

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 43, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2028](#) 07-10-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:6175](#) 07-10-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:6165](#) 06-10-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1733](#) 19-06-2025

Rechtbank

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:6320](#) 14-10-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11822](#) 10-10-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11839](#) 09-10-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:4132](#) 07-10-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:18380](#) 02-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11009](#) 29-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11818](#) 26-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5030](#) 26-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8419](#) 26-09-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6568](#) 26-09-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:9213](#) 25-09-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6586](#) 25-09-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10981](#) 24-09-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6410](#) 24-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5109](#) 23-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5441](#) 19-09-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:4240](#) 19-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5216](#) 18-09-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6411](#) 17-09-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4897](#) 17-09-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11850](#) 16-09-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5200](#) 06-08-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6764](#) 16-06-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6763](#) 28-05-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1972](#) 29-04-2025

RECHTSPRAAK

Pensioenvordering jegens werkgever verjaard, omdat werknemer al in 2008 bekend was met wijziging in de pensioenpremie en de gevolgen daarvan, waardoor de vijfjarige verjaringstermijn in 2013 verstreek.

Feiten

Werknemer is van 15 november 1999 tot 1 april 2025 in dienst geweest bij Sopra Steria Nederland B.V. (hierna: SSN). Een pensioentoezegging in de zin van de toen geldende Pensioen- en Spaarfondsenwet maakt onderdeel uit van zijn arbeidsvoorwaarden. De pensioentoezegging houdt volgens de arbeidsovereenkomst in dat SSN een premiepercentage van de pensioengrondslag beschikbaar stelt, zodat werknemer een voorziening kan treffen in het licht van een ouderdomspensioen (OP), een arbeidsongeschiktheidspensioen en een weduwen- en wezenpensioen. Werknemer heeft ter uitvoering van de pensioentoezegging een verzekering afgesloten met Nationale Nederlanden (NN). Dit is een verzekeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 2 lid 4 onder c PSW (een zogeheten C-polis) en heeft het karakter van een premieregeling. De inhoud van de pensioenovereenkomst is vastgelegd in de pensioenbrief van 1 december 1999. Werknemer stelt dat SSN zonder zijn instemming de pensioenovereenkomst niet correct heeft uitgevoerd. SSN heeft vanaf 2004 een premie voor opbouw van het nabestaandenpensioen (NP) gehanteerd van 1,4% per dienstjaar en een jaarlijks samengestelde stijging van 3%. Overeengekomen is een vast bedrag aan premie zonder indexering of stijging. Door deze handelwijze is een deel van de aan de totale pensioenovereenkomst toekomende premie aangewend voor het NP en onttrokken aan het OP en is er minder OP opgebouwd. Zijn vordering strekt ertoe het door hem geleden nadeel in de opbouw van zijn OP te compenseren. Werknemer legt aan zijn vorderingen primair nakoming van de pensioenovereenkomst ten grondslag. Subsidiair legt werknemer schadevergoeding wegens gebrekkige nakoming van de pensioenovereenkomst, dan wel wegens een door SSN gepleegde onrechtmatige daad aan zijn vorderingen ten grondslag.

Oordeel

Zowel voor de nakomingsvordering als voor de schadevergoedingsvordering geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Voor de nakomingsvordering begint deze termijn te lopen vanaf het moment dat de schuldeiser bekend is met de tekortkoming; voor de schadevergoedingsvordering vanaf het moment dat de benadeelde bekend is met zowel de schade als de daarvoor aansprakelijke persoon. Volgens vaste rechtspraak moet deze bekendheid subjectief worden opgevat: het gaat om daadwerkelijke, persoonlijke bekendheid met de relevante feiten.

Werknemer heeft zijn vorderingen ingesteld op 12 april 2024 en beroept zich er niet op dat er vóór die datum een stuitingshandeling heeft plaatsgevonden. Het hof moet daarom beoordelen wanneer werknemer voldoende bekend was met de gestelde tekortkoming en schade. SSN stelt dat dit al in oktober 2008 het geval was, toen een nieuwe pensioenovereenkomst werd gesloten en werknemer, bijgestaan door een adviseur, wist dat de premie voor het NP volgens hem te hoog was en ten koste ging van de opbouw van het OP. Werknemer betwist dit en stelt dat hij pas in juli 2022 ontdekte dat de verhoging van de NP-premie niet het gevolg was van een wetswijziging (de Wet Witteveen), zoals hij altijd had aangenomen.

Het hof volgt het standpunt van SSN en oordeelt dat werknemer in elk geval op 28 november 2008 op de hoogte was van de wijziging in de premieheffing en de gevolgen daarvan voor zijn pensioenopbouw. Uit correspondentie blijkt dat werknemer zich toen al bewust was van de aanpassing van de NP-premie en de negatieve impact daarvan op zijn OP-opbouw. Ook had hij, geadviseerd door zijn pensioenadviseur, ingestemd met de aanpassing. Het feit dat werknemer in een onjuiste veronderstelling verkeerde over de oorzaak van de wijziging, doet daar niet aan af: hij wist immers dat de wijziging was doorgevoerd en dat hij daardoor schade leed. De verjaringstermijn is daarom op 28 november 2008 aangevangen en liep af op 28 november 2013.

Het hof verwierpt het betoog van werknemer dat de verjaring pas later is gaan lopen, omdat hij pas in 2022 ontdekte dat de wijziging niet verplicht was. Ook acht het hof het beroep van SSN op verjaring niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Werknemer heeft zich jarenlang actief met zijn pensioen beziggehouden, werd bijgestaan door een adviseur en had geen belemmering om tijdig een vordering in te stellen of de verjaring te stuiten. SSN hoefde er niet op te rekenen dat werknemer na zoveel jaren alsnog een vordering zou instellen over dit specifieke onderdeel van de pensioenregeling. Het hoger beroep van werknemer slaagt niet en het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter: de vorderingen van werknemer zijn verjaard.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 07-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6175

Zaaknummer: 200.350.491

Rechters: A.E.F. Hillen, D.W.J.M. Kemperink en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A.F. Wilson en A.W. van Leeuwen

Wetsartikelen: Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek wordt afgewezen, omdat vóór de ziekmelding van werknemster geen ontslaggrond bestond en het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is.

Feiten

Werkneemster trad in 2020 in dienst bij werkgeefster als programme management officer en werd aanvankelijk goed beoordeeld, maar vanaf 2022 ontstonden er problemen in haar functioneren en samenwerking met haar leidinggevendenden, wat leidde tot negatieve beoordelingen, een intensief verbetertraject (PIP), en uiteindelijk langdurige arbeidsongeschiktheid. Ondanks inspanningen tot verbetering, coaching, mediation en re-integratie bleef de arbeidsrelatie verstoord en werd herstel niet bereikt; werkgeefster verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een duurzaam verstoord arbeidsverhouding en disfunctioneren, terwijl werkneemster zich hiertegen verweert met een beroep op het opzegverbod bij ziekte en het ontbreken van voldoende onderzoek naar herplaatsing. Beide partijen verschillen fundamenteel van inzicht over de oorzaak van de verstoord relatie en de mogelijkheden tot terugkeer of herplaatsing binnen de organisatie.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt of de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden en stelt vast dat werkneemster arbeidsongeschikt was wegens ziekte op het moment van het verzoek. Hierdoor geldt het wettelijke opzegverbod tijdens ziekte, tenzij het verzoek tot ontbinding geen verband houdt met de ziekte of als beëindiging in het belang van de werknemer is. De rechter hanteert als maatstaf dat alleen omstandigheden die losstaan van de ziekte en op zichzelf een ontslaggrond vormen, tot ontbinding kunnen leiden. Uit het dossier blijkt niet dat er vóór de ziekmelding sprake was van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding, noch dat werkneemster disfunctioneerde; het verbetertraject (PIP) was bovendien nog niet afgerond. De door werkgeefster aangevoerde stukken en argumenten, waaronder een Word-document van werkneemster, zijn onvoldoende om een voldragen ontslaggrond aan te tonen. Ook heeft werkgeefster onvoldoende inspanningen verricht om de arbeidsverhouding te herstellen en niet aangetoond dat herplaatsing van werkneemster binnen het bedrijf onmogelijk is. Omdat er geen zelfstandige ontslaggrond bestaat los van de ziekte, wordt het verzoek tot ontbinding afgewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster. De kantonrechter benadrukt dat partijen in gesprek moeten blijven over herstel van de arbeidsrelatie en re-integratie. Eventuele tegenverzoeken van werkneemster hoeven niet te worden behandeld, omdat het ontbindingsverzoek is

afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11009

Zaaknummer: 11734685 \ AO VERZ 25-45

Rechters: E. Jochem

Advocaten: L.H. Toonen en B.J.P. Komen

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat leidinggevende niet onverwijld heeft gehandeld toen hij op de hoogte werd gebracht van chauffeurswerkzaamheden van een planner bij een concurrent.*Feiten*

In de tussenbeschikking van 24 april 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat er nog geen beslissing kon worden genomen over de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet, omdat hij van oordeel was dat nadere bewijslevering moest plaatsvinden over de onverwijldheid van het ontslag op staande voet. Een en ander naar aanleiding van de stelling van werkneemster dat haar leidinggevende in ieder geval in september 2024 - ongeveer drie maanden voor het ontslag op staande voet - al door anderen op de hoogte was gesteld van het feit dat zij chauffeurswerkzaamheden verrichtte voor ander bedrijf. Uit de verklaring die is overgelegd bij het verweerschrift van werkgeefster en waarnaar in de tussenbeschikking is verwezen, volgt dat de leidinggevende het bestuur in december 2024 heeft medegedeeld dat hij eerder had gehoord dat werkneemster werkzaamheden verrichtte voor een ander bedrijf, maar dat hij dit toen heeft afgedaan als een gerucht. Uit de getuigenverklaring van onder meer de leidinggevende volgt, in lijn met de eerder genoemde verklaring, dat omstreeks september 2024 aan de leidinggevende is gemeld dat werkneemster chauffeurswerkzaamheden verrichtte voor een ander bedrijf. De kantonrechter stelt op basis van deze verklaringen vast dat de leidinggevende in september 2024 is geïnformeerd over het feit dat werkneemster chauffeurswerkzaamheden verrichtte voor een ander bedrijf. De eis van onverwijldheid speelt een rol vanaf het moment dat bij de tot ontslag bevoegde functionaris het vermoeden van een dringende reden ontstaat. De kantonrechter stelt vast dat de leidinggevende de tot het ontslag bevoegde functionaris was.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de leidinggevende moet worden geacht een vermoeden van een dringende reden te hebben gehad in september 2024. Daartoe overweegt de kantonrechter dat de mededeling aan de leidinggevende geen vaag gerucht betrof, maar gedaan is door een concreet persoon en de mededeling concrete feiten betrof. Bovendien betrof het een onderwerp waarover de leidinggevende op basis van zijn eigen verklaring eerder expliciet met werkneemster had gesproken. De leidinggevende wist van de wens van werkneemster om naast haar werk als planner chauffeurswerkzaamheden te verrichten en heeft verklaard dat werkneemster eerder tegen hem had gezegd dat zij voor het andere bedrijf kon gaan rijden. In deze omstandigheden had de leidinggevende naar aanleiding van de

mededeling een vermoeden kunnen hebben van een dringende reden voor ontslag en mocht van hem worden verwacht dat hij dit als leidinggevende op zijn minst zou bespreken of nader zou onderzoeken. Dat de leidinggevende de mededeling ten onrechte heeft afgedaan als een 'zoveelste' gerucht betreft naar het oordeel van de kantonrechter een persoonlijke inschatting die voor rekening en risico van werkgeefster dient te komen.

Uit het bovenstaande volgt dat de kantonrechter van oordeel is dat leidinggevende in september 2024 een vermoeden moet hebben gehad van de dringende reden. Aangezien hij hierop geen actie heeft ondernomen, is niet voldaan aan het vereiste van de onverwijldheid van het ontslag op staande voet. Dit betekent dat van een rechtsgeldig ontslag op staande voet geen sprake is. Werkneemster heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van een maandsalaris. De kantonrechter wijst aan werkneemster geen billijke vergoeding toe. Bij deze afweging speelt een rol dat werkneemster wist of had moeten weten dat zij niet zonder toestemming van werkgeefster chauffeurswerkzaamheden mocht verrichten voor een concurrent. Van haar mocht worden verwacht dat zij dit zelf vooraf zou hebben gemeld bij haar leidinggevende. Dat heeft zij niet gedaan en dat valt haar te verwijten. Bovendien zijn de financiële gevolgen voor haar beperkt gebleven. In januari 2025 is werkneemster in dienst getreden bij het andere bedrijf en er er enige overlap qua salaris geweest in verband met de aan haar toegekende gefixeerde schadevergoeding. Aan werkneemster wordt wel de transitievergoeding toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4240

Zaaknummer: 11536010 \ AR VERZ 25-14

Rechters: E.A.Th. van Wijk

Advocaten: M.F. Cunha Melo Rodrigues Nunes-Kocyigit en M. Walvius

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende kunnen aantonen dat hij na twee jaar loondoorbetaling zijn eigen arbeid weer volledig had hervat dan wel dat de passende arbeid de nieuwe bedongen arbeid is geworden.

Feiten

Werknemer is op 8 maart 2010 als vracht-/kraanautochauffeur in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. De functie van werknemer bestond voor 50% uit chaufferen en voor 50% uit andere werkzaamheden. Op 3 december 2019 is werknemer betrokken geweest bij een bedrijfsongeval als gevolg waarvan hij arbeidsongeschikt is geraakt voor het verrichten van zijn eigen functie. Sinds maart 2022 heeft werknemer weer werkzaamheden voor (diverse opdrachtgevers van) werkgeefster verricht. Op 28 april 2023 heeft werknemer zich opnieuw ziekgemeld. Met ingang van 1 juli 2023 heeft werkgeefster de loonbetaling aan werknemer gestaakt. Ook heeft werkgeefster op 6 maart 2024 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Het UWV heeft deze toestemming verleend, waarna werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer per 30 juni 2024 heeft opgezegd. Werknemer heeft vervolgens de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te herstellen en werkgeefster te veroordelen tot betaling van het loon. Werknemer stelde zich daarbij op het standpunt dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing was, omdat hij voorafgaand aan zijn tweede ziekmelding zijn eigen werkzaamheden geruime tijd weer had hervat. Als de werkzaamheden toch als passende arbeid moesten worden beschouwd, dan meende werknemer dat dit de nieuwe bedongen arbeid is geworden. De kantonrechter heeft bij beschikking van 19 november 2024 de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft daarom hoger beroep ingesteld tegen de beschikking van de kantonrechter. Met dit hoger beroep komt werknemer zowel op tegen het oordeel van de kantonrechter dat er geen sprake zou zijn van hervatting in zijn eigen functie (grief I) als tegen het oordeel dat er geen sprake kan zijn van een situatie waarin de verrichte aangepaste arbeid zou moeten gelden als de nieuwe bedongen arbeid (grief II).

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Hervatting in eigen arbeid

Werkgeefster heeft zowel in eerste aanleg als in hoger beroep gemotiveerd betwist dat werknemer zijn eigen arbeid volledig heeft hervat. Zij heeft terecht aangevoerd dat de

juistheid van werknemers stelling niet blijkt uit de door hem ingediende producties, omdat die hooguit weergeven dat werknemer zich jegens het UWV zelf op dat standpunt heeft gesteld en niet dat een verzekeringsarts of arbeidsdeskundige tot dat oordeel is gekomen. Het had op de weg van werknemer gelegen om in hoger beroep zijn standpunt nader te onderbouwen, bijvoorbeeld met een rapport van een eigen arbeidsdeskundige. Dat heeft hij niet gedaan. Daarnaast heeft werknemer in eerste aanleg en in hoger beroep niets aangevoerd ter weerlegging van de door werkgeefster in eerste aanleg overgelegde verklaringen, waaruit blijkt dat werknemer bij verschillende opdrachtgevers aangaf dat het werk te zwaar was. Dat kan het hof niet rijmen met de stelling dat hij toen zijn eigen werk weer volledig verrichtte.

Hervatting in eigen arbeid

De wijziging van passende in bedongen arbeid is een wijziging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen, ten behoeve waarvan een daartoe strekkende nadere overeenkomst tussen een werkgever en werknemer is vereist. Een wijziging van een overeenkomst kan ook tot stand komen als de werknemer er gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat de door hem verrichte passende arbeid inmiddels de nieuw bedongen arbeid is geworden. Dat in onderhavige zaak tussen werknemer en werkgeefster een wijziging van passende in bedongen arbeid is overeengekomen heeft het hof niet kunnen vaststellen. Zoals hiervoor overwogen heeft werknemer daarnaast onvoldoende weersproken dat hij in 2022 en 2023 bij verschillende opdrachtgevers heeft aangegeven dat het werk te zwaar was. Die opdrachtgevers hebben zich daarover vervolgens tot werkgeefster gewend. Werknemer heeft niet althans onvoldoende betwist dat werkgeefster naar aanleiding daarvan gesprekken met hem heeft gevoerd. De aard en de omvang van de werkzaamheden heeft dus wel degelijk ter discussie gestaan. Werknemer heeft er naar het oordeel van het hof dan ook niet gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat de door hem verrichte arbeid, voor zover die al passend was, inmiddels de nieuw bedongen arbeid was geworden. Het hof verwerpt het hoger beroep en bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1733

Zaaknummer: 200.351.596_01

Rechters: M. van der Schoor, M. van Ham en R.J. Voorink

Advocaten: M.A. Ploemen en M.R. Meulenberg-ten Hoor

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens ongewenst seksueel gedrag richting een stagiaire is niet rechtsgeldig. Billijke vergoeding wordt vastgesteld op nihil.

Feiten

Flexologic en Allflexo zijn groothandelaren in grafische machines en maken deel uit van Color Controle Group. Werknemer was van mei 1980 tot december 1999 in dienst bij Flexologic en trad op 1 april 2013 opnieuw in dienst als Sales Manager Consumables. Per 1 juli 2017 is hij overgestapt naar Allflexo als Sales Manager. Zijn arbeidsovereenkomst bij Flexologic werd met wederzijds goedvinden beëindigd. In de arbeidsovereenkomst met Allflexo is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Op 2 juni 2025 reisde werknemer met een Amerikaanse stagiaire naar een beurs in Duitsland. Op 3 juni 2025 meldde de stagiaire een incident waarbij werknemer drie keer probeerde haar te zoenen terwijl zij dat niet wilde. Na melding bij de manager liet de algemeen manager werknemer direct terugkeren naar Nederland. Op 4 juni 2025 vond een gesprek plaats tussen werknemer, de algemeen manager en de HR-manager. Werknemer werd hierna op non-actief gesteld. Op 5 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen wegens ongewenst (seksueel) gedrag.

Werknemer verzoekt de kantonrechter te bepalen dat het ontslag op staande voet van 5 juni 2025 niet rechtsgeldig is. Werknemer verzoekt doorbetaling van loon, wedertewerkstelling en vergoeding van kosten. Als het ontslag rechtsgeldig is, verzoekt werknemer om uitbetaling van de verschuldigde vergoedingen en een juiste eindafrekening. Allflexo voert verweer en stelt dat het ontslag terecht is gegeven. Voor het geval de arbeidsovereenkomst nog bestaat, verzoekt Allflexo ontbinding wegens verwijtbaar handelen van werknemer, een verstoorde arbeidsrelatie of een combinatie daarvan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, waardoor de arbeidsovereenkomst op 5 juni 2025 eindigt. De vraag is of het ontslag rechtsgeldig is. Werknemer stelt dat er geen dringende reden is. Allflexo legt aan het ontslag ten grondslag dat werknemer ongewenst (seksueel) gedrag heeft vertoond door de stagiaire vast te pakken en meerdere keren te proberen te zoenen. Werknemer erkent dat hij de stagiaire op de wang heeft gezoend en een arm om haar schouder heeft geslagen, maar stelt dat hij geen kwade of seksuele intenties had en dat het gedrag geen dringende reden vormt. De kantonrechter vindt het gedrag verwijtbaar. Het onverwacht en zonder aanleiding zoenen

van een collega is niet acceptabel, zeker gezien de leeftijds- en ervaringsverschillen en de afhankelijkheidsrelatie tussen werknemer en stagiaire. Ook het feit dat werknemer drie keer probeert te zoenen maakt het gedrag ernstig. Hoewel het incident serieus is, is een ontslag op staande voet een te zware sanctie gezien het langdurige, probleemloze dienstverband en het feit dat het einde van het dienstverband zeer ingrijpend is. Er is onvoldoende toegelicht waarom een minder vergaande maatregel niet mogelijk was, zoals een formele waarschuwing of een gesprek met de stagiaire. Het ontslag op staande voet blijft daarom niet in stand.

Vergoedingen

De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging zal worden toegewezen. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen, omdat het ontslag niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen.

Billijke vergoeding

De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer, zonder ontslag op staande voet, tot zijn pensioen bij Allflexo zou blijven werken. Een ontslag op grond van een verstoorde arbeidsrelatie is niet aannemelijk. Het feit dat werknemer een WW-uitkering kan ontvangen en naast de andere vergoedingen ook een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en transitievergoeding ontvangt, compenseert voldoende de gevolgen van het onrechtmatig ontslag. Het eigen aandeel van werknemer in de situatie (weinig zelfreflectie en bagatelliseren van het incident) wordt meegewogen. De billijke vergoeding wordt daarom op nihil vastgesteld.

Concurrentie- en relatiebeding

Allflexo voert verweer tegen vernietiging van het concurrentiebeding vanwege gerechtvaardigde belangen. Voor het relatiebeding stelt Allflexo dat dit niet belangrijk is. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, handelt Allflexo ernstig verwijtbaar. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is hierdoor het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van Allflexo. Allflexo kan daarom geen rechten meer ontlenen aan het concurrentie- en relatiebeding. Werknemer heeft geen belang meer bij vernietiging. Het verzoek wordt afgewezen.

Overige verzoeken

Er bestaat geen grondslag voor toekenning van een wettelijke verhoging over de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en over de toegewezen transitievergoeding. Dit verzoek wordt afgewezen. Het is voorts niet gebleken dat de door werknemer gestelde buitengerechtelijke kosten verder gaan dan gebruikelijke verrichtingen zoals sommatie, dossieropbouw of eenvoudige inlichtingen. Deze kosten vallen onder de reguliere proceskosten. Het verzoek wordt afgewezen. Aan de beoordeling van de meer subsidiaire verzoeken van werknemer komt de kantonrechter niet meer toe.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:18380

Zaaknummer: 11796035 \ EJ VERZ 25-82574

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: E.E.M. Kapel en M.M. Collins

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671 BW, 7:678 lid 1 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:686a lid 1 BW, 7:673 lid 7, onderdeel c, BW, 7:681 lid 1 onder a BW en 7:653 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Operationeel bedrijfsleider zou collega's hebben bedreigd, geïntimideerd en uitgescholden. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de cumulatiegrond.

Feiten

Werknemer is voormalig eigenaar van werkgeefster, die later door X is overgenomen. Sinds 1 augustus 2018 is werknemer bij werkgeefster in dienst, thans als operationeel bedrijfsleider. Naast hem vervult ook de heer Y deze functie. Op 10 februari 2025 werd werkgeefster door Y geïnformeerd over een gerucht dat werknemer een verhouding zou hebben met een werkneemster. Uit een gesprek op 12 februari 2025 bleek dat dit onjuist was. In het weekend van 1 maart 2025 heeft werknemer via telefoon en WhatsApp contact gezocht met collega's over dit gerucht. Op 3 maart 2025 vond hierover een gesprek plaats, waarna werknemer op non-actief is gesteld. Op 5 maart 2025 volgde een vervolggesprek en op 6 maart 2025 ontving werknemer een vaststellingsovereenkomst. Werknemer heeft deze niet ondertekend. Volgens werkgeefster is werknemer, ondanks waarschuwingen, boos geworden en heeft hij medewerkers bedreigd, uitgescholden en geïntimideerd. Dit acht werkgeefster ontoelaatbaar. Zij stelt dat werknemer geen inzicht toont in zijn gedrag, in strijd heeft gehandeld met interne voorschriften en eerder is gewaarschuwd voor driftig gedrag. Werknemer vervult in zijn functie van operationeel bedrijfsleider bovendien een vertrouwens- en voorbeeldfunctie. Van werknemer had mogen worden verwacht dat hij begrijpt dat zijn gedrag niet acceptabel is en op geen enkele wijze valt te rechtvaardigen. Zijn gedragingen hebben er inmiddels toe geleid dat diverse medewerkers geen vertrouwen meer hebben in de samenwerking met werknemer, met als gevolg dat zij dreigen ontslag te nemen als werknemer in dienst blijft.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair op de cumulatiegrond. Werknemer verzoekt bij ontbinding om de transitievergoeding, maximale cumulatievergoeding, een billijke vergoeding van € 271.596 bruto en € 10.000 netto aan immateriële schade en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster verwijt werknemer dat hij diverse collega's heeft bedreigd, uitgescholden en geïntimideerd. Dat werknemer ook nog andere collega's heeft benaderd, is niet gebleken. De inhoud van deze verklaring wordt niet alleen betwist door

werknemer, maar is ook onvoldoende concreet. Er is niet verklaard wat werknemer precies heeft gezegd en wat de bedreigingen inhielden. Werkgeefster heeft werknemer op enig moment zelfs verweten dat hij een werknemer met de dood zou hebben bedreigd, maar dat dit het geval is, volgt niet uit deze verklaring. Op grond van de betwiste verklaring kan dan ook niet worden vastgesteld dat werknemer de aan hem verweten gedragingen heeft gepleegd. Nu de verklaring onvoldoende concreet is en daarbij enkel van horen zeggen, wordt aan het nadere bewijsaanbod niet toegekomen. Ook uit de andere WhatsApp-berichten volgt niet dat werknemer een collega heeft bedreigd of geïntimideerd.

Verstoorde arbeidsverhouding

Werkgeefster stelt ook dat er een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan sinds de gedragingen van werknemer in het weekend van 1 maart 2025. Volgens werkgeefster is werknemer in het verleden al vaker gewaarschuwd voor driftig gedrag en scheldpartijen, maar heeft er geen structurele verandering plaatsgevonden. De kantonrechter stelt in dit kader voorop dat niet is komen vast te staan dat werknemer zich in het weekend van 1 maart 2025 ontoelaatbaar heeft gedragen richting collega's. Deze gedragingen kunnen dan ook niet bijdragen aan een verstoorte arbeidsverhouding. Werknemer heeft verder betwist dat hij door werkgeefster eerder is aangesproken op zijn gedrag. Dat dit het geval is, is ook niet gebleken. Er zijn geen schriftelijke waarschuwingen gegeven. Hoewel werknemer erkent dat hij een 'harde stijl van leidinggeven' heeft, heeft hij betwist dat hij hier in het verleden op is aangesproken door werkgeefster. Indien werkgeefster vond dat werknemer hierin te ver ging, had van haar mogen worden verwacht dat zij hem daarop aansprak en deze gesprekken ook vastlegde. De verklaringen die werkgeefster als aanvullende producties in het geding heeft gebracht, maken dit niet anders. Het ligt op de weg van een werkgever om te proberen de verhoudingen te normaliseren indien er een verstoorte verhouding wordt ervaren. Werkgeefster heeft geen serieuze poging gedaan de verhoudingen te herstellen. Reeds op 5 maart 2025 werd gesproken van een onherstelbare vertrouwensbreuk en aangekondigd dat een vaststellingsovereenkomst zou volgen. Dat werknemer niet is ingegaan op het aanbod om op een andere vestiging te gaan werken, kan hem niet worden verweten, nu dit een andere functie betrof op 1,5 uur reistijd van zijn woonadres.

Cumulatiegrond

Van een combinatie van omstandigheden die ontbinding rechtvaardigt, is geen sprake. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Tegenverzoek

Het tegenverzoek van werknemer heeft een voorwaardelijk karakter. Omdat de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden, is de voorwaarde niet vervuld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6586

Zaaknummer: 11674052 \ AZ VERZ 25-25

Rechters: Mulders

Advocaten: mr. J.H. Ligtenberg en A.J.M. van der Borst

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW en 7:671b bw

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft haar mededelingsplicht geschonden door haar psychische klachten niet te melden bij de uitbreiding van uren. Werkgeefster vernietigt arbeidsovereenkomst op grond van dwaling.

Feiten

Newstyle exploiteert sportscholen in de omgeving van Utrecht en Leiden. Op 1 februari 2025 heeft Newstyle een filiaal geopend waar eerst een andere sportschool (David Lloyd) was gevestigd. Na de overname door Newstyle heeft zij werkneemster een arbeidsovereenkomst aangeboden voor 12 uur per week. Op 3 maart 2025 is werkneemster in dienst getreden bij Newstyle. Werkneemster gaf na een paar maanden aan dat zij meer uren wilde werken. Op 18 mei 2025 tekende werkneemster een addendum op haar arbeidsovereenkomst. De overeenkomst werd per 1 juni 2025 uitgebreid van 12 naar 31 uur en werkneemster kreeg extra taken erbij. X was de manager van werkneemster bij David Lloyd en is mee overgegaan naar Newstyle. Op 22 mei 2025, vier dagen na het tekenen van het addendum, heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkneemster liet in de dagen daarna weten dat zij last had van angst- en paniekaanvallen. Op 6 juni 2025 heeft werkneemster laten weten dat zij al vier jaar antidepressiva slikt en in de weken voorafgaand aan 6 juni 2025 toenemende angst- en paniekaanvallen heeft gehad. Op 18 juli 2025 heeft Newstyle het addendum op de arbeidsovereenkomst vernietigd op grond van dwaling. In de brief stond dat werkneemster op het moment van het aangaan van de gewijzigde arbeidsovereenkomst wist, dan wel had moeten weten, dat zij medisch gezien niet in staat was of zou zijn om de overeengekomen uitbreiding van uren en taken te verrichten. Werkneemster stelt dat Newstyle er al voor de aanvang van het dienstverband mee bekend was dat zij al langere tijd psychische klachten heeft en hiervoor medicatie gebruikt. Volgens haar zorgt de medicatie ervoor dat zij kan functioneren. Werkneemster stelt dat zij niet kon weten dat zij op 22 mei 2025 ziek zou worden of niet in staat zou zijn om 31 uur per week te werken. Daarnaast stelt zij dat de buitengerechtelijke vernietiging in strijd is met het gesloten ontslagstelsel, omdat zij zich al had ziekgemeld op het moment van die vernietiging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze kortgedingprocedure is niet aannemelijk geworden dat Newstyle op het moment van het sluiten van het dienstverband of bij het tekenen van het addendum wist van de psychische klachten van werkneemster. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster verklaard dat zij al tijdens haar werk bij David Lloyd met X heeft besproken dat zij haar partner heeft ontmoet bij een verslavingskliniek en

dat zij antidepressiva slikt. Newstyle betwist dit en heeft een verklaring van X overgelegd. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling gezegd dat X in haar verklaring liegt. Wat daar verder ook van zij, de kantonrechter is van oordeel dat, voor zover X op de hoogte was van de situatie van werkneemster, dit alleen ging over het gebruik van antidepressiva. Werkneemster heeft niet gezegd dat X ook op de hoogte was van haar psychische klachten. Het is aan werkneemster om aannemelijk te maken dat X of Newstyle wist van haar psychische gesteldheid voorafgaand aan het tekenen van het addendum en dat heeft zij niet gedaan. Omdat in deze procedure geen ruimte is voor bewijslevering, leent deze zaak zich beter voor een bodemprocedure.

Gelet op het voorgaande is niet aannemelijk geworden dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de buitengerechtelijke vernietiging van het addendum niet rechtsgeldig was. Werkneemster heeft aangegeven al jaren aan psychische klachten te lijden en daar medicatie voor te slikken. Het is daarom niet ondenkbaar dat haar klachten mogelijk terugkeren. Werkneemster had moeten begrijpen dat haar psychische kwetsbaarheid relevant was voor de vraag of zij structureel meer taken en uren kon vervullen. Door dit niet te melden bij het tekenen van het addendum heeft werkneemster haar mededelingsplicht geschonden. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster had moeten weten dat deze informatie van doorslaggevend belang zou zijn voor Newstyle. Door Newstyle hierover niet in te lichten, heeft zij geen juiste voorstelling van zaken gehad bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. De kans op uitval van werkneemster is reëel, gelet op haar belastbaarheid en psychische klachten. Gezien de re-integratieverplichtingen van Newstyle bij een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer, is het waarschijnlijk dat Newstyle het addendum niet, of onder andere voorwaarden, aan werkneemster had aangeboden. Het is daarom aannemelijk dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat er een causaal verband bestaat tussen de dwaling en het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent ook dat voorlopig moet worden geoordeeld dat de buitengerechtelijke vernietiging niet in strijd is met het gesloten ontslagstelsel.

Het bovenstaande brengt met zich mee dat de vordering van werkneemster tot betaling van het salaris zal worden afgewezen. Werkneemster vordert ook uitbetaling van 38,25 overuren. Newstyle betwist dat zij werkneemster opdracht heeft gegeven tot het verrichten van overwerk. Dat Newstyle daartoe opdracht heeft gegeven, blijkt naar het oordeel van de kantonrechter nergens uit. Werkneemster heeft haar stellingen op dat punt onvoldoende onderbouwd, terwijl de stelplicht en bewijslast dat er sprake is van overwerk dat voor vergoeding in aanmerking komt, op haar rusten. Deze vordering van werkneemster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4897

Zaaknummer: 11815485

Rechters: D.A. van Steenbeek en C.A.C. Schroeten

Advocaten: A.M.S. Stoop

Wetsartikelen: 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer bij tweede ziekte-uitval gedeeltelijk toegewezen, omdat een nieuwe loondoorbetalingsperiode van 104 weken was aangevangen. De kantonrechter laat daarbij in het midden of de door werknemer verrichte werkzaamheden al dan niet aangepaste werkzaamheden waren.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2008 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Op 8 maart 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens lichamelijke klachten. Werknemer heeft daarna gemiddeld 20 uur per week in aangepast eigen werk voor werkgeefster gewerkt in het kader van zijn re-integratie. Werknemer heeft dit langzaam opgebouwd tot 38 uur per week. In de periodieke evaluatie van de bedrijfsarts van 17 oktober 2022 staat dat werknemer nog voor 5% staat ziekgemeld. Werknemer heeft daarna een WIA-aanvraag ingediend, maar deze is afgewezen omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. Op 5 juni 2024 heeft werknemer zich volledig ziek gemeld met burn-outklachten. Op 23 augustus 2024 heeft werkgeefster de loonbetaling gestopt, omdat er volgens haar verzekeraar sprake is geweest van 104 weken ziekte. Werknemer stelt zich echter op het standpunt dat er een nieuwe loondoorbetalingsperiode bij ziekte is gaan lopen. Op 14 november 2024 heeft het UWV geoordeeld dat sprake is van beperkingen uit dezelfde ziekteoorzaak en heeft zij werknemer met terugwerkende kracht een WIA-uitkering toegekend per 5 juni 2024. Op 12 maart 2025 heeft het UWV in een terugvorderingsbesluit over het te veel ontvangen voorschot op de WIA-uitkering echter geoordeeld dat werkgeefster vanaf 5 juni 2024 verplicht is de eerste 104 weken van ziekte het loon te betalen. In de tussentijd heeft werkgeefster ook een ontslagvergunning wegens langdurige arbeidsongeschiktheid bij het UWV aangevraagd, maar deze ontslagvergunning heeft het UWV afgewezen omdat niet aannemelijk was dat werknemer langer dan twee jaar ziek is. Werkgeefster heeft vervolgens in onderhavige procedure de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht op grond van artikel 7:669 lid 3 sub b BW. Werknemer heeft in een tegenverzoek verzocht om werkgeefster te veroordelen tot betaling van 100% van het salaris vanaf 23 augustus 2024 tot 5 december 2024 en tot betaling van 90% van het salaris vanaf 5 december 2024. Werkgeefster heeft later in de procedure het ontbindingsverzoek ingetrokken, zodat alleen nog het tegenverzoek van werknemer wordt behandeld. Daarbij staat de vraag centraal of op 5 juni 2024 een nieuwe loondoorbetalingsverplichting van 104 weken is ingetreden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat op 5 juni 2024 sprake is van een nieuwe eerste ziekte­dag en dat op 23 augustus 2024 het tijdvak van 104 weken loonbetalingsplicht bij ziekte nog niet voorbij was. De kantonrechter laat daarbij in het midden of de door werknemer verrichte werkzaamheden al dan niet aangepaste werkzaamheden waren omdat in beide situaties de conclusie is dat 5 juni 2024 een nieuwe eerste ziekte­dag was. Als er namelijk van wordt uitgegaan dat de door werknemer verrichte werkzaamheden als eigen werk kwalificeren, had werkgeefster werknemer eerder hersteld moeten melden. Uit het verzuimoverzicht van werkgeefster blijkt namelijk dat zij werknemer vanaf oktober 2022 onafgebroken voor 5% ziek heeft gemeld, terwijl niet is gebleken dat daar een medische reden voor was. Dit kan arbeidsrechtelijk niet. Voor zover de door werknemer verrichte werkzaamheden wel als aangepast werk beschouwd moeten worden, is dit werk de nieuwe bedongen arbeid geworden. De kantonrechter weegt daarvoor mee dat werknemer deze werkzaamheden een lange periode aaneengesloten heeft verricht zonder langdurige uitval. De verzochte uitbetaling van het loon vermeerderd met de wettelijke rente wordt toegekend, met uitzondering van de verzochte emolumenten. Werknemer heeft namelijk niet onderbouwd waar deze overige emolumenten op zien. Wel moet de door de werkgeefster betaalde aanvulling op de WIA-uitkering conform de cao in mindering worden gebracht op het toewijsbare loon.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1972

Zaaknummer: 11548659 \ UE VERZ 25-37

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.G. Blokziel en H.A. van Dalsen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub b BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is niet stilzwijgend verlengd nadat werknemer één dag langer heeft doorgewerkt. Intenties van partijen zijn bepalend.*Feiten*

Werknemer is op 16 augustus 2024 als medewerker bediening in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van zes maanden. Op 16 februari 2025 heeft werknemer voor het laatst gewerkt. Blijkens het werkrooster over de maand februari 2025 is hij na die datum niet meer ingeroosterd. Op 21 februari 2025 stuurt werkgeefster een e-mail naar werknemer met daarin de opmerking dat het eindsalaris zal worden verrekend met 77 min-uren en breukkosten, waardoor werknemer geen recht meer heeft op een bedrag. Werknemer vraagt op 27 februari 2025 hoe werkgeefster tot deze bedragen komt en stelt dat hij altijd alle uren heeft willen werken en ook meer uren heeft aangeboden, maar dat werkgeefster hier geen beroep op deed. Werknemer stuurde op 6 en 15 maart 2025 nogmaals het verzoek om uitleg en het aanbod te veranderen. Werkgeefster reageerde op 16 maart 2025 in een e-mail dat zij tijdens het dienstverband meerdere keren een overzicht van de min-uren heeft gegeven en dat dit ook altijd opvraagbaar en inzichtelijk was en dat het aanbod blijft staan. Op 17 maart 2025 stuurt de gemachtigde van werknemer een brief met daarin een vordering in verband met de niet-voortzetting van zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de vertraagde uitbetaling van het loon. Op 20 maart 2025 is werknemer naar de Verenigde Staten vertrokken. Werkgeefster liet de gemachtigde van werknemer op 16 mei 2025 weten dat zij erbij blijft dat beide partijen de arbeidsovereenkomst hebben verlengd. Werknemer verzoekt onder meer salarisdoorbetaling en legt daaraan ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is verlengd doordat werkgeefster hem, na afloop van de arbeidsovereenkomst op 15 februari 2025, nog op 16 februari 2025 heeft laten werken.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst is in deze situatie niet stilzwijgend verlengd. Uit de overgelegde stukken kan de kantonrechter niet opmaken dat het de intentie van werknemer en werkgeefster was om de arbeidsovereenkomst stilzwijgend te verlengen. In de arbeidsovereenkomst is de aanzegverplichting opgenomen, zodat werkgeefster daaraan heeft voldaan en de arbeidsovereenkomst op 15 februari 2025 van rechtswege is geëindigd. Aan het enkele feit dat werknemer op 16 februari 2025 nog was ingeroosterd en werkzaamheden heeft verricht, kon hij niet de gerechtvaardigde verwachting ontleenen dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst wilde voortzetten. Na 16 februari 2025 was werknemer namelijk niet meer ingeroosterd. Verder heeft werkgeefster op 21 februari 2025 een e-mail gestuurd met

daarin een voorstel voor de eindafrekening. Daaruit volgt dat werkgeefster uitging van een einde van de arbeidsovereenkomst. In zijn eerste reacties op deze e-mail heeft werknemer alleen aangegeven dat hij het niet met deze eindafrekening eens is en dat hij zijn loon van februari 2025 betaald wil hebben, en niet akkoord gaat met de aftrek wegens min-uren en breukschade. Werknemer heeft niet gevraagd waarom hij niet meer was ingeroosterd en ook geen andere uitlatingen gedaan waaruit zou blijken dat hij er op dat moment van uitging dat zijn arbeidsovereenkomst was voortgezet. De kantonrechter concludeert dan ook dat het (ook) voor werknemer duidelijk was dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. Het voorstel van werknemer om te komen werken, heeft betrekking op het wegwerken van de min-uren en kan niet worden beschouwd als een beschikbaarstelling om de werkzaamheden op grond van een verlengde arbeidsovereenkomst te verrichten. Pas in de brief van de gemachtigde van werknemer van 17 maart 2025 wordt ineens het standpunt ingenomen dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend was verlengd. De e-mail van werkgeefster van 16 mei 2025, waarin zij zich ineens ook op het standpunt stelt dat de arbeidsovereenkomst zou zijn verlengd, is hoogst ongelukkig, maar is niet meer dan een – naar het oordeel van de kantonrechter onjuiste – juridische kwalificatie van de feitelijke situatie. De kantonrechter is aan die kwalificatie niet gebonden. Uit alle feiten en omstandigheden volgt immers dat partijen geen voortzetting van de arbeidsovereenkomst hebben beoogd. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst op 15 februari 2025 rechtsgeldig is geëindigd. Gelet op het voorgaande heeft werknemer in ieder geval recht op betaling van zijn loon over de periode 1 februari 2025 tot en met 15 februari 2025.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:9213

Zaaknummer: 11824553 \ AZ VERZ 25-90

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: J.F.M. Heuvelmans en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever kan en hoeft niet te accepteren dat werknemer zich niet laat zeggen wat van hem wordt verwacht en bij voorkeur zijn eigen pad kiest. Ontbinding g-grond.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 mei 2023 voor onbepaalde duur in dienst bij werkgever als kantoormedewerker. Eerder heeft tussen partijen al een dienstverband bestaan: in de periode van april 2017 tot december 2019 was werknemer bij werkgever werkzaam in de functie van commercieel medewerker buitendienst/specialist thematisering. Op 21 februari 2025 is werknemer op non-actief gesteld. In een e-mail van zondag 6 april 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgever verzoekt om de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

Op 19 augustus 2024 is met werknemer zijn functioneren besproken. Tijdens dat gesprek bleek dat werknemer een andere taakopvatting had en werkzaamheden benoemde die niet tot zijn taken behoorden. In de periode die volgde, is geen verbetering opgetreden. Daarom heeft werkgever op 11 februari 2025 opnieuw met werknemer een gesprek gevoerd. Werkgever concludeerde dat hij voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet zinvol achtte en verzocht werknemer naar een andere baan om te zien. Werkgever heeft dit in een brief van 17 februari 2025 bevestigd. In reactie daarop schreef werknemer dat hij nooit op zijn functioneren was aangesproken, hij geen kantoormedewerker is maar specialist thematisering en projectadviseur en dat hij niet naar een andere baan op zoek zou gaan. Werkgever heeft daarop gereageerd en werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens hebben zich nog enkele voorvallen voorgedaan op grond waarvan werkgever meent dat er sprake is van verwijtbaar handelen door werknemer. Overwogen wordt dat die voorvallen onvoldoende ernstig zijn om te oordelen dat er sprake is van zodanig verwijtbaar handelen door werknemer dat op die grond van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dit is anders voor zover het betreft de subsidiair aangevoerde verstoorde arbeidsverhouding. Aan die verstoring is een periode voorafgegaan waarin werkgever alsmaar minder tevreden was over het functioneren van werknemer. Overwogen wordt dat werknemer niet lijkt in te zien dat werkgever een andere invulling van de functie van kantoormedewerker voor ogen heeft. In het midden kan blijven of en in hoeverre er sprake is geweest van disfunctioneren. Dat is immers niet aan het verzoek van werkgever ten grondslag gelegd. Maar uit alle in het verzoekschrift genoemde voorbeelden en de overgelegde correspondentie rijst

wel het beeld op dat werknemer zich niet laat zeggen wat volgens werkgever van hem wordt verwacht en dat hij bij voorkeur zijn eigen pad kiest. Werkgever kan en hoeft dit niet te accepteren. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden bepaald op 1 november 2025.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6568

Zaaknummer: 11659440 \ AZ VERZ 25-22

Rechters: Zander

Advocaten: M.E. Voorn en W.A. van Sambeek

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet duidelijk kunnen maken op welk moment werknemer zou hebben opgezegd en hoe dit precies is gegaan. Het is niet vast komen te staan dat er sprake is geweest van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2023 bij werkgever in dienst getreden voor de duur van zeven maanden. Na het verstrijken van de looptijd is de arbeidsovereenkomst verlengd. Op 19 juni 2024 heeft werknemer aangegeven dat juli 2025 zijn 'laatste maand' is. Werknemer is echter ook na juli 2025 voor werkgever blijven werken. Op 25 november 2024 heeft werknemer aan werkgever bericht dat hij van 6 december 2024 tot 13 december 2013 met verlof gaat. Bij brief van 12 december 2024 heeft werkgever schriftelijk het gesprek bevestigd, waarin aan werknemer zou zijn medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst, die per 31 december 2024 afloopt, niet zal worden verlengd. Werknemer heeft zich op 17 december 2024 ziek gemeld. Voor de maand december is er een bedrag van € 1.450 netto aan werknemer betaald. Op 5 januari 2025 hebben partijen gecorrespondeerd over de hoogte van het betaalde salaris. In maart en april 2025 heeft tussen de gemachtigde van werknemer en werkgever e-mailcorrespondentie plaatsgevonden, waarin werkgever zich op het standpunt heeft gesteld dat werknemer ontslag heeft genomen per 1 januari 2025. De gemachtigde van werknemer heeft weersproken dat werknemer ontslag heeft genomen en dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025 is geëindigd en heeft aanspraak gemaakt op loondoorbetaling. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen die duurt tot en met 31 mei 2025 en om werkgever hoofdelijk te veroordelen tot doorbetaling van het loon.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat werknemer op 19 juni 2024 aan werkgever heeft laten weten te willen stoppen met werken met ingang van 1 augustus 2024 en dat deze mededeling kwalificeert als een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer. Vaststaat dat werknemer op zijn verzoek ook na 31 juli 2024 is blijven werken voor werkgever en dat aan de opzegging door werknemer geen gevolg is gegeven. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst na 31 juli 2024 feitelijk is voortgezet. Partijen twisten over de vraag op welk moment de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Tijdens de zitting heeft werkgever desgevraagd aangegeven dat er sprake is van opzegging door werknemer. De kantonrechter merkt in eerste instantie op dat werkgever niet duidelijk heeft kunnen maken op welk

moment werknemer zou hebben opgezegd en hoe dit precies is gegaan. Uit de berichten waar werkgever naar verwijst kan in ieder geval geen duidelijke en ondubbelzinnige opzegging worden afgeleid. Bovendien is gesteld noch gebleken dat werkgever heeft voldaan aan de op hem geldende onderzoeks-/informatieplicht. Mede gelet op het feit dat werknemer op 15 december 2024 ziek was gemeld en werkgever niet heeft betwist dat werknemer ziek was en als gevolg daarvan niet kon werken, lag het op de weg van werkgever om – ook in het kader van goed werkgeverschap – nader te onderzoeken of werknemer ook echt het dienstverband wenste op te zeggen en werknemer nader te informeren over de gevolgen daarvan. Bovendien staat de stelling dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd haaks op de inhoud van de brief van werkgever van 16 december 2024, waarin werkgever schrijft dat hij werknemer in gesprekken heeft medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen, evenals de loonvordering, zij het tot 14 april 2025, omdat werknemer vanaf die datum een nieuwe baan heeft.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6411

Zaaknummer: 11639105 CV EXPKL 25-1201 (E)

Rechters: Badal

Advocaten: J.L.A.M. van Os en S.E.C. Segeren-Krijnen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot betaling van onder meer transitievergoeding, achterstallig loon en vakantietoeslag.*Feiten*

Werknemer is op 25 maart 2024 als field operations in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van zes maanden en één dag. Vanaf 15 mei 2024 heeft werknemer zijn werkzaamheden voor werkgeefster wegens ziekte niet meer kunnen verrichten. Op 1 augustus 2024 heeft werkgeefster werknemer aangezegd dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd, zodat de laatste dag van zijn arbeidsovereenkomst 26 september 2024 zal zijn. Werknemer verzoekt de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en achterstallig loon met nevenvorderingen. Ondanks eerdere correspondentie tussen partijen heeft werkgeefster in deze procedure geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege op initiatief van werkgeefster niet is voortgezet, wordt zij veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding, die € 367,07 bedraagt. De niet weersproken vordering tot betaling van het achterstallige loon van € 9.185,88 bruto over de periode 15 mei 2024 tot en met 26 september 2024 zal eveneens worden toegewezen. Datzelfde geldt voor de vakantiebijslag van € 734,87 bruto. De wettelijke verhoging over de deze bedragen – zijnde 50%, oftewel € 4.960,38 – is op grond van artikel 7:625 BW eveneens toewijsbaar. Ook de vordering met betrekking tot de openstaande vakantiedagen ten bedrage van € 881,83 bruto zal als onweersproken worden toegewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6763

Zaaknummer: 11421007 \ AZ VERZ 24-88 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: P.J. van der Meulen

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Heimelijk aanpassen testplan door manager R&D levert dringende reden voor ontslag op staande voet op. Niet toekennen transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Gedeeltelijke transitievergoeding (twee maandsalarissen) toegekend.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2013 in dienst bij werkgeefster. Werkgeefster is gespecialiseerd in de ontwikkeling en productie van connectiesystemen, bekabeling en software voor de auto-industrie. De functie van werknemer is manager research & development (R&D) met een loon van € 6.821,09 bruto per maand, exclusief emolumenten. Op 3 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het vervalsen van een testplan. Tussen partijen is in geschil of het ontslag rechtsgeldig is gegeven en of partijen over en weer vergoedingen aan elkaar verschuldigd zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet rechtsgeldig

Partijen zijn het erover eens dat voor een ACPS/Tesla-product TS-008-HLC een stekkerdoos van werkgeefster is gebruikt, terwijl daarvoor conform de tekening van de klant (ACPS) een zogenoemde Plastimat-stekkerdoos gebruikt had moeten worden. Na klachten over lekkageproblemen is voormelde fout ontdekt. In een poging om aan te tonen dat de stekkerdoos van werkgeefster niet de oorzaak van de lekkageproblemen is, heeft werknemer een eerder opgesteld testrapport aan de klant toegestuurd. Hierna ontdekte werknemer dat dit testrapport gebaseerd was op een testplan dat stekkerdozen van FEP en Plastimat bevatte en niet van werkgeefster. Volgens werknemer zou voor de stekkerdoos van werkgeefster echter hetzelfde gelden als voor de FEP-stekkerdoos. Daarom en om te voorkomen dat de klant zou ontdekken dat het toegestuurde rapport is gebaseerd op een testplan dat geen stekkerdoos van werkgeefster bevatte, heeft werknemer het testplan zonder overleg met werkgeefster aangepast, zodanig dat het leek alsof het testplan dat ten grondslag lag aan het verstuurde rapport (wel) stekkerdozen van werkgeefster en Plastimat bevatte. Werknemer heeft dit aangepaste testplan naar zijn teamleden gemaild en het is ook met de klant gedeeld. Omdat er onduidelijkheden waren en vragen ontstonden over het door werknemer gemailde testplan,

ging men op zoek naar het oorspronkelijke document. Vervolgens bleek dat het oorspronkelijke testplan afweek van het door werknemer gemaakte testplan. Daarna is opgemerkt dat werknemer het betreffende testplan had aangepast, hetgeen werknemer toen ook heeft erkend. Naar het oordeel van de kantonrechter levert het aanpassen van het testplan door werknemer, zonder medeweten van werkgeefster, een dringende reden voor ontslag op. Hierbij is van belang dat hij het testplan zo heeft aangepast dat de aanpassingen niet zichtbaar waren en het leek alsof het aangepaste document het oorspronkelijke testplan betrof. Dit kwalificeert als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer komt dan ook geen billijke vergoeding toe.

Gedeeltelijke transitievergoeding

Hoewel het eindigen van de arbeidsovereenkomst naar het oordeel van de kantonrechter het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, wordt aan werknemer toch een transitievergoeding toegekend op grond van artikel 7:673 lid 8 BW. Het niet toekennen van de transitievergoeding is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, gelet op de lange duur van het dienstverband, het relatief – ten opzichte van zijn functie en laatstgenoten loon – lage opleidingsniveau van werknemer en het feit dat werkgeefster het door werknemer aangepaste testplan wel heeft gebruikt voor haar klant. In dat licht wijst de kantonrechter een transitievergoeding toe van € 15.869,02 bruto (niet de volledige transitievergoeding van € 31.738,03 bruto). Werkgeefster heeft voorts recht op de door haar gevorderde gefixeerde schadevergoeding van € 15.119 bruto. Voornoemde bedragen worden met elkaar verrekend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 16-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6764

Zaaknummer: 11520337 \ AZ VERZ 25-8 en 11520627 \ AZ VERZ 25-9 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: M.A.C. Backx en B.J. Bloemendal

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

RECHTSPRAAK

Geen sprake van een overgang van onderneming door insourcing. Er zijn geen materiële en/of immateriële activa van waarden overgedragen. Evenmin is sprake van de situatie dat – qua aantallen en deskundigheid – een wezenlijk deel van de werknemers is overgenomen.

Feiten

Jong JGZ verleent jeugdgezondheidszorg aan kinderen van 0-4 jaar oud in de centrumwijken van Breda. In de dorpen Bavel, Prinsenbeek, Teteringen en Ulvenhout werd en wordt dit uitgevoerd door de GGD. De GGD verleent ook de zorg aan kinderen van 4-18 jaar. Op 18 april 2023 heeft de gemeente aan Jong JGZ kenbaar gemaakt dat zij heeft besloten de jeugdgezondheidszorg voor 0-18 jarigen per 1 januari 2024 onder te brengen bij de GGD, door uitbreiding van de bestaande investering. Het besluit van de gemeente ziet uitsluitend op het basispakket jeugdgezondheidszorg en niet op de plusproducten en voor opdrachten van het Waardenetwerk Breda. Ook na 1 januari 2024 verrichte Jong JGZ nog plusproducten en opdrachten voor Waardenetwerk Breda voor de gemeente. Tussen partijen is in geschil of de werknemers die werkzaam waren bij Jong JGZ in de jeugdgezondheidszorg voor 0-4 jarigen bij Jong JGZ in dienst zijn gebleven, of dat er sprake is van een overgang van onderneming, waardoor de betreffende werknemers met ingang van 1 januari 2024 van rechtswege bij de GGD in dienst zijn gekomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een overgang van onderneming is sprake als (i) een duurzame economische eenheid, (ii) die haar identiteit behoudt, overgaat (ii) ten gevolge van een overeenkomst, fusie of splitsing. Naar het oordeel van de kantonrechter is aan vereiste (i) voldaan. De zorg werd namelijk verricht door een groep werknemers, met een eigen doelstelling, te weten het verlenen van gezondheidszorg aan klanten van 0-4 jaar. Voorts vond de zorg plaats op verschillende locaties in gebouwen van Jong JGZ. Daarnaast is sprake van een overeenkomst (iii). In deze zaak gaat het om het verlenen van zorg die de Gemeente eerst heeft uitbesteed aan Jong JGZ en die zij voortaan zelf gaat doen (via de door haar ingestelde GGD). Deze investering kwalificeert als een overeenkomst van insourcing. Dit valt onder de reikwijdte van het begrip “overeenkomst”. Hiervoor is niet nodig dat Jong GGZ en de GGD een directe contractuele band hebben. Niet iedere insourcing leidt echter tot een overgang van onderneming. Voor het antwoord op de vraag of sprake is van een overgang is het beslissende criterium of de identiteit van de onderneming bewaard blijft (ii). De kantonrechter komt, alle

‘Spijkerscriteria’ in onderlinge samenhang afwegend, tot het oordeel dat er geen sprake is van overgang van onderneming. Er zijn geen materiële activa danwel immateriële activa van waarde overgedragen. Evenmin is sprake van de situatie dat – qua aantallen en deskundigheid – een wezenlijk deel van de werknemers door de GGD is overgenomen. Weliswaar zijn de activiteiten door de GGD ononderbroken voortgezet en is het klantenbestand van Jong JGZ overgegaan naar de GGD, dat is onvoldoende om identiteitsbehoud van de onderneming te kunnen aannemen. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de gevorderde verklaring voor recht dat het (doen) voortzetten van de jeugdgezondheidszorgactiviteiten van Jong JGZ in Breda en omstreken door de GGD heeft te gelden als overgang van onderneming wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6410

Zaaknummer: 11521334 CV EXPL 25-456 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: M.A. de Jager, A.J. Jansen, S. Elbertsen en M.A. Putting

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het autorijden en/of hardlopen van een werknemer met een chronische ziekte houdt geen stand. Er is geen sprake van misleiding. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend van € 50.000.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 juli 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar bij werkgeefster. Werknemer heeft zich op 15 december 2024 ziek gemeld bij werkgeefster. Uiteindelijk is bij werknemer de diagnose Myasthenia Gravis, een chronische spierziekte, vastgesteld. Werknemer is op 15 april 2025 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 15 april 2025 heeft werkgeefster een viertal redenen voor het ontslag op staande voet genoemd: (i) opzettelijke misleiding van werkgeefster en de bedrijfsarts, (ii) werkweigering, (iii) een ernstige vertrouwensbreuk en (iv) het niet meewerken aan/belemmeren van de re-integratie. Werkgeefster heeft in deze brief vermeld dat uit het observatieverslag van de bedrijfsrecherche blijkt dat werknemer op meerdere dagen in maart 2025 zelfstandig auto heeft gereden en dat werkgeefster heeft geconstateerd dat hij op 13 april 2025 heeft deelgenomen aan de marathon van Rotterdam en dat hij deze ook heeft uitgelopen, terwijl in de rapportage van de bedrijfsarts van 1 april 2025 is opgenomen dat werknemer nog niet zelfstandig auto rijdt en dat sprake is van beperkingen met betrekking tot langdurige/zware fysieke inspanning. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt onder meer om een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft op 1 april 2025 een bezoek gebracht aan de bedrijfsarts in Den Bosch. Werknemer heeft verklaard dat hij toen tegen de bedrijfsarts heeft gezegd dat hij sinds eind februari 2025 kleine stukjes auto rijdt maar dat hij nog niet in staat was om langere afstanden te rijden. De kantonrechter vindt deze verklaring plausibel. Deze strookt ook met de bevindingen van de bedrijfsrecherche, die heeft geconstateerd dat werknemer slechts enkele (zeer) korte ritjes met de auto heeft gereden. De verklaring van werknemer vindt bovendien steun in de verklaring van zijn broer van 22 augustus 2025, die hem naar het consult met de bedrijfsarts in Den Bosch heeft gereden. De conclusie is dat op grond van de door werkgeefster aangevoerde feiten en omstandigheden niet kan worden geoordeeld dat werknemer de bedrijfsarts en werkgeefster heeft misleid over het auto rijden. Ook kan niet worden geoordeeld dat werknemer de bedrijfsarts en werkgeefster heeft misleid

over het hardlopen. Werknemer heeft gesteld dat hij al tijdens het eerste consult bij de bedrijfsarts op 3 januari 2025 heeft meegedeeld dat hij 4 keer per week hard liep en dat hij in training was voor de marathon van Rotterdam. Dat dit niet als zodanig in de rapportage van de bedrijfsarts is opgenomen kan niet aan werknemer worden verweten. Indien werkgeefster daar prijs op had gesteld, had het op haar weg gelegen om dit met de bedrijfsarts te bespreken. Werkgeefster wist toen immers ook al dat werknemer zeer actief was met hardlopen en dat hij recent al een halve marathon had gelopen. Het voorgaande leidt er tevens toe dat er geen sprake is van werkweigering, een door werknemer veroorzaakte ernstige vertrouwensbreuk en het niet meewerken aan/belemmeren van zijn re-integratie voor zover dat is gebaseerd op de stellingen van werkgeefster met betrekking tot het hardlopen en/of het autorijden. Het ontslag is vanwege het ontbreken van een dringende reden niet geldig. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 50.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11850

Zaaknummer: 11692185 VZ VERZ 25-3307

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: M.A. Lacasa en M.F.J. van Os

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werknemer is terecht ontbonden op de g-grond met toekenning van een transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is in 2008 bij Kleurrijk Zorg in dienst getreden; in 2018 is hij medeaandeelhouder geworden. Per 1 augustus 2022 is werknemer volledig arbeidsongeschikt geraakt en sindsdien heeft werknemer vanwege zijn arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden voor Kleurrijk Zorg meer kunnen verrichten. Met ingang van 29 juli 2024 ontvangt werknemer een volledige WGA-uitkering. Kleurrijk Zorg heeft het UWV op 2 juli 2024 om toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. Het UWV heeft dit verzoek op 13 september 2024 afgewezen. Kleurrijk Zorg heeft vervolgens de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op de b-grond, subsidiair op de e-grond en meer subsidiair op de g-grond. Daarbij heeft zij gevraagd geen transitievergoeding aan werknemer toe te kennen op de grond dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werknemer. De kantonrechter heeft onder meer op 20 februari 2025 de arbeidsovereenkomst tussen partijen per 1 april 2025 op de g-grond ontbonden en Kleurrijk Zorg veroordeeld om de transitievergoeding te betalen. Voor wat betreft de loonvorderingen heeft de kantonrechter deze voor een deel toegewezen en voor een deel afgewezen. Werknemer en Kleurrijk Zorg zijn het allebei niet eens met deze uitspraak. Werknemer wil met zijn hoger beroep bereiken dat het hof hem alsnog een billijke vergoeding toekent, alsnog de afgewezen loonvorderingen toewijst en daarnaast Kleurrijk Zorg veroordeelt om in totaal 960,99 verlofuren aan hem uit te betalen en om zijn werkelijke proceskosten te vergoeden. Kleurrijk Zorg wil op haar beurt bereiken dat het hof uitspreekt dat de arbeidsovereenkomst ontbonden had moeten worden op de b-grond, dan wel de e-grond, en dat werknemer geen aanspraak kan maken op de transitievergoeding. Daarnaast wil zij dat de toegewezen loonvorderingen alsnog worden afgewezen.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Ten aanzien van de b-grond staat niet ter discussie dat de periode van ten minste twee jaren arbeidsongeschiktheid is verstreken. Tussen partijen is wel in geschil of is voldaan aan het vereiste dat *“aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat de werknemer binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan verrichten”*. De kantonrechter diende te toetsen aan dezelfde criteria als het UWV, maar naar de stand van zaken ten tijde van zijn beslissing (*‘ex nunc’*). Het hof beoordeelt de ontbindingsbeslissing van de

kantonrechter 'ex tunc'. Ten tijde van de beslissing van de kantonrechter was niet aan het gecursiveerde vereiste voldaan en was er geen sprake van een voldragen b-grond. Er is volgens het hof ook geen voldragen e-grond. Het ontbreken van de genoemde afspraken bij de bedrijfsarts afzonderlijk maar ook in samenhang bezien kan niet het oordeel dragen dat er sprake is van verwijtbaar handelen aan de kant van werknemer zodanig dat de arbeidsovereenkomst daarom moet eindigen. Daarbij weegt het hof mee dat het op de weg van Kleurrijk Zorg, als werkgever, ligt om werknemer op zijn re-integratieverplichtingen te wijzen (zoals het beschikbaar zijn voor een consult door de bedrijfsarts) en te waarschuwen voor de gevolgen (in de vorm van een loonsanctie) als hij daar niet aan voldoet. Kleurrijk Zorg heeft dat, om haar moverende redenen, niet gedaan. Dat komt voor haar rekening en risico. Voor het geval de b-grond en de e-grond niet opgaan, is Kleurrijk Zorg van mening dat ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) is aangewezen. Ook werknemer is die mening toegedaan. Tegen het oordeel van de kantonrechter dat herplaatsing niet in de rede ligt, hebben partijen geen bezwaren aangevoerd, zodat ook het hof daarvan uitgaat. De conclusie luidt dan ook dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst terecht heeft ontbonden op de g-grond.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Het hof oordeelt dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werknemer, zodat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Het hof ziet ook onvoldoende aanknopingspunten om Kleurrijk Zorg op basis van de re-integratie-inspanningen alsnog een ernstig verwijt te maken. Dat Kleurrijk Zorg moedwillig niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft willen voldoen en/of het herstel van werknemer heeft belemmerd en vanaf zijn ziekmelding heeft aangestuurd op beëindiging van het dienstverband, is dan ook niet vast komen te staan. Het hof is van oordeel dat Kleurrijk Zorg ten onrechte geen loonsverhoging aan werknemer heeft toegekend per 1 januari 2018. Maar die fout heeft zij in 2022 zelf ontdekt en toen heeft zij het salaris van werknemer direct gelijkgetrokken met dat van de andere directieleden. Alhoewel zij dit toen ook direct voor het verleden had moeten rechtzetten, en haar van het nalaten daarvan dus een verwijt kan worden gemaakt, is dat niet ernstig verwijtbaar. Voor wat betreft de andere twee loonvorderingen die werknemer meent te hebben op Kleurrijk Zorg, geldt dat het hof deze zal afwijzen. Dat betekent dat Kleurrijk Zorg ook geen (ernstig) verwijt valt te maken van het gegeven dat zij deze bedragen niet aan werknemer heeft betaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6165

Zaaknummer: 200.354.580/01

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, M.E.L. Fikkers en M. Willemse

Advocaten: M.E.J. van Gelderen en J.P. Volk

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub b BW, 7:699 lid 3 sub g BW, 7:699 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het omzetten van adres van een telefoonabonnement door callcentermedewerkster niet rechtsgeldig.*Feiten*

Werkneemster is op 29 juli 2024 in dienst getreden bij VodafoneZiggo Employment B.V. (hierna: VodafoneZiggo) in de functie van Customer Care Customer Guide. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werkneemster gehouden is de gedragscode van VodafoneZiggo na te leven. Werkneemster heeft twee mobiele telefoonabonnementen voor haar minderjarige kinderen bij Vodafone. Haar schoonmoeder is klant van Ziggo. Voor klanten die zowel een Vodafone- als Ziggo-abonnement op hetzelfde adres hebben, gelden extra voordelen, zoals korting en dubbele data (Volop Extra Voordelen). Op of omstreeks 13 mei 2025 heeft werkneemster geprobeerd via de My Vodafone-omgeving het adres van haar abonnementen te wijzigen naar het adres van haar schoonmoeder om van deze voordelen gebruik te maken. Nadat dit niet lukte, nam zij contact op met de klantenservice. De medewerker wees haar erop dat adreswijziging zonder feitelijke woonplaatswijziging niet is toegestaan en zelfs als fraude wordt aangemerkt. Desondanks heeft werkneemster nadien het adres alsnog via My Vodafone gewijzigd, waarna zij de voordelen ontving. Op 22 mei 2025 is werkneemster door VodafoneZiggo op staande voet ontslagen wegens frauduleus handelen. Volgens VodafoneZiggo heeft werkneemster willens en wetens in strijd met de interne regels gehandeld en misbruik gemaakt van haar positie als medewerkster. Bij brief van 17 juni 2025 heeft werkneemster het ontslag op staande voet laten aanvechten en verzocht om intrekking daarvan, stellende dat er geen sprake is van een dringende reden en dat zij niet wist dat het wijzigen van het adres via de consumentenroute verboden was. VodafoneZiggo heeft dit betwist.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het door VodafoneZiggo gegeven ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Hoewel werkneemster ondoordacht heeft gehandeld door haar adres in het systeem te wijzigen na een waarschuwing van de klantenservice, heeft VodafoneZiggo niet voldoende aangetoond dat zij over een duidelijk kenbaar gemaakt beleid beschikte waaruit blijkt dat het wijzigen van eigen gegevens altijd verboden is en als fraude wordt beschouwd. Ook blijkt onvoldoende dat werkneemster wist of moest weten dat dit tot een ontslag op staande voet kon leiden. Er is sprake van een gering voordeel en geen ernstige fraude. Daarom is ontslag op staande voet een te verstrekende maatregel. Het ontslag wordt vernietigd. De

arbeidsovereenkomst duurt voort en VodafoneZiggo moet het loon van werknemster vanaf 22 mei 2025 doorbetalen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente. Ook moet VodafoneZiggo werknemster weer toelaten tot haar werkzaamheden.

Het tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. De e-grond (ernstig verwijtbaar handelen) is niet voldragen, omdat het handelen van werknemster (hoewel ondoordacht) niet ernstig verwijtbaar is. Ook de door VodafoneZiggo aangevoerde grond (verstoorte arbeidsverhouding) slaagt niet, omdat niet is gebleken van een ernstig en duurzaam verstoorte arbeidsrelatie.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8419

Zaaknummer: 11788740

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S.T.W. Verhaagh en T.A. Wilms

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering. Werkgever is er niet in geslaagd te bewijzen dat een deel van het loon contant is betaald.*Feiten*

Werknemer is op 23 mei 2018 in dienst getreden bij [gedaagde sub 1] (hierna: werkgever) als keukenmedewerker. Werkgever is een vennootschap onder firma, vertegenwoordigd door twee vennoten, [gedaagde sub 2] en [gedaagde sub 3]. Werknemer werkte gemiddeld 38 uur per week. Op de loonstroken is steeds een brutomaandsalaris betaald op basis van 35 uur per week. Werknemer stelt dat hij daarnaast drie uur per week meer heeft gewerkt waarvoor geen loon is betaald.

Werkgever voert aan dat hij wél volledig heeft betaald, omdat werknemers maandelijks € 500 contant extra ontvingen. Werknemer ontkent deze contante betalingen. De arbeidsovereenkomst tussen partijen duurde tot 27 november 2022. Na het einde van het dienstverband vordert werknemer betaling van achterstallig loon over gemiddeld drie uur per week over de gehele periode, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente. Partijen twisten over de vraag of werkgever de drie extra gewerkte uren per week contant heeft betaald zoals hij stelt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkgever dat werknemer zijn rechten heeft verspeeld door te laat te klagen (beroep op de klachtplicht) slaagt niet. Gezien de afhankelijkheidspositie van werknemer en het feit dat het gaat om loon, de kernverplichting van de werkgever, kon niet van werknemer worden verwacht dat hij tijdens het dienstverband eerder zou klagen. Ook is niet gebleken dat werkgever hierdoor in zijn bewijspositie is geschaad. Werkgever is er bovendien niet in geslaagd te bewijzen dat hij werknemer maandelijks € 500 contant heeft betaald naast het loon voor 35 uur per week. De door werkgever gehoorde getuigen hebben tegenstrijdig verklaard en bieden onvoldoende zekerheid. Daarom staat vast dat werknemer niet is betaald voor drie extra gewerkte uren per week. De kantonrechter veroordeelt werkgever tot betaling van het achterstallige loon voor 3 uur per week over de periode van 23 mei 2018 tot en met 27 november 2022. Dit komt neer op € 32,04 bruto per week, te vermeerderen met de wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Ook moet werkgever een bruto-nettospecificatie verstrekken. De vordering van werknemer tot betaling van jaarlijkse periodieke verhogingen op basis van de Horeca-cao wordt afgewezen, omdat deze systematiek pas gold vanaf 1 januari 2023, terwijl het

dienstverband eerder eindigde.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5200

Zaaknummer: 10873671 \ UC EXPL 24-208

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: T.J. Roest Crollius en F.R. Boelhouwer

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer sluit met werkgever vaststellingsovereenkomst zonder toestemming van de bewindvoerder.*Feiten*

Werknemer staat sinds 23 juni 2017 onder bewind. Het bewind is opgenomen in het Centraal curatele- en bewindregister. Sinds 15 maart 2021 is werknemer in dienst bij Alles Reiniging op basis van een arbeidsovereenkomst waarop de Cao voor het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf van toepassing is. Op 6 mei 2025 hebben werknemer en Alles Reiniging een vaststellingsovereenkomst (vso) gesloten, waarin is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025 eindigt en dat Alles Reiniging aan werknemer een beëindigingsvergoeding van € 2.331,28 betaalt. De bewindvoerder van werknemer stelt dat de vso nietig is, omdat hij geen toestemming heeft gegeven voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zoals vereist bij onderbewindstelling. Volgens de bewindvoerder is de arbeidsovereenkomst daarom niet geëindigd en heeft werknemer recht op doorbetaling van loon vanaf 1 juni 2025. Hij vordert daarnaast wedertewerkstelling van werknemer, dan wel naleving van de re-integratieverplichtingen door Alles Reiniging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat de tussen werknemer en Alles Reiniging gesloten vaststellingsovereenkomst (vso) ongeldig is. Het recht op loon is een vermogensrecht dat onder het bewind valt. Omdat werknemer onder bewind staat, kon hij alleen met medewerking van de bewindvoerder afstand doen van arbeidsrechtelijke aanspraken, zoals het recht op loon. De vso is zonder toestemming van de bewindvoerder gesloten en is daarom in beginsel nietig. Alles Reiniging kan zich niet beroepen op derdenbescherming, omdat het bewind was gepubliceerd in het Centraal curatele- en bewindregister en zij dit register onjuist heeft geraadpleegd. Zij had het bewind behoren te kennen.

Omdat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is geëindigd, is werknemer nog steeds in dienst bij Alles Reiniging. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat werknemer sinds februari 2025 ziek is, zodat Alles Reiniging gehouden is het loon tijdens ziekte door te betalen op grond van artikel 7:629 BW. Het gevorderde loon vanaf 1 juni 2025 wordt toegewezen, evenals de wettelijke rente en wettelijke verhoging. Alles Reiniging moet werknemer bovendien weer toelaten tot zijn werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5109

Zaaknummer: 11829654 UV EXPL 25-195

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M.R.A. Rutten

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Nulurencontract: arbeidsomvang. Aanspraak op betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag, uitbetaling van openstaande vakantie-uren.*Feiten*

Werknemer heeft van 1 april 2024 tot en met 31 maart 2025 gewerkt bij werkgever op basis van een nulurencontract. Werknemer maakt in deze procedure aanspraak op betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag, uitbetaling van openstaande vakantie-uren en de wettelijke rente en de wettelijke verhoging daarover. Ook maakt hij aanspraak op betaling van de transitievergoeding. Voor de hoogte van deze bedragen vindt werknemer dat moet worden uitgegaan van een gemiddelde arbeidsomvang van 82,20 uren per maand. Werkgever is het daar niet mee eens. De vraag die de kantonrechter moet beantwoorden is van welke omvang van het dienstverband moet worden uitgegaan en welke bedragen werkgever naar aanleiding daarvan nog aan werknemer moet betalen.

Oordeel

Bij de beoordeling van de vraag naar de gemiddelde arbeidsomvang geldt dat de periode van drie maanden voorafgaand aan het inroepen van het rechtsvermoeden, in principe het uitgangspunt is, tenzij dit geen representatieve periode zou zijn. Het is dan aan werkgever om dat rechtsvermoeden te weerleggen door te laten zien dat werknemer niet van een representatieve periode is uitgegaan. Tijdens de zitting heeft werknemer verteld dat hij in december 2024, toen verweerder eigenaar is geworden van werkgever, voor het eerst een beroep heeft gedaan op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang. Werknemer heeft toen aan werkgever laten weten dat hij over de maanden september tot en met november gemiddeld 82,2 uren per maand heeft gewerkt en heeft gevraagd hem voor dit aantal uren te blijven oproepen. Werkgever heeft dat niet gedaan, maar heeft werknemer voor veel minder uren per week opgeroepen en uitbetaald. Werkgever vindt dat werknemer geen representatieve periode als uitgangspunt heeft genomen, omdat de hoeveelheid werk in de branche erg fluctueert en de periode van september-november 2024 toevallig erg druk zou zijn geweest. Werkgever heeft tijdens de zitting op de vraag van de kantonrechter waarom die periode niet representatief zou zijn geen duidelijk antwoord kunnen geven. Werkgever heeft ook niet kunnen uitleggen waarom hij vindt dat de periode van september 2024 tot en met maart 2025 als representatieve periode zou moeten worden genomen. Dat betekent dat de kantonrechter uitgaat van de door werknemer berekende gemiddelde arbeidsomvang van 82,2 uren per maand. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding

wordt ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5441

Zaaknummer: 11771449 \ ME VERZ 25-96 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.J. Engelsma en F.B. Mahabali

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:610b BW, 7:625 BW en 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over de vraag of werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer op 2 juni 2025 per direct heeft opgezegd en of alle gewerkte uren zijn betaald.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur. Hij werkte eerst op basis van een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd, die later is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 32 uur per week met een loon van € 15,63 bruto per uur. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (de cao) van toepassing. Werknemer heeft over de maand mei 2025 geen loon ontvangen. Op 2 juni 2025 heeft werknemer geconstateerd dat hij uit het rooster van werkgeefster was verwijderd. Volgens werknemer heeft werkgeefster hem toen mondeling meegedeeld dat hij niet langer voor haar kon werken omdat hij te duur was geworden. Werknemer heeft daarna ontdekt dat werkgeefster hem op 30 april 2025 een transitievergoeding had uitbetaald. Werknemer heeft de opmerkingen en gedragingen van werkgeefster opgevat als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en het opgebouwde vakantiegeld en de opgebouwde, niet genoten vakantiedagen en het achterstallig loon over de periode van januari tot en met mei 2025 ter hoogte van € 5.660,34 inclusief vakantiegeld. Werkgeefster voert aan dat werknemer in april 2025 zelf ontslag heeft genomen en dat hij in mei 2025 weer is teruggekomen om te werken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst alleen rechtsgeldig opzeggen met instemming van de werknemer, tenzij de werkgever hiervoor toestemming heeft gekregen van het UWV, de opzegging plaatsvindt tijdens de proeftijd of als de werkgever hiervoor een dringende reden heeft. Wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt vanwege een dringende reden moet hij bewijzen dat het gedrag van de werknemer een dringende reden vormt. Werknemer heeft voldoende onderbouwd gesteld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst begin juni 2025 heeft opgezegd. Uit de opname van het telefoongesprek tussen werknemer en werkgeefster op 2 juni 2025, die werknemer tijdens de zitting heeft laten horen, blijkt dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen omdat aan de auto's waarmee werknemer heeft gereden problemen waren ontstaan en zij voor werknemer geen auto meer

had. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit geen dringende reden voor ontslag. Ook is niet gesteld of gebleken dat de opzegging is gedaan tijdens de proeftijd of dat het UWV hiervoor toestemming heeft gegeven. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen, omdat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is. Ook moet werkgeefster achterstallig loon en vakantietoeslag betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5030

Zaaknummer: 11770459 \ UE VERZ 25-197

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: D. van Sas

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Werkgeefster failliet. Verstek. Toewijzing loonvordering vanaf datum faillissement.*Feiten*

Werkneemster werkte bij Ohm Y B.V. op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 7 april 2025 is zij op staande voet ontslagen waarbij Ohm Y als gronden hanteerde (a) het zonder kennisgeving afwezig zijn, (b) een verklaring van werkneemster aan derden dat zij niet meer bij Ohm Y werkzaam was, (c) het niet bereikbaar zijn voor overleg en (d) werkweigering. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en vordert loon en afdracht van de pensioenpremie. Vanwege het faillissement van Ohm Y is de procedure ambtshalve geschorst voor zover het gaat om verzoeken die zien op voldoening van een verbintenis uit de boedel (zoals betaling van een geldsom). Deze vorderingen moeten ter verificatie bij de curator worden ingesteld. Het gaat in deze procedure daarom alleen nog om de verzoeken die niet geverifieerd kunnen worden. De verzochte voorlopige voorziening komt – voor zover het verzoek niet ziet op het deel van de procedure dat is geschorst – niet voor toewijzing in aanmerking omdat in deze beschikking een eindoordeel wordt gegeven. Omdat de curator niet is verschenen, wordt deze procedure voortgezet tegen Ohm Y. Ohm Y is op 19 augustus 2025 niet verschenen. Ze is met een exploit opgeroepen voor 4 september 2025 en ook toen niet verschenen. De kantonrechter oordeelt dat Ohm Y niet nog een keer hoeft te worden opgeroepen en doet direct uitspraak.

Oordeel

In haar brieven van 30 juli en 22 augustus 2025 heeft werkneemster haar verzoeken aangepast. De kantonrechter laat die aanpassingen buiten beschouwing en oordeelt over het oorspronkelijke verzoek. Ohm Y is namelijk niet verschenen in de procedure en uit het exploit van 25 augustus 2025 blijkt niet dat deze aanpassingen van het verzoek betekend zijn. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd omdat werkneemster niet akkoord is gegaan met de opzegging en er niet is voldaan aan alle voorwaarden voor een ontslag op staande voet. Die voorwaarden zijn kort gezegd een dringende reden, onverwijld opzeggen en onverwijld meedelen van de reden. Ohm Y is op 2 september 2025 failliet verklaard. Vanaf die datum is het loon van werkneemster een boedelschuld. Het geding kan worden voortgezet tegen Ohm Y, omdat de curator de procedure niet heeft overgenomen (Hof 's-Hertogenbosch 31 maart 2025, ECLI:NL:GHSHE:2015:1106). Het verzoek om het loon te betalen wordt vanaf 2 september 2025 toegewezen. Op 7 april 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Voor zover werkneemster op 7 oktober 2025 nog steeds arbeidsongeschikt is, hoeft Ohm Y dus vanaf dan

slechts 90% van het loon door te betalen. Alle overige verzoeken van werkneemster komen erop neer dat Ohm Y wordt veroordeeld om iets te betalen vanuit de failliete boedel. De procedure is ten aanzien van die verzoeken van rechtswege geschorst (HR 18 december 2020, ECLI:NL:HR:2020:2100).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11822

Zaaknummer: 11681633 VZ VERZ 25-3186

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: M. Degelink

Wetsartikelen: 130 Rv, 283 Rv, 28 Fw, 29 Fw, 40 Fw, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2009 (in eerste instantie via een inleenovereenkomst) in dienst bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van conciërge. Op 15 januari 2021 is er een gesprek geweest tussen de leidinggevende en werknemer waarin hij onder meer is aangesproken op te laat komen. Op 18 maart 2021 heeft werknemer een gesprek gehad om afspraken te maken over het op tijd komen, het actief deelnemen in de groep en zijn houding binnen de groep conciërges. Op 17 oktober 2022 heeft werkgeefster een verbeterplan voor werknemer opgesteld. Bij e-mail van 1 november 2022 gaat werknemer akkoord met het verbetertraject. In een e-mail van 23 mei 2023 heeft werknemer aangegeven dat hij oneerlijk wordt behandeld, dat hij anders wordt behandeld vanwege zijn huidskleur en zijn achtergrond. Op 25 mei 2023 hebben partijen een gesprek gevoerd naar aanleiding van deze e-mail. Op 30 mei 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer vanaf 26 juni 2023 weer in staat is zijn werkzaamheden te hervatten. Op 28 juni 2023 is er een gesprek geweest tussen partijen, waarna is besloten tot mediatie. Partijen zijn van 17 augustus tot 31 oktober 2023 in mediation geweest op advies van de bedrijfsarts. De mediation is zonder (positief) resultaat geëindigd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van onder meer een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van een ernstig en duurzaam verstoord arbeidsverhouding. Werknemer verzoekt aan de hand van vijf grieven onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel een billijke vergoeding.

*Oordeel**Feitenvaststelling*

Grief 1 is gericht tegen de door de kantonrechter gepleegde feitenvaststelling, die 'niet juist' en 'onvolledig' wordt genoemd. Het hof stelt de feiten opnieuw vast op grond van wat de ene partij heeft gesteld en door de ander is erkend of niet is betwist. Daarmee is het belang van werknemer bij zijn tegen de feitenvaststelling gerichte grief komen te ontvallen. Het hof merkt daarbij ook op dat het aan de rechter is om van de vaststaande feiten (alleen) die feiten te selecteren die hij voor zijn beoordeling van het geschil en de beslissing van belang acht. In zoverre faalt de tegen de feitenvaststelling gerichte grief.

Ontbinding op de g-grond: ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding

Het hof is van oordeel dat werkgeefster op goede gronden een verbetertraject heeft kunnen en mogen inzetten om het functioneren van werknemer in het conciërgeteam te verbeteren. Zij heeft daarbij in het bijzonder ingezet op het verbeteren van zijn communicatie en proactiviteit omdat dat tot de meeste conflicten en irritatie leidde. Werkgeefster heeft veel tijd en energie gestoken in de verbetertrajecten en heeft dat naar het oordeel van het hof op voldoende zorgvuldige wijze gedaan. Het hof is ook van oordeel dat zij werknemer daarbij voldoende ondersteuning heeft geboden door middel van voortgangsgesprekken en het aanbieden van hulp door training en een psycholoog. Verder heeft zij werknemer nog een extra kans gegeven door in te stemmen met de door hem verzochte verlenging van dat traject. Het traject heeft achteraf gezien mogelijk te lang geduurd maar als daarvan aan werkgeefster al een verwijt kan worden gemaakt betreft dat in ieder geval geen ernstig verwijt. Wel moet geconstateerd worden dat werknemer grote moeite had met het verbetertraject en gaandeweg steeds sterker is gaan voelen dat hij hierdoor anders werd behandeld dan de andere conciërges. Hierdoor is ook een patstelling ontstaan. Na de ontstane patstelling zijn partijen niet nader tot elkaar gekomen en is de conclusie gerechtvaardigd dat er sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Billijke vergoeding

Het hof stelt voorop dat er alleen plaats is voor toekenning van een billijke vergoeding als het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster. Het hof komt tot het oordeel (a) dat nergens uit blijkt dat werkgeefster met opzet een verstoorde verhouding heeft gecreëerd, (b) dat werkgeefster van meet af aan heeft onderkend dat de samenwerking tussen de conciërges een aandachtspunt was en (c) dat er onvoldoende aanknopingspunten zijn waaruit kan worden afgeleid dat werkgeefster zich klakkeloos heeft laten leiden door uit te gaan van onwaarheden die directe collega's over werknemer vertelden. Het hof oordeelt dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2028

Zaaknummer: 200.342.373/01

Rechters: M.T. Nijhuis, M.D. Ruizeveld en P.S. Fluit

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en C. de Bruin

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is het niet eens met de (her)beschrijving en herindeling van haar functie en daardoor indeling in een lagere salarisschaal.*Feiten*

Werkneemster is op 1 februari 2017 bij Stichting Regionale Instelling Voor Beschermd Wonen Kennemerland/Amstelland en de Meerlanden (hierna: RIBW) in dienst getreden als 'Senior ervaringsdeskundig medewerker Herstel en Ervaringsdeskundigheid'. De cao Geestelijke Gezondheidszorg GGZ (hierna: de cao) is van toepassing. In de cao zijn over herindeling en herbeschrijving van functies expliciete bepalingen opgenomen. De functie van werkneemster was ingedeeld in functiegroep FWG-55. In de periode oktober en november 2023 hebben partijen contact gehad over de vraag hoe de beschrijving van de functie 'senior ervaringsdeskundig medewerker herstel en ervaringsdeskundigheid' zou moeten komen te luiden. Daarbij is ook gesproken over een mogelijke wijziging van de functietitel naar 'coördinator ervaringsdeskundigheid'. Op 11 december 2023 heeft RIBW aan werkneemster laten weten dat de herbeschrijving van haar functie (dan adviseur ervaringsdeskundigheid genoemd) bij de weging door FWG Progressional People tot een indeling in FWG-schaal 50 heeft geleid, maar dat dit geen gevolgen heeft voor haar salaris. Op 11 januari 2024 heeft werkneemster bezwaar gemaakt tegen de nieuw vastgestelde functietitel, de functieomschrijving, de functie-indeling, de weging van de gezichtskenmerken en de functiewaardering. Op 23 mei 2024 heeft de Interne Bezwaren Commissie (hierna: IBC) een advies uitgebracht. De IBC heeft geadviseerd om de functiebeschrijving op een aantal punten te corrigeren en/of aan te passen. Op 24 juni 2024 is de termijn om definitief op het bezwaar van werkneemster te beslissen verstreken. RIBW heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om deze termijn te verlengen. Op 17 september 2024 heeft RIBW laten weten dat zij de functiebeschrijving volgens de bezwaren van werkneemster zal aanpassen en dat zij de functiebeschrijving daarna opnieuw ter weging bij FWG Progressional People zal aanbieden, maar dat zij niet kan voldoen aan de bezwaren met betrekking tot de 'plaats in de organisatie' en de weging van de 'gezichtskenmerken'. Op 22 november 2024 heeft RIBW aan werkneemster laten weten dat zij de nieuwe functiebeschrijving door FWG Progressional People heeft laten wegen, maar dat dit geen gevolgen heeft gehad voor de inschaling in FWG-50. Werkneemster vordert een verklaring voor recht (a) dat RIBW ten onrechte tot het herbeschrijven en herindelen van haar functie is overgegaan, nu geen sprake is van wezenlijke wijzigingen in haar takenpakket die een herbeschrijving/herwaardering rechtvaardigen, (b) te bepalen dat de oorspronkelijke functiebeschrijving en -indeling nog steeds van toepassing is, (c) dat RIBW niet binnen de in de cao GGZ gestelde termijn een definitief gemotiveerd besluit

heeft genomen over de functiebeschrijving en de indeling, dat zij evenmin gebruik heeft gemaakt van de mogelijkheid tot gemotiveerde verlenging van de bezwaartermijn en (d) dat RIBW geen deugdelijke functiebeschrijving heeft vastgesteld conform het advies van de IBC.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat RIBW mocht overgaan tot het herbeschrijven en herindelen van de functie van werkneemster omdat (a) RIBW onbetwist heeft gesteld dat zij in 2020 is gestart met een organisatiebrede herziening van het functiehuis, dat (b) de aanleiding daarvoor was de actualisering van de functiebeschrijvingen, het hanteren van een nieuw format en de bouw van een nieuw functiehuis en dat (c) naar aanleiding van de herbeschrijving van de verschillende functies RIBW heeft besloten om op grond van de cao een herindelingsprocedure te starten. De cao voorziet in een mogelijkheid voor de werknemer om bezwaar te maken tegen de functiebeschrijving, de functiewaardering en -indeling. De cao voorziet echter niet in een mogelijkheid om bezwaar te maken tegen de plaats in de organisatie en de functietitel. Hoewel de cao-bepaling zuiver taalkundig gezien verder geen beperking maakt tussen de bezwaren tegen de functiebeschrijving, de functiewaardering en -indeling, moet ook rekening worden gehouden met de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de verschillende tekstinterpretaties zouden kunnen leiden. Als de bepaling zo zou worden uitgelegd dat ook de bezwaren van de werknemer ten aanzien van de functiewaardering en -indeling bij een termijnoverschrijding zonder meer en in zijn geheel moeten worden toegewezen zonder daarbij rekening te houden met de adviezen van de IBC naar aanleiding van gegronde bezwaren, zou dit ertoe (kunnen) leiden dat de werknemer in een (veel) betere positie komt dan wanneer de werkgeefster wél tijdig had beslist. De conclusie is dat de verplichting van RIBW om aan de bezwaren van werkneemster tegemoet te komen niet zó ver reikt dat dit ook aanpassing van de functienaam, de plaats in de organisatie, de weging van de gezichtskenmerken en/of de schaalindeling omvat. De kantonrechter is van oordeel dat RIBW voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij de functiebeschrijving waar mogelijk volgens de bezwaren van werkneemster zoals genoemd in haar bezwaar van 11 januari 2024 heeft aangepast. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10981

Zaaknummer: 11621597 \ CV EXPL 25-2101

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: C.J. Roest en F.J. van Wijk

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt ernstig verwijtbaar wegens het niet uitvoeren van passende arbeid in het kader van zijn re-integratie. Het ontbindingsverzoek van werkgeefster wordt ingewilligd.

Feiten

Werknemer is sinds 21 november 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst van DAF Trucks N.V. (hierna: DAF), een internationale fabrikant van (zware) vrachtwagens, als onderhoudsmonteur B. Op 5 april 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens rugklachten. Op 24 mei 2024 heeft de bedrijfsarts gerapporteerd dat werknemer kon starten met licht inpakwerk bij de afdeling DSU (een afdeling binnen DAF die voorziet in passend werk voor arbeidsongeschikte medewerkers). Werknemer kon zich hierin niet vinden en heeft DAF laten weten dat hij de werkzaamheden niet zal uitvoeren. Ook heeft werknemer een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd. Het UWV heeft vervolgens geoordeeld dat werknemer geen goede reden heeft om de re-integratiewerkzaamheden te weigeren. Werknemer is daarom in juli 2024 gestart met re-integratie op een andere afdeling, namelijk de afdeling Draadbomen. In november 2024 heeft DAF werknemer echter geïnstrueerd zijn re-integratie op de afdeling DSU voort te zetten. Werknemer heeft vervolgens geprotesteerd tegen overplaatsing naar een andere afdeling. Omdat werknemer, ook na een advies van de bedrijfsarts, bleef weigeren zijn re-integratie voort te zetten op de afdeling DSU heeft DAF op 9 december 2024 een loonstop aangekondigd. In de periode van 10 december tot en met 17 december 2024 heeft werknemer toch aangepaste werkzaamheden verricht op de afdeling DSU. Op 17 december 2024 heeft DAF het loon van werknemer stopgezet, omdat werknemer had aangekondigd niet meer op de afdeling DSU te willen werken. Werknemer is daarna niet meer op werk verschenen. Op 19 februari 2025 heeft het UWV in een deskundigenoordeel geoordeeld dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. In onderhavige procedure verzoekt DAF de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijk termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond). Werknemer verzoekt in een tegenverzoek om betaling van het achterstallig loon over de periode van 17 december 2024 tot 15 april 2025. De belangrijkste vraag die de kantonrechter in deze procedure moet beantwoorden, is of de werkzaamheden die werknemer in het kader van zijn re-integratie moest verrichten passende arbeid was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat verschillende deskundigen keer op keer,

namelijk vanaf eind mei 2024 tot half februari 2025, hebben gerapporteerd dat werknemer geschikt is voor het uitvoeren van passende arbeid en dat onder passende arbeid in dit geval wordt verstaan (licht inpak)werk op de afdeling DSU bij DAF. Uit beide deskundigenoordelen van het UWV blijkt tevens dat het door DAF aan werknemer aangeboden werk passend is. Hoewel dus meerdere malen is geconcludeerd dat de arbeid op de afdeling DSU passend is en dat werknemer geen goede reden heeft om de door DAF aangeboden arbeid niet te accepteren, is werknemer niet overgegaan tot (blijvende) hervatting van de re-integratiewerkzaamheden. Met name vanaf november 2024 is zijn gedrag duidelijk veranderd. De kantonrechter is daarom van oordeel dat aangepast werk op de afdeling DSU aan te merken is als passende arbeid en dat DAF van werknemer mocht verlangen dat hij zijn re-integratie op die afdeling zou vervolgen. Indien werknemer het niet eens was met het uit te voeren werk op de afdeling DSU, dan had werknemer in november 2024 (of kort daarna) opnieuw een deskundigenoordeel aan kunnen vragen bij het UWV. Dat heeft hij niet gedaan. Het voorgaande leidt ertoe dat werknemer zonder deugdelijke grond heeft geweigerd de passende arbeid op de afdeling DSU te verrichten. Daardoor heeft hij niet voldaan aan zijn re-integratieverplichtingen en is sprake van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. De kantonrechter merkt dit handelen bovendien aan als ernstig verwijtbaar. Dat heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding wordt ontbonden. Het tegenverzoek van werknemer tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen, omdat werknemer geen deskundigenoordeel heeft overgelegd terwijl de wet dit wel vereist.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:6320

Zaaknummer: 11719527 EJ VERZ 25-306

Rechters: A. Wijsman-van Veen

Advocaten: P.A.L. de Jong en S.J. de Leng-van Vliet

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:660a BW, 7:629 lid 3 BW, 7:629a BW en 7:673 lid 3 sub c BW

RECHTSPRAAK

Schending zorgplicht: werkgeefster heeft een op haar rustend veiligheidsvoorschrift overtreden door de 15-jarige werknemer in de uitoefening van zijn werk met de scooter maaltijden te laten bezorgen.

Feiten

Op 1 mei 2022 is werknemer op vijftienjarige leeftijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van kassamedewerker/keukenmedewerker. Vanaf mei 2022 werd werknemer ook ingezet als maaltijdbezorger. Op 12 december 2022 bezorgde werknemer voor werkgeefster een maaltijd. Op de terugweg naar werkgeefster is werknemer op een gladde weg uitgleden en gevallen. Direct na het ongeval is werknemer per ambulance naar het ziekenhuis gebracht. Werknemer heeft twee operaties ondergaan. Volgens werknemer heeft hij beperkingen bij onder andere (lang) lopen en aanhoudende pijnklachten. Werknemer verzoekt de kantonrechter in dit deelgeschil te bepalen dat voor recht wordt verklaard dat werkgeefster aansprakelijk is voor alle door werknemer geleden en nog te lijden schade als gevolg van het arbeidsongeval op 12 december 2022.

Oordeel

De bestelling die werknemer had bezorgd voor zijn ongeval was zijn tweede bestelling die avond. Hieruit blijkt dat werknemer die avond met instemming van de leidinggevende de betreffende bestelling heeft bezorgd. Daarmee staat – anders dan werkgeefster heeft betoogd – vast dat de bezorging feitelijk tot de bedongen arbeid hoorde. De omschrijving van het takenpakket van werknemer in zijn arbeidsovereenkomst doet daar niet aan af. Dat betekent dat werknemer ‘in de uitoefening van zijn werk’ letsel heeft opgelopen. Daarmee is in beginsel komen vast te staan dat werkgeefster aansprakelijk is, tenzij werkgeefster stelt en bij betwisting zo nodig bewijst dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan, dan wel dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan opzet of bewuste roekeloosheid. Relevant in onderhavig geval is dat uit de Arbeidstijdenwet en in de Nadere Regeling Kinderarbeid volgt dat een kind van vijftien jaar uitsluitend lichte arbeid van niet-industriële aard mag verrichten. Het mag slechts gaan om lichte arbeid, die niet wordt verricht met of aan mechanische arbeidsmiddelen waaraan onacceptabele veiligheidsrisico's voor een kind of diens omgeving zijn verbonden. Het bezorgen van maaltijden door minderjarigen onder de zestien jaar, is door de wetgever bestempeld als een onacceptabel veiligheidsrisico. Werkgeefster wist dat werknemer nog geen zestien jaar was. Op werkgeefster rustte de plicht werknemer met geen enkel voertuig een maaltijd te laten bezorgen. Dit betekent dat werkgeefster een op haar rustend

veiligheidsvoorschrift heeft overtreden door werknemer in de uitoefening van zijn werk met de scooter maaltijden te laten bezorgen. Uit berichten uit een Whatsapp-gesprek dat plaatsvond in de nacht direct na het ongeval, volgt bovendien dat de leidinggevende wist en heeft toegestaan dat werknemer op een scooter en zonder rijbewijs (“ribba”) reed. Zelfs als aangenomen wordt dat werkgeefster niet heeft geweten dat haar medewerkers jonger dan zestien jaar oud op de scooter reden, dan had werkgeefster bekend moeten zijn met het risico dat zij toch een scooter mee zouden nemen. Werkgeefster heeft geen actief beleid gevoerd om te voorkomen dat dit zou gebeuren. Naar het oordeel van de rechtbank heeft werkgeefster onvoldoende gedaan om de schade te voorkomen. Zij heeft met de door haar gestelde handelwijze niet aan haar zorgplicht voldaan. De kantonrechter overweegt verder dat van bewust roekeloos handelen slechts sprake is als de werknemer zich van het roekeloos karakter van zijn gedraging daadwerkelijk bewust is geweest. Juist bij een jongen in de leeftijd van werknemer is daar geen sprake van. Werkgeefster had als werkgever daar rekening mee moeten houden door actief en effectief de op haar rustende veiligheidsvoorschriften in acht te nemen. Van opzet of bewuste roekeloosheid is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5216

Zaaknummer: 11554687

Rechters: H.M.M. Steenberghe

Advocaten: N.P. Jonker en F.F. Wiersma

Wetsartikelen: 7:658 BW en 1019w Rv

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord door het uitgesproken gebrek aan vertrouwen in de directeur bedrijfsvoering. Geen sprake van benadelingsverbod klokkenluider.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 2014 in dienst bij werkgever, een zorginstelling die in de drie noordelijke provincies verslavingszorg aanbiedt. Op 4 oktober heeft een zorgverzekeraar werkgever een vraag gesteld over de declaratie van een behandeling van een heroïneverslaafde cliënt van werkgever. Naar aanleiding van de vraag van de zorgverzekeraar heeft werkneemster in opdracht van de directeur bedrijfsvoering onderzocht of er sprake is van dubbele declaraties via ZPM-consulten en de HBU-subsidie. Dit onderzoek is gestart in oktober 2024. Werkneemster heeft in haar rapport geconcludeerd dat op basis van haar bevindingen € 300.000 onterecht is gedeclareerd over het jaar 2024. Naar aanleiding van het rapport van werkneemster heeft op 13 januari 2025 een overleg plaatsgevonden tussen werkneemster, de directeur bedrijfsvoering, de raad van bestuur (hierna: RvB), de divisiedirecteur en betrokkenen van het HBU. In dit gesprek zijn vervolgoopdrachten uitgezet aan de betrokkenen van het HBU en is een vervolgspraak ingepland. Op 13 januari 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 27 januari 2025 heeft er een driegesprek plaatsgevonden tussen de voorzitter van de RvB, de directeur bedrijfsvoering en werkneemster. Uit dit gespreksverslag volgt dat werkneemster geen vertrouwen meer heeft in de directeur bedrijfsvoering en het gevoel heeft dat hij zaken onder het tapijt wil vegen. De voorzitter van de RvB stelt aan beiden de vraag of er ruimte/mogelijkheden zijn voor herstel van vertrouwen. De directeur bedrijfsvoering spreekt uit hieraan te willen meewerken. Ook werkneemster spreekt zich hier positief uit naar de directeur bedrijfsvoering. Op 4 februari 2025 heeft er een telefoongesprek plaatsgevonden tussen de voorzitter van de RvB en werkneemster. Hierin wordt mediation voorgesteld, waar werkneemster voor openstaat. Daarnaast spreken ze af dat werkneemster zo mogelijk voor 50% weer gaat werken, dit gebeurt ook. Op 7 februari 2025 liet werkneemster per e-mail weten in te stemmen met éérst via mediation de ontstane situatie met de directeur bedrijfsvoering te herstellen, maar teleurgesteld te zijn dat zij nog niet kon beginnen met werken. Op 11 februari 2025 heeft de directeur bedrijfsvoering aan werkneemster een brief gestuurd waarin onder meer is vermeld dat zij per 10 februari 2025 is vrijgesteld van werk, voor zover zij zich had beter gemeld, in ieder geval tot na de aanvang van het mediationtraject. Op 22 februari 2025 stuurde werkneemster een uitgebreide e-mail waarin zij onder meer haar zorgen uitlette over het HBU-onderzoek. Op 26 februari 2025 heeft werkneemster aangegeven niet met de directeur

bedrijfsvoering, maar met de voorzitter van de RvB in mediation te willen. In maart en april 2025 heeft op verzoek van werknemster mediation plaatsgevonden tussen haar en de voorzitter van de RvB. De mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemster stelt dat dit dient te worden afgewezen en verzoekt onder meer een billijke vergoeding voor het geval de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden.

Oordeel

Werknemster geeft aan dat haar bescherming toekomt tegen benadeling als gevolg van haar melding op basis van de klokkenluidersregeling. De kantonrechter is van oordeel dat werknemster kan worden aangemerkt als klokkenluider in de zin van de Klokkenluidersregeling. Het vermoeden dat er sprake is van onrechtmatige declaraties is een misstand waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Het verweer van werkgever dat werknemster opdracht heeft gekregen om onderzoek te doen naar de onrechtmatige declaraties en daarom geen klokkenluidersbescherming toekomt, passeert de kantonrechter. Gelet op het voorgaande geldt dat werknemster in beginsel niet mag worden benadeeld naar aanleiding van haar melding. Dit benadelingsverbod is echter niet absoluut; het is aan de werkgever om te bewijzen dat er geen causaal verband is tussen de melding en de op non-actiefstelling en/of het ontbindingsverzoek. De kantonrechter komt tot het oordeel dat werkgever hierin is geslaagd. Werkgever stelt dat de arbeidsverhoudingen niet onder druk zijn gezet door de melding, maar door het door werknemster opgezegde vertrouwen in de directeur bedrijfsvoering tijdens het gesprek van 27 januari 2025 en vervolgens verder zijn verslechterd doordat werknemster bleef vasthouden aan de conclusies van haar eigen beperkte onderzoek. Volgens werkgever is de eerste omstandigheid aanleiding geweest voor de op non-actiefstelling en hebben beide omstandigheden grond opgeleverd voor het indienen van het ontbindingsverzoek. Naar het oordeel van de kantonrechter is er onvoldoende verband tussen de door werknemster gedane uitlatingen die de arbeidsverhoudingen eind januari 2025 onder druk hebben gezet en de melding. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter dan ook van oordeel dat werkgeefster voldoende heeft aangetoond dat de op non-actiefstelling niet het gevolg is geweest van de melding, maar grond vindt in het door werknemster uitgesproken gebrek aan vertrouwen in de directeur bedrijfsvoering en de arbeidsverhouding die daardoor is verstoord. Zodoende is er sprake van een voldragen ontslaggrond en zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. Dat de verstoring van de arbeidsverhouding is ontstaan tijdens de ziekmelding van werknemster is onvoldoende voor het verband tussen het verzoek tot ontbinding en het opzegverbod. Nu niet is komen vast te staan dat werkgever ernstig verwijtbaar jegens werknemster heeft gehandeld, zal het verzoek om een billijke vergoeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 07-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4132

Zaaknummer: 11770545 \ AR VERZ 25-54

Rechters: M. Haisma

Advocaten: D. Kuijken en Y.M. Prins

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:67o BW en 7:671b lid 6 sub a BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig opgezegd door werkgeefster, maar billijke vergoeding wordt op nihil vastgesteld.*Feiten*

Werkneemster heeft van 28 februari 2022 tot 20 maart 2025 bij werkgeefster gewerkt. Op 4 maart 2025 heeft werkgeefster werkneemster mondeling laten weten dat de laatste tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden en dat deze op 20 maart 2025 zou eindigen. Een discussie tussen werkneemster en werkgeefster (via de gemachtigden) volgde. Werkneemster stelde zich op het standpunt dat zij inmiddels op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst was bij werkgeefster. Werkgeefster was het daar niet mee eens en baseerde haar standpunt op een bepaling uit de toepasselijke cao, die het mogelijk maakt om af te wijken van de wettelijke ketenregeling, wanneer er sprake is van een functie met een onvoorspelbaar karakter, die projectmatig of seizoensgebonden is. Omdat partijen buiten rechte geen oplossing konden bereiken, heeft werkneemster het verzoekschrift in de onderhavige zaak ingediend, waarin zij onder meer om een billijke vergoeding verzoekt. Nadat werkgeefster het verzoekschrift had gelezen kwam zij tot de conclusie dat werkneemster inderdaad een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, in ieder geval omdat zij inmiddels meer dan 36 maanden in dienst was geweest bij werkgeefster. Werkgeefster heeft vervolgens werkneemster hierover geïnformeerd en aangegeven dat werkneemster wat betreft werkgeefster haar werkzaamheden kon en mocht hervatten. Werkneemster heeft geweigerd van dit aanbod gebruik te maken en beschouwt de arbeidsovereenkomst als (niet rechtsgeldig) geëindigd per 20 maart 2025. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Werkneemster heeft in principe recht op een billijke vergoeding, omdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst in strijd met de wet heeft opgezegd. Bij het toekennen van een billijke vergoeding en het bepalen van de hoogte daarvan gaat het er echter uiteindelijk om dat de werknemer wordt gecompenseerd voor ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. In deze zaak acht de kantonrechter geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster en is er naar zijn oordeel geen sprake van schade voor werkneemster door de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Daarom stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op nihil. Het is de kantonrechter voldoende duidelijk geworden dat werkgeefster per ongeluk een fout heeft gemaakt door de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Om bedrijfseconomische redenen had werkgeefster besloten alle tijdelijke

arbeidsovereenkomsten met haar werknemers niet te verlengen. Toen werkgeefster erachter kwam dat werkneemster wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had, heeft zij haar fout direct willen herstellen door aan werkneemster aan te bieden dat zij haar werkzaamheden kon hervatten en dat werkgeefster aan werkneemster het loon zou betalen over de periode dat werkneemster als gevolg van de opzegging niet had gewerkt. Deze fout acht de kantonrechter erg slordig, maar niet ernstig verwijtbaar. Bij dit alles neemt de kantonrechter bovendien mede in aanmerking dat in de discussie die voorafgaand aan het indienen van het verzoekschrift is gevoerd werkgeefster er niet op is gewezen dat werkneemster inmiddels ruim 36 maanden in dienst was bij werkgeefster. Werkneemster heeft ook geen overtuigende reden gegeven waarom zij ervoor heeft gekozen het aanbod niet te aanvaarden. Werkgeefster moet wel een vergoeding voor onregelmatige opzegging en de transitievergoeding betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11839

Zaaknummer: 11708319 VZ VERZ 25-3560

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: I. Visscher, S. Scheltinga en F. van Opstal

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is niet geslaagd in haar bewijs dat zij werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris, vakantietoeslag en niet genoten vakantiedagen.

Feiten

Werknemer is op 28 november 2022 bij Ventum Security Services B.V. (hierna: VSS) gaan werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. Werknemer wil dat de kantonrechter VSS veroordeelt tot betaling van achterstallig salaris, niet genoten vakantiedagen en vakantietoeslag tot en met 27 november 2023. VSS is het niet eens met de vordering van werknemer. Volgens VSS is werknemer op 30 juni 2023 op staande voet ontslagen en is daarmee de arbeidsovereenkomst tot een einde gekomen. In het tussenvonnis van 25 oktober 2024 heeft de kantonrechter VSS opgedragen feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit kan worden afgeleid dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 30 juni 2023 rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. VSS is niet geslaagd het haar opgedragen bewijs te leveren. De getuigenverklaringen aan de zijde van VSS zijn zodanig verschillend dat dit tot gevolg heeft dat de door VSS beschreven gang van zaken over het ontslag op staande voet niet is komen vast te staan. De getuigen aan de zijde van VSS verklaren anders over wie de ontslagbrief heeft gemaakt en hoe die brief bij werknemer terecht zou moeten zijn gekomen. Ook de door VSS in het geding gebrachte producties zijn onvoldoende om van de juistheid van de door VSS gestelde gang van zaken uit te gaan. Niet in geschil is dat VSS voor 30 juni 2023 opdracht had om beveiligingswerkzaamheden uit te voeren en dat werknemer op 20 juni 2023 stond ingeroosterd. Werknemer heeft echter verklaard dat hij niet is gaan werken die dag en zich heeft ziekgemeld. De inkoopnota voor werkzaamheden op 30 juni 2023, het rooster van VSS waarop te zien is dat werknemer op 30 juni 2023 staat ingedeeld, de urenregistratie van VSS en de factuur waarop de werkzaamheden van 30 juni 2023 bij de opdrachtgever in rekening worden gebracht zijn onvoldoende om daaruit af te leiden dat werknemer op 30 juni 2023 heeft gewerkt. Dit heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en VSS niet op 30 juni 2023 is geëindigd. Subsidiair heeft VSS zich op het standpunt gesteld dat de loonvordering van werknemer moet worden afgewezen omdat hij geen deskundigenoordeel van het UWV bij de dagvaarding heeft gevoegd (artikel 7:629a lid 1 BW). Naar het oordeel van de kantonrechter kan in dit geval het overleggen van de verklaring in redelijkheid niet van

werknemer worden geleverd, omdat niet gebleken is dat VSS voorafgaand aan de procedure de arbeidsongeschiktheid van werknemer heeft betwist. De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat werknemer in de periode 30 juni 2023 tot en met 27 november 2023 arbeidsongeschikt was. VSS wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris, vakantietoeslag en niet genoten vakantiedagen tot en met 27 november 2023.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11818

Zaaknummer: 10952387 CV EXPL 24-5397

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: L.J. van Rooijen en M. Voogt

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:629a BW en 7:677 BW