt om een onderzoek door een deskundige in te laten stellen. Voordat daartoe wordt overgegaan, zal de kantonrechter partijen in de gelegenheid stellen zich uit te laten over (a) de wenselijkheid van een deskundigenbericht en (b) de aan de deskundige voor te leggen vragen. De zaak wordt aangehouden om beide partijen in de gelegenheid te stellen een bericht in te dienen waarin zij zich uitlaten over het aangekondigde deskundigenbericht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6756

Zaaknummer: 11453166 \ AZ VERZ 24-95

Rechters: A.G.M. Zander

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

Wetsartikelen: 159 lid 2 Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet ingediend na het verstrijken van de vervaltermijn. Gelijktijdige behandeling van twee procedures. Wie is de formele werkgeefster?*Feiten*

Werkneemster is op 10 juli 2017 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van huishoudelijke hulp met een loon van € 999,13 bruto per maand. Op 20 maart 2024 is werkneemster uitgevallen wegens ziekte. Op 16 oktober 2024 was zij vrijwilligster tijdens een toernooi bij de lokale voetbalvereniging. Op 21 oktober 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. In deze zaak verzoekt werkneemster om vernietiging van haar ontslag op staande voet. Werkgeefster stelt echter dat werkneemster niet-ontvankelijk is, omdat zij het verzoek na het verstrijken van de vervaltermijn heeft ingediend. In een eerdere – ook nog lopende – zaak tegen [BV] heeft werkneemster ook om vernietiging van haar ontslag op staande voet verzocht. In die zaak stelt [BV] zich op het standpunt dat [BV] niet de juiste partij is, omdat werkneemster een arbeidsovereenkomst met werkgeefster zou hebben gesloten. Werkgeefster stelt zich eveneens op dat standpunt. [BV] en werkgeefster verwijzen in dat kader naar een op 16 oktober 2020 door werkneemster ondertekende arbeidsovereenkomst tussen haar en werkgeefster. Werkneemster betwist echter dat zij die arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. In een beschikking in de zaak tussen werkneemster en [BV] (op dezelfde dag gegeven) heeft de kantonrechter overwogen dat hij het voornemen heeft om een deskundige te benoemen om onderzoek te doen naar de vraag of werkneemster de arbeidsovereenkomst met werkgeefster heeft ondertekend.

Oordeel

De kantonrechter houdt de behandeling van onderhavig verzoek van werkneemster tegen werkgeefster aan totdat partijen zich in de zaak tussen werkneemster en [BV] hebben uitgelaten over het voornemen van de kantonrechter en als er een deskundigenonderzoek wordt bevolen totdat het betreffende onderzoek is afgerond. (De uitkomst van) dat deskundigenonderzoek kan immers ook van belang zijn voor de beoordeling van onderhavige zaak. Daarom zullen alle stukken die in het kader van het (voornemen tot het bevelen van het) deskundigenonderzoek worden ingediend in de zaak van werkneemster tegen [BV] ook geacht worden onderdeel uit te maken van het procesdossier in de zaak van werkneemster tegen werkgeefster. Dat sluit ook aan bij de gelijktijdige en gezamenlijke mondelinge behandeling die in beide procedures heeft plaatsgevonden. Als [BV] slaagt in het bewijs dat werkneemster de arbeidsovereenkomst met werkgeefster heeft ondertekend, zal het

uitgangspunt zijn dat werknemster met ingang van 5 oktober 2020 in dienst is bij werkgeefster. Werkgeefster stelt zich echter op het standpunt dat werknemster dan (ook) niet-ontvankelijk is in haar verzoek tegen werkgeefster wegens het verstrijken van de vervaltermijn van artikel 7:686a BW. Zonder daarmee voortuit te willen lopen op de uiteindelijke beslissing wil de kantonrechter partijen ten aanzien daarvan meegeven dat niet uitgesloten kan worden dat het beroep van werkgeefster op de vervaltermijn zal worden verworpen, indien geoordeeld wordt dat dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6758

Zaaknummer: 11641233 \ AZ VERZ 25-26

Rechters: Zander

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

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Het verzoek om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer was sinds 1 februari 2019 in dienst bij werkgeefster tegen een loon van € 2.315,22 bruto per maand. Op 6 mei 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Op grond van een zorgvuldig uitgevoerd intern onderzoek is vastgesteld dat werknemer zich op zaterdag 3 mei 2025 schuldig heeft gemaakt aan ongewenste fysieke toenadering jegens een collega, namelijk door zonder toestemming aan haar borsten te zitten. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, met veroordeling van werkgeefster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Werknemer stelt dat er geen sprake van een dringende reden, dat die reden niet onverwijld is meegedeeld en werkgeefster de arbeidsovereenkomst niet onverwijld heeft opgezegd.

Oordeel

Volgens werkgeefster – op wie de stelplicht en de bewijslast rusten ter zake van het feitelijk gebeuren dat zij als dringende reden heeft opgegeven – is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer aan de borsten van de collega heeft gezeten, nu hij dit heeft erkend, niet alleen in het gesprek op 6 mei 2025, maar ook in een WhatsApp-gesprek met een andere collega. Daarnaast heeft werkgeefster een video-opname in het geding gebracht, waarop te zien is dat werknemer de collega van achteren benadert, zijn armen om haar heen slaat en zij korte tijd later verontwaardigd reageert en wegloopt. Van het gesprek op 6 mei 2024 is een audio-opname in het geding gebracht. In het verweerschrift is een deel van het gesprek getranscribeerd. Volgens werknemer kan aan zijn antwoorden tijdens het gesprek op 6 mei 2025 geen enkele waarde worden gehecht. Voor zover al aangenomen zou worden dat werknemer waar hij diverse keren met “ja” heeft geantwoord dat niet zo heeft bedoeld (waarmee zijn wil niet zou overeenstemmen met zijn verklaring, artikel 3:33 BW) geldt dat werkgeefster er naar het oordeel van de kantonrechter gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen (artikel 3:35 BW) dat zijn “ja” wel degelijk een “ja” was. Voor zover de stellingen van werknemer (mede) begrepen moeten worden als een beroep op vernietigbaarheid van zijn verklaring (een eenzijdige rechtshandeling) wegens een wilsgebrek wordt als volgt overwogen. Bij een wilsgebrek stemmen weliswaar wil en verklaring overeen (er is voldaan aan artikel 3:33), maar is de, inderdaad aanwezige, wil van de handelende persoon op onregelmatige wijze tot stand gekomen. Artikel 3:44 lid 1 BW bepaalt dat een rechtshandeling vernietigbaar is wanneer deze door bedreiging, bedrog of misbruik van omstandigheden tot stand is gekomen.

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer onvoldoende gesteld om deze kenbaarheid aan te kunnen nemen. De kantonrechter is van oordeel dat het ongevraagd aan de borsten van een collega zitten naar objectieve maatstaven als grensoverschrijdend heeft te gelden. De stelling van werknemer dat hij niet bekend is met de door werkgeefster overgelegde gedragscode (waarin is opgenomen dat ongewenste seksuele gedragingen, waaronder fysieke aanrakingen van seksuele aard verboden zijn en direct kunnen leiden tot maatregelen, waaronder ontslag) baat hem niet. Ook zonder bekendheid met een dergelijke code had hij moeten begrijpen dat zijn gedrag ontoelaatbaar was. Naar het oordeel van de kantonrechter is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven, nu werkgeefster met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld bij het instellen van onderzoek naar aanleiding van de melding van [naam 1] en direct na het gesprek met werknemer is overgegaan tot het ontslag. Ook is er sprake van een onverwijld mededeling omdat de dringende reden (het aan de borsten zitten) immers bij de opzegging op 6 mei 2025 is meegedeeld, niet alleen mondeling, maar ook schriftelijk (met de hem overhandigde brief). De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5985

Zaaknummer: 11773270 \ EJ VERZ 25-138

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: L. van Dijk en A.G. Schouwink

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 3:44 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden, dus ongeldig ontslag op staande voet. Billijke vergoeding van € 10.000 bruto.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2025 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zeven maanden) in dienst getreden bij Horeca Groep Limburg B.V. (hierna: HGL) in de functie van zelfstandig werkend kok. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Horeca van toepassing. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden aanvankelijk in restaurant [naam restaurant] te [vestigingsplaats 1]. Na een brand in dat restaurant is hij per 7 mei 2025 door HGL overgeplaatst naar [naam locatie] in [vestigingsplaats 2], waar hij onder leiding stond van een nieuwe bedrijfsleider. Op 9 mei 2025 werd werknemer na een half uur werken door een collega-kok naar huis gestuurd. Hij heeft diezelfde dag contact opgenomen met zijn eerdere leidinggevende, die hem berichtte dat een hogere leidinggevende contact met hem zou opnemen, wat niet gebeurde. Werknemer verscheen vervolgens op 10 mei 2025 niet op het werk, hoewel hij volgens het werkrooster was ingeroosterd. Op 11 mei 2025 heeft HGL werknemer op staande voet ontslagen wegens werkweigering, omdat hij volgens HGL weigerde werkzaamheden uit te voeren en aanwijzingen van leidinggevendenden niet opvolgde. Werknemer heeft dezelfde dag per WhatsApp geprotesteerd tegen het ontslag, omdat hij stelt geen werk te hebben geweigerd. HGL heeft op 13 mei 2025 laten weten het ontslag te handhaven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het door HGL gegeven ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. HGL heeft de dringende reden voor het ontslag niet voldoende onderbouwd. Het verwijt van werkweigering is niet bewezen en bovendien zijn aanvullende verwijten niet tijdig en concreet aan werknemer meegedeeld. Daarmee is niet voldaan aan de wettelijke eisen voor ontslag op staande voet (dringende reden, onverwijldheid en mededeling daarvan).

Vergoedingen

Omdat het ontslag onregelmatig is gegeven, heeft werknemer recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.726,44 bruto, een transitievergoeding van € 322,72 bruto, een billijke vergoeding van € 10.000 bruto, omdat HGL ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door te snel tot ontslag over te gaan zonder onderzoek of hoor en wederhoor. Het verzoek van HGL om werknemer een gefixeerde schadevergoeding op te leggen wordt niet-ontvankelijk

verklaard, omdat dit te laat is ingediend (buiten de wettelijke vervalttermijn van twee maanden).

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8821

Zaaknummer: 11771665 AZ 25-68

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: N. Soro en R.L.J. van der Meer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster op staande voet ontslagen voor het ongeoorloofd naar buiten brengen van vertrouwelijke klantinformatie.*Feiten*

Werkneemster is op 3 juli 2023 in dienst getreden bij Hotel Maatschappij Schiphol B.V. (hierna: werkgever) als groups, conference & events salescoördinator. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is verlengd tot 3 maart 2026. Op de arbeidsovereenkomst zijn onder meer de Hilton Code of Conduct, de Confidential Information and Trade Secrets Policy en de Information Privacy Policy van toepassing, die regels bevatten over het omgaan met vertrouwelijke bedrijfsinformatie.

Op 7 april 2025 heeft werkneemster vanaf haar zakelijke e-mailadres een 23 pagina's tellend klantenbestand met vertrouwelijke gegevens van 71 zakelijke relaties van werkgever naar haar privé-e-mailadres gemaild. Het document was opgeslagen in haar persoonlijke bedrijfsmap. Werkgever ontdekte dit op 1 mei 2025. Tijdens een gesprek op 6 mei 2025 heeft werkneemster dit bestand aanvankelijk ontkend maar later erkend. Zij verklaarde het bestand naar zichzelf te hebben gemaild om klanten via LinkedIn te kunnen benaderen. Diezelfde dag is zij geschorst. Op 7 mei 2025 heeft werkgever werkneemster op staande voet ontslagen wegens het zonder toestemming naar buiten brengen van vertrouwelijke bedrijfsinformatie. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loondoorbetaling vanaf de ontslagdatum. Werkgever voert verweer en stelt dat het ontslag rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Werkneemster heeft in strijd met de Hilton Gedragscode en de interne privacyregels een vertrouwelijk klantenbestand met concurrentiegevoelige gegevens zonder toestemming naar haar privé-e-mailadres gestuurd en dit willen gebruiken voor persoonlijke doeleinden. Dit levert een dringende reden op. De aanvankelijke ontkening van haar handelen maakt dat werkgever het vertrouwen in haar terecht heeft verloren. Dat Hilton (nog) geen concrete schade heeft geleden, doet daar niet aan af. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster leiden niet tot een andere uitkomst. De verzoeken van werkneemster tot vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en wedertewerkstelling worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10627

Zaaknummer: 11773974

Rechters: P.A. Charbon en S. Kleij

Advocaten: A.J. Engelsma en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter is het eens met werknemer dat hij die beëindigingsovereenkomst tijdig heeft ontbonden.*Feiten*

Werknemer is op 2 januari 2025 in dienst getreden bij Alles Reiniging B.V. (hierna: werkgever) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 januari 2026. Op 26 mei 2025 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten. Werknemer heeft vervolgens op 16 juni 2025 per WhatsApp aan werkgever meegedeeld dat hij de beëindigingsovereenkomst ontbindt. Partijen verschillen van mening over de vraag of werknemer de beëindigingsovereenkomst tijdig en rechtsgeldig heeft ontbonden en of werkgever gehouden is het loon door te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat werknemer de beëindigingsovereenkomst tijdig heeft ontbonden. Omdat werknemer in de overeenkomst niet was gewezen op zijn wettelijke recht om binnen 14 dagen te ontbinden, gold de verlengde bedenktijd van drie weken. Werknemer heeft binnen die termijn een schriftelijke ontbindingsverklaring gestuurd via WhatsApp, die rechtsgeldig aan de werkgever is gericht. Niet aannemelijk is geworden dat werknemer vooraf een begeleidende brief met informatie over het ontbindingsrecht heeft ontvangen, zoals werkgever stelt. Daarom is de beëindigingsovereenkomst rechtsgeldig en tijdig ontbonden en is de arbeidsovereenkomst met ingang van 16 juni 2025 herleefd. De kantonrechter verwerpt het verweer van werkgever dat sprake was van een loonstop wegens schending van re-integratieverplichtingen, omdat slechts sprake was van loonopschorting en partijen daarna weer in gesprek zijn gegaan. Werknemer heeft daarom recht op loon vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst is herleefd. Omdat werknemer ziek is, heeft hij recht op 70% van zijn loon, maar minimaal het wettelijk minimumloon. In dit geval komt dat neer op het door werknemer gevorderde brutomaandloon van € 2.332,80. Werkgever mag geen bedragen verrekenen omdat het loon lager is dan het minimumloon.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5111

Zaaknummer: 11803940 UV EXPL 25-179

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die ondanks herhaaldelijk afgewezen verlofaanvragen toch op vakantie gaat, is onterecht op staande voet ontslagen omdat onvoldoende is gebleken van gewichtige redenen die zich verzetten tegen het verlof.

Feiten

Werknemer is sinds 6 maart 2019 in dienst geweest bij werkgeefster in de functie van chauffeur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer ('cao') van toepassing. Op 19 januari 2025 heeft werkgever verlof aangevraagd voor de periode 21 april 2025 tot en met 4 mei 2025. Op 20 januari 2025 heeft werkgeefster het verzoek afgewezen onder vermelding van "seizoensdrukte". Op 28 januari 2025 heeft werkgeefster aan al haar medewerkers een e-mail gestuurd waarin zij aangeeft dat vanwege de te verwachten seizoensdrukte in de maanden april, mei en juni geen vakantieverlof kan worden aangevraagd of verleend. Op 29 januari 2025 heeft werknemer opnieuw verlof aangevraagd voor de maand april. Dit keer voor een kortere periode, te weten van 21 april 2025 tot en met 29 april 2025. Werkgeefster heeft op 31 januari 2025 ook dit verzoek afgewezen vanwege "seizoensdrukte". Per e-mail van 14 februari 2025 heeft zijn leidinggevende aan werknemer bevestigd dat de verlofaanvraag is geweigerd omdat er voor alle medewerkers een verlofstop geldt in de maanden april, mei en juni vanwege de seizoensdrukte en dit beleid noodzakelijk is om de operationele verplichtingen te kunnen waarborgen. Op 13 maart 2025 heeft werknemer voor een laatste keer verlof aangevraagd voor een nog iets kortere periode, namelijk van 22 april 2025 tot en met 29 april 2025. Op 24 maart 2025 is ook dit verzoek afgewezen vanwege "seizoensdrukte". Per e-mail van 11 april 2025 heeft werkgeefster nogmaals aan werknemer toegelicht waarom zijn verlofaanvragen voor de maand april zijn geweigerd, onder verwijzing naar de e-mails van 28 januari 2025 en 14 februari 2025. Op 22 april 2025 is werknemer op vakantie gegaan en heeft hij de heer X vanuit Griekenland gebeld. Tijdens het telefoongesprek heeft X gevraagd of werknemer naar hem onderweg is voor een opdracht. Werknemer was die dag ingepland, maar liet X telefonisch weten dat hij niet kan komen, omdat hij op vakantie. Diezelfde dag is werknemer op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om de vraag of aan werknemer een billijke vergoeding moet worden toegekend, en of werkgeefster moet worden veroordeeld tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Daartoe is van belang of het gegeven ontslag op staande voet al dan niet rechtsgeldig is. De

kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Op grond van artikel 7:638 lid 2 BW geldt dat, voor zover in de vaststelling van de vakantie niet is voorzien bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vaststelt overeenkomstig de wensen van de werknemer tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever niet binnen twee weken nadat de werknemer zijn wensen schriftelijk heeft kenbaar gemaakt, schriftelijk aan de werknemer gewichtige redenen heeft aangevoerd, is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer. De verlofaanvraag van 13 maart 2025 is op 24 maart 2025 door werkgeefster afgewezen. Dit is binnen de wettelijke twee weken gedaan. De schriftelijke reden was “seizoensdrukke”. De gestelde seizoensdrukke was voldoende toegelicht aan werknemer gezien de e-mails van 28 januari 2025 en van 14 februari 2025. De vraag is of die reden een gewichtige reden is. Uit de toelichting van voornoemde e-mails blijkt in ieder geval niet van een ontwrichtende gang van zaken binnen het bedrijf indien werknemer verlof zou opnemen. Tijdens de mondelinge behandeling en de daaraan ten grondslag liggende stukken is evenmin gebleken van seizoensdrukke laat staan van een ontwrichtende gang van zaken. Dit betekent dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd en daarmee aangetoond dat de zaken bij haar zodanig ontwricht zouden worden dat het belang van werknemer bij verlof daartegen niet zou opwegen. De conclusie is dan ook dat onvoldoende is gebleken van gewichtige redenen die zich verzetten tegen het verlof, zodat dit is verleend overeenkomstig de wens van werknemer. Omdat het verlof is verleend, houdt dat in dat werknemer geoorloofd afwezig was. Dit heeft tot gevolg dat er geen dringende reden was om werknemer op staande voet te ontslaan. Het gegeven ontslag is daarom niet rechtsgeldig. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding is toewijsbaar, omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Van het onterecht gegeven ontslag op staande voet kan werkgeefster een ernstig verwijt worden gemaakt. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer met de toewijzing van de gevorderde gefixeerde schadevergoeding afdoende wordt gecompenseerd en bepaalt de billijke vergoeding daarom op nihil.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:17830

Zaaknummer: 11761989 RP VERZ 25-50480

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: J.W.M. Soentjens en J. Slager

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Toekenning billijke vergoeding na opzegging arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de op hem rustende verplichting om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden ernstig te verzaken.

Feiten

Werkneemster is op 12 maart 2007 in dienst getreden bij de Dienst Justitiële Inrichtingen (hierna: DJI). Vanaf 2014 was werkneemster werkzaam in de functie van medior complexbeveiliger. Met ingang van 6 januari 2020 is werkneemster gedetacheerd bij de PI Sittard, waar zij de functie van (waarnemend) afdelingshoofd ging uitoefenen. DJI heeft aan werkneemster gevraagd of zij met ingang van 5 januari 2021 de functie van (waarnemend) afdelingshoofd wilde blijven bekleden. Werkneemster heeft dat aanbod aanvaard. Op 22 september 2021 vindt een teambuildingsdag plaats. Bij die gelegenheid wordt door afdelingshoofd X, bijgevallen door enkele andere afdelingshoofden, op indirecte wijze het functioneren van werkneemster aan de orde gesteld. Op 24 september 2021 hebben de leidinggevende en werkneemster een gesprek hierover. Dit gesprek krijgt een vervolg op 8 oktober 2021. Bij die gelegenheid heeft werkneemster een brief aan de leidinggevende overhandigd waarin zij onder andere schrijft geschrokken te zijn van wat er gebeurd is op de teambuildingsdag en de gevolgen die dit voor haar dreigt te hebben en dat zij in de onveiligheid en onzekerheid die daarmee gepaard gaat een standpunt wenst van de leidinggevende over haar kansen op de functie van afdelingshoofd. Op 26 oktober 2021 heeft de leidinggevende medegedeeld dat werkneemster na afloop van de detachering per 6 januari 2022 niet in de functie van afdelingshoofd wordt geplaatst en dat ze weer werkzaam zal zijn in de functie van medior complexbeveiliger. Op 2 november 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft vervolgens geoordeeld dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was. Werkneemster is volledig arbeidsongeschikt gebleven. Bij brief van 12 januari 2022 heeft werkneemster twee klachten ingediend bij de Integriteitscommissie Justitie en Veiligheid. Op 30 mei 2024 heeft het UWV toestemming verleend om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Vervolgens heet DJI de arbeidsovereenkomst bij brief van 6 juni 2024 opgezegd met ingang van 1 oktober 2024. Werkneemster vindt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van DJI.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kern van het geschil tussen partijen is de vraag of de

opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van DJI. Die vraag beantwoordt de kantonrechter bevestigend. Hetgeen werkneemster aan haar verzoek ten grondslag legt, komt in de kern hierop neer: het onvoldoende zorg betrachten door de werkgever voor de arbeidsomstandigheden. Volgens haar heeft DJI haar niet de begeleiding en ondersteuning geboden die een medewerker op een leerervaringsplek toekomt. In plaats daarvan is werkneemster, zo stelt zij, overgeleverd aan een giftige teamdynamiek, met name veroorzaakt door een collega (afdelingshoofd X) die zich vrouwonvriendelijk, discriminerend en (seksueel) intimiderend gedraagt. Werkneemster werd gepest, ondermijnd en geïntimideerd. De kantonrechter overweegt dat werkneemster voldoende heeft onderbouwd dat afdelingshoofd X zich heeft gedragen zoals zij heeft gesteld. Ook heeft zij voldoende onderbouwd dat dit bekend was bij DJI. Verder heeft zij voldoende onderbouwd dat DJI daartegen niet of nauwelijks heeft opgetreden. Daarnaast heeft DJI in strijd met de eigen regels van goed werkgeverschap gehandeld waar het de begeleiding en ondersteuning van werkneemster in haar rol als afdelingshoofd en de aanpak van de gestelde zorgen over het functioneren betreft. Dit ernstig verwijtbaar handelen van DJI heeft geleid tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft voldoende onderbouwd dat de klachten die zij na twee jaar arbeidsongeschiktheid had, verband houden met de arbeidsomstandigheden en de gang van zaken vanaf eind september 2021. Daarmee is voldaan aan alle voorwaarden voor toekenning van een billijke vergoeding als bedoeld in artikel 7:682 lid 1 aanhef en onder c BW. Alles afwegende stelt de kantonrechter de door DJI te betalen billijke vergoeding vast op € 75.000. Daarbij houdt de kantonrechter onder meer rekening met het feit dat aan werkneemster een immateriële schadevergoeding wordt toegekend.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8558

Zaaknummer: 11437429 AZ VERZ 24-130

Rechters: N.H.J. Lafghani

Advocaten: C.M.A. Mertens en mr. M.E.L.U. Janssen

Wetsartikelen: 7:682 BW en 6:106 lid 1 onder b BW