

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 2, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

- [Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2790](#) 23-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8566](#) 23-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8565](#) 23-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8564](#) 23-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8563](#) 23-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8619](#) 23-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8495](#) 22-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8494](#) 22-12-2025
- [Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3646](#) 16-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7680](#) 02-12-2025
- [Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7430](#) 24-11-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2405](#) 02-09-2025
- [Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2385](#) 02-09-2025

Rechtbank

- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15033](#) 30-12-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7084](#) 24-12-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7074](#) 24-12-2025
- [Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8533](#) 23-12-2025
- [Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:24965](#) 23-12-2025
- [Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15132](#) 22-12-2025
- [Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6837](#) 22-12-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15006](#) 19-12-2025
- [Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15043](#) 18-12-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8879](#) 18-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11361](#) 17-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11357](#) 17-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14472](#) 15-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14471](#) 12-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7137](#) 12-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6876](#) 10-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14915](#) 10-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14641](#) 09-12-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8548](#) 03-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14084](#) 03-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14124](#) 02-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11347](#) 01-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15419](#) 28-11-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8493](#) 28-11-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8726](#) 25-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9122](#) 25-11-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8139](#) 20-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9094](#) 20-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9145](#) 20-11-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8204](#) 17-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8810](#) 07-11-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11358](#) 03-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9148](#) 30-10-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8124](#) 22-10-2025

RECHTSPRAAK

Zzp'ende schipper mogelijk werkzaam op basis van (uitzend)overeenkomst.*Feiten*

X is schipper op de binnenvaart en daarnaast scheepstimmerman. Hij beschikt over een eigen schip. Hij heeft zich voor 2021 al ongeveer 10 jaar lang geregeld laten inhuren door MMVK als schipper (zzp'er) maar werkte in die periode ook voor andere opdrachtgevers. Met de toenmalige eigenaar van MMVK, naam1, had X een goede verstandhouding. MMVK verhuurt kleinschalig maritiem materieel zoals sleep/duwboten, pontons en beunbakken. In mei 2021 heeft naam1 X benaderd voor werkzaamheden als schipper, op het schip (duwboot) naam2 van MMVK die weer zou worden ingezet door aannemers waarmee MMVK een overeenkomst had gesloten. Tussen X en MMVK is niets op papier gezet. X is eerst vanaf 7 september 2021 twee weken tewerkgesteld bij aannemer Van Heteren, daarna tot 10 maart 2022 bij aannemer Beens en vanaf 14 maart 2022 weer bij Van Heteren. In de hele periode vanaf 7 september 2021 tot de opzegging van 14 december 2022 heeft X uitsluitend in opdracht van MMVK gewerkt. Voor de gewerkte uren betaalde MMVK X € 35 exclusief btw per uur en na indexatie € 38,50 exclusief btw per uur. MMVK bepaalde waar X tewerkgesteld werd. X werkte bij Van Heteren op maandag tot en met woensdag aan het project verruiming Twentekanalen. Op de overige dagen verrichtte X (timmer)klusjes voor Van Heteren, die door MMVK deels in natura werden uitbetaald in de vorm van leveringen van (diesel)olie voor de eigen boot van X. Tussen X en de nieuwe eigenaar van MMVK zijn vanaf september 2021 meningsverschillen ontstaan over onder meer de beschikbaarheid van de diensten van een matroos op de naam2 en de aanwezigheid van de juiste lampen om bij donker te varen. Op woensdagavond 14 december 2022 heeft X per voicemail aan MMVK meegedeeld dat hij per direct zijn werkzaamheden voor MMVK beëindigde. De directe aanleiding hiervoor was een geschil over het (niet) tijdig vervangen van het (verplichte) vaartijdenboek van de naam2, dat vol was. X vordert uitbetaling van onbetaalde facturen. In dit geschil speelt een kwalificatievraagstuk rondom de 'opzegtermijnen'.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Schipper mogelijk werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst

X moest vanaf september 2021 werken daar waar MMVK hem te werk stelde in een soort uitzendconstructie. Daar had hij geen inspraak in. Het bedrijf waar hij uiteindelijk aan werd

uitgeleend bepaalde de werktijden, maar met MMVK was een 40-urige werkweek afgesproken; als dat aantal uren niet werd gehaald moest hij aanvullende werkzaamheden doen en als dergelijke ‘overuren’ werden gemaakt, werden die (in natura) vergoed. Weliswaar factureerde X wekelijks zijn uren, maar door de afspraken over de 40-urige werkweek liep hij gedurende de looptijd van de werkzaamheden geen commercieel risico. Indien van een arbeidsovereenkomst moet worden uitgegaan, mocht X een overeenkomst voor onbepaalde tijd opzeggen, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen. Die opzegtermijn bedraagt, wanneer de omvang van de arbeidsduur niet is vastgelegd, vier dagen op grond van artikel 7:672 lid 5 BW. Aangezien opzegging van een arbeidsovereenkomst tegen het eind van de maand moet gebeuren (artikel 7:672 lid 1 BW) zou X de overeenkomst in dat geval tegen 31 december 2022 hebben kunnen opzeggen, tenzij sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW. In dat geval mocht X wel direct zijn werkzaamheden beëindigen.

Indien wordt uitgegaan van de lezing van de voormalig eigenaar dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht met een tussentijdse opzegmogelijkheid voor beide partijen, geldt dat X tussentijds mocht opzeggen. Naam1 spreekt niet over opzegtermijnen, maar het ligt in de rede dat X wel een opzegtermijn in acht moest nemen, waarbij het voor de hand ligt om aansluiting te zoeken bij de ‘gewone’ opzegtermijn voor werknemers van één maand (artikel 7:672 lid 4 BW) omdat de positie van X ten opzichte van MMVK, ook als geen arbeidsovereenkomst kan worden aangenomen, daar toch sterk op lijkt. Als MMVK wordt gevolgd in haar verweer dat een opzegmogelijkheid niet was afgesproken, zou de overeenkomst doorlopen tot 7 maart 2023 gelet op de eigen stelling van X dat er sprake was van een overeenkomst voor 18 maanden na aanvang werkzaamheden op 7 september 2021. Voor de stelling van MMVK dat een overeenkomst voor onbepaalde tijd tot einde werkzaamheden van Rijkswaterstaat, dus tot (ten minste) juli 2023 zou zijn afgesloten, ontbreekt elk bewijs.

Conclusie

Naar het oordeel van het hof kan het antwoord op de vraag of en welke opzegtermijn in dit geval gold in het midden blijven, evenals het antwoord op de vraag of X vanwege gewichtige redenen per direct mocht opzeggen omdat MMVK er volgens hem te lang over deed om een nieuw vaartijdenboek aan te leveren. Ook als uitgegaan wordt van de voor MMVK gunstige hierboven omschreven variant, namelijk dat X zijn werkzaamheden niet voor 7 maart 2023 had mogen beëindigen, geldt dat MMVK aannemelijk moet maken dat zij, als gevolg van de ontijdige opzegging, schade heeft geleden die voor rekening van X komt. MMVK is daar niet in geslaagd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8619

Zaaknummer: 200.350.328/01

Rechters: J.H. Kuiper, H. de Hek en H.M. Fahner

Advocaten: M.B. Esseling

Wetsartikelen: 7:672 BW en 7:408 BW

RECHTSPRAAK

I-grond niet in strijd met artikel 278 Rv: d-grond (disfunctioneren zonder formeel verbetertraject wegens wijzigen van de wacht in bestuur) en g-grond (verstoring zonder mediation) leveren i-grond op.

Feiten

Werknemer (geboren 1963) is sinds 1 november 2021 in dienst bij werkgever als manager ICT tegen een loon van € 8.165,07 bruto per maand. In 2022 heeft zijn team een 'brandbrief' aan de raad van bestuur gestuurd waarin zorgen over het functioneren van werknemer werden geuit. De werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond en stelt dat tijdens het dienstverband meermalen gebleken is dat werknemer grote moeite heeft met communicatie op diverse niveaus in de organisatie. Hij stelt zich vaak halsstarrig op en toont geen zelfinzicht, waardoor besluitvorming vaak niet tot stand komt, er inefficiënt wordt gewerkt en samenwerking met teamleiders, teamleden en collega-managers uitermate stroef verloopt. Binnen de directie en raad van bestuur van werkgever hebben de afgelopen jaren veel wijzigingen plaatsgevonden, waardoor er geen schriftelijk gedocumenteerd functioneringstraject is gevolgd. Er zijn wel steeds gesprekken gevoerd, maar werknemer kreeg onder iedere directeur weer de kans zich te bewijzen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen schending van artikel 278 Rv

Het meest verstrekkende verweer van werknemer is het beroep op artikel 278 Rv. De kantonrechter overweegt dat in artikel 278 Rv is opgenomen aan welke vereisten een verzoekschrift moet voldoen. Onder andere is opgenomen dat een duidelijke omschrijving van het verzoek en de gronden waarop het berust in het verzoekschrift moeten worden opgenomen (artikel 278 lid 1 Rv). Naar het oordeel van de kantonrechter is in het verzoekschrift voldoende duidelijk omschreven dat een beroep wordt gedaan op de cumulatiegrond, welke omstandigheden genoemd in andere (onvoldragen) gronden daaraan ten grondslag liggen, en waarom de combinatie van die omstandigheden ertoe moet leiden dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen moet worden ontbonden. Dat dit voor werknemer ook voldoende duidelijk was, volgt uit het uitgebreide verweer in het verweerschrift en de bijbehorende bijlagen. Niet is gebleken dat werknemer in zijn verdedigingsbelang is geschaad, zodat de kantonrechter voorbij gaat aan dit verweer. Overigens heeft werkgever ter zitting nader toegelicht waarom er naar zijn oordeel sprake is

van een (voldragen) i-grond en heeft werknemer daar ook inhoudelijk op gereageerd.

Voldragen i-grond

Uit de stukken volgt dat een deel van de verwijten ziet op het disfunctioneren van werknemer. Werkgever verwijst ter onderbouwing van zijn standpunt op de brandbrief die het beheerdersteam ICT heeft gestuurd in 2022/2023 en het daaropvolgende coachingstraject. Wel erkent werkgever dat van een formeel verbetertraject geen sprake is, onder meer vanwege wijzigingen in het hogere management waardoor werknemer steeds weer de kans kreeg zich te bewijzen. Daarom is van een voldragen d-grond geen sprake.

Uit diverse ingebrachte verklaringen volgt dat er sprake is van verstoorde relatie. Partijen zijn er - over en weer - niet in geslaagd mediation op te starten. Dat hoort wel bij een g-grond.

Er is daarmee sprake van twee onvoldragen gronden waarbij naar het oordeel van de kantonrechter voldoende is onderbouwd dat een combinatie van de omstandigheden van die gronden ertoe leidt dat van werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Werkgever heeft kritiek op het functioneren van werknemer, welke kritiek werknemer moeilijk lijkt te kunnen accepteren. Ondertussen kunnen partijen vanwege de verstoring in de arbeidsverhouding niet op constructieve wijze met elkaar overleggen over hoe de samenwerkingsproblemen kunnen worden opgelost. Dat zij geen overeenstemming hebben kunnen bereiken over mediation is in dit verband veelzeggend. Dit alles leidt tot een situatie waarin voortzetting van de arbeidsovereenkomst vruchteloos is. Het ontbindingsverzoek is in beginsel toewijsbaar.

I-vergoeding

Partijen zijn het erover eens dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding en dat die vergoeding € 12.973,79 bruto is. Daarbij zijn zij ervan uitgegaan dat de ontbindingsdatum 1 oktober 2025 zou zijn. De kantonrechter dient de transitievergoeding ambtshalve te (her)berekenen op basis van de werkelijke datum van ontbinding (HR 7 maart 2025, ECLI:NL:HR:2025:365). Dat leidt ertoe dat de transitievergoeding € 13.052,28 bruto bedraagt. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van die transitievergoeding wordt toegewezen. Partijen zijn het er ook over eens dat werknemer recht heeft op een cumulatievergoeding ter hoogte van 50% van de transitievergoeding, te weten € 6.486,90 bruto. Daarbij zijn zij uitgegaan van het bedrag aan transitievergoeding van € 12.973,79. Bij een ontbinding met ingang van 1 december 2025 is de transitievergoeding € 13.052,28 bruto. De cumulatievergoeding, gesteld op 50% van de transitievergoeding, is daarmee € 6.526,14 bruto. Ook het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van deze cumulatievergoeding wordt toegewezen.

Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake. De kantonrechter is van oordeel dat een op non-actiefstelling een voor de werknemer zeer schadelijke maatregel kan zijn, en een werkgever daarom terughoudend moet zijn met het opleggen van de maatregel. Gezien de ontstane situatie kan in dit geval echter niet worden gezegd dat de op non-actiefstelling

ernstig verwijtbaar handelen van werkgever oplevert. De arbeidsverhouding was reeds verstoord en er was geen zicht op verbetering ervan. Daarbij komt dat het conflict zich had verhard, overigens ook doordat werknemer, zoals hij ter zitting heeft gezegd, “grote woorden” heeft gebruikt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8124

Zaaknummer: 11775267 \ AZ VERZ 25-49

Rechters: mr. O. van der Kind en Eijssen-Vruwink

Advocaten: F.A. Verberk-Elich

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

RECHTSPRAAK

Wens van aandeelhouder voor nieuwe bestuurder is geen redelijke grond voor AvA-ontslag. Toetsing reden ex tunc, kan niet ter zitting met andere gronden worden aangevuld. Billijke vergoeding gelijk aan twee jaarsalarissen.

Feiten

Werknemer is ruim 30 jaar werkzaam geweest voor X BV. Sinds 2009 was werknemer statutair bestuurder. Op 27 februari 2025 is werknemer opgeroepen voor een algemene aandeelhoudersvergadering (hierna: AvA) waar het voornemen tot zijn ontslag als statutair bestuurder op de agenda stond. Op 11 maart 2025 heeft de aandeelhouder de ontslagreden schriftelijk toegelicht. In die toelichting staat dat X BV al drie jaar verlieslatend is en dat dit een tendens is die werknemer niet heeft kunnen keren en dat de aandeelhouder er ook geen vertrouwen in heeft dat werknemer X BV weer winstgevend kan maken. In het aandeelhoudersbesluit van 28 maart 2025 is werknemer als statutair bestuurder ontslagen. Werknemer is per direct op non-actief gesteld en zijn arbeidsovereenkomst is per 1 augustus 2025 opgezegd. Werknemer stelt zich op het standpunt dat deze opzegging ernstig verwijtbaar is, omdat de ontslagreden ontbreekt en de herplaatsingstoets is geschonden.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt.

Ontslagreden innerlijk tegenstrijdig en daardoor ernstig verwijtbaar

X BV heeft bij verweerschrift aangevoerd dat de reden van ontslag is gelegen in bedrijfseconomische omstandigheden (verval van functie). De rechtbank oordeelt dat van de noodzaak tot verval van functie geen sprake is, dit niet voldoende concreet is gemaakt en evenmin is onderbouwd dat er ten tijde van het ontslagbesluit en de opzegging van de arbeidsovereenkomst sprake was van de situatie dat de functie van werknemer als gevolg van de integratie van X BV in het concern van de werkgever, was komen te vervallen zodat hij als boventallig kon worden aangemerkt.

Het gaat hier om een ex-tuncbeoordeling, zodat beoordeeld moet worden of de feiten en omstandigheden die X BV ten tijde van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, daaraan ten grondslag heeft gelegd, een (voldragen) a-grond vormen. De achtergrond daarvan is dat een statutair bestuurder die, zonder preventieve toetsing, wordt ontslagen, moet weten waartegen hij zich moet verweren, zodat hij ook behoorlijk invulling kan geven aan zijn recht

om te worden gehoord en te adviseren over het voorgenomen ontslagbesluit. Daarmee verhoudt zich niet dat de ontslaggronden daarna nog worden uitgebreid of wezenlijk aangevuld omdat de gewezen statutair bestuurder dan geen behoorlijke gelegenheid heeft gehad om gebruik te maken van zijn hoor- en adviesrecht.

Uit de toelichting bij de AvA blijkt dat het ontslagbesluit niet was gelegen in een a-grond, maar in een d-grond. De gegeven ontslagreden komt dus niet overeen met de ontslagreden die in het verweerschrift wordt genoemd, te weten dat de functie van werknemer komt te vervallen doordat er kostenbesparende maatregelen moeten worden genomen, waarbij de functie van werknemer te zwaar is na de herstructurering. Uit deze tegenstrijdigheid en het vooraf uitblijven van een deugdelijke toelichting of besluit blijkt dat er geen sprake was van een eerder goed doordacht reorganisatievoornemen, maar dat er een ontslaggrond moest worden gevonden om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen, omdat de aandeelhouder liever zag dat X BV-nieuw door iemand anders zou worden geleid. Dat er wel degelijk een doordacht voornemen bestond, had kunnen blijken uit notulen van de AvA of een reorganisatieplan. Maar juist deze stukken ontbreken. Het construeren van een bedrijfsorganisatorische reden achteraf, die bovendien niet met objectieve stukken wordt gedocumenteerd, is geen voldragen a-grond en deze handelwijze vindt de rechtbank ook ernstig verwijtbaar.

Ook van een verschil van inzicht op enig ander gebied is niet gebleken, laat staat dat dit verschil van inzicht zou zijn besproken met werknemer. De insinuatie van X BV dat uit het verweer op het ontslag van werknemer blijkt dat er sprake is van een verschil van inzicht en daarmee van een voldragen h-grond geeft geen pas. Overigens wordt de ontslaggrond ex tunc getoetst en duidelijk is dat ten tijde van het ontslag geen sprake was van een verschil van inzicht, laat staan dat dit verschil van inzicht destijds besproken is met werknemer.

Billijke vergoeding

De rechtbank vindt het realistisch om ervan uit te gaan dat werknemer binnen een periode van maximaal twee jaar elders een nieuwe betrekking kan aanvaarden, gelet op zijn ervaring en de nog steeds vrij krappe arbeidsmarkt op dit moment. Daarbij lijkt de kans wel groot dat werknemer een functie zal moeten accepteren voor een lager loon. De rechtbank weegt ook mee dat X BV, los van het niet voldragen zijn van een ontslaggrond, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Voor de inkomensschade neemt de rechtbank daarom het inkomensverlies voor de volledige twee jaar als uitgangspunt. De eventuele WW-uitkering die werknemer over die periode kan ontvangen, wordt niet in mindering gebracht, temeer nu de verwachting aannemelijk is dat werknemer een baan tegen een lager inkomen zal moeten aanvaarden. Werknemer heeft uitgerekend dat zijn jaarinkomen € 103.496 bruto bedraagt, zodat zijn inkomensverlies over twee jaar neerkomt op 206.992 bruto. Voor compensatie in de pensioenschade wordt een bedrag toegekend van € 15.000, omdat het niet de verwachting is dat werknemer in het geheel niet meer aan het werk komt. Daarbij komt dat X BV erop heeft gewezen dat werknemer ook zijn pensioen vrijwillig kan blijven voortzetten bij PGB en tot slot weegt ook hier mee dat het inherent is aan de positie van statutair bestuurder dat het risico

om plots met een ontslag te worden geconfronteerd groter is dan bij een reguliere werknemer. Dat maakt dat de rechtbank een totaalbedrag, naar boven afrondend, van € 222.000 bruto aan billijke vergoeding zal toewijzen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7137

Zaaknummer: C/16/598946 / HL RK 25-41 BW 4890

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: D. Talsma en mr. M. Verhoeven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671 lid 1 sub e BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers verzoeken toekenning van een billijke vergoeding wegens het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever heeft inbreuk gemaakt op de privacy van werknemers.

Feiten

Werknemer X is op 9 december 2024 voor de duur van zeven maanden bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van kok. Werknemer Y is op 26 september 2024 voor de duur van zeven maanden bij werkgeefster in dienst getreden in dezelfde functie. De arbeidsovereenkomst van werknemer Y is op 26 april 2025 verlengd voor de duur van zeven maanden. Werknemer X en werknemer Y zijn goede vrienden en zijn door werkgeefster aangenomen met het doel om een nieuw concept neer te zetten in de keuken. De introductie van dit nieuwe concept is meerdere malen uitgesteld. Werknemer Y gebruikte zijn privé WhatsApp-account via WhatsApp Web op de zakelijke laptop van werkgeefster. Op 24 juni 2025 zijn werknemer X en werknemer Y uit de keuken geroepen voor een gesprek met de eigenaar en een leidinggevende van werkgeefster. In dit gesprek zijn zij geconfronteerd met prints van foto's die een leidinggevende van de bediening op 13 juni 2025 had gemaakt van privé WhatsAppberichten tussen werknemer X en werknemer Y. In deze berichten hebben zij zich negatief uitgelaten over personeel en leidinggevenden van werkgeefster. Na afloop van het gesprek is voorgesteld de situatie de volgende ochtend verder te bespreken. Op 25 juni 2025 hebben werknemer X en werknemer Y zich ziekgemeld. Diezelfde dag zijn zij uit WhatsAppgroepen verwijderd met de mededeling dat zij per direct werkgeefster hadden verlaten. Op 25 juni 2025 zijn werknemer X en werknemer Y per e-mail geïnformeerd dat hun arbeidsovereenkomsten niet zouden worden verlengd. Als reden is vermeld dat het benodigde vertrouwen ontbrak, waarbij expliciet is verwezen naar de inhoud van de WhatsAppberichten. Vanwege het einde van het dienstverband van werknemer X per 9 juli 2025 heeft werkgeefster een eindafrekening opgesteld en de aanzeg- en transitievergoeding betaald. Op 25 juli 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer Y situationeel arbeidsongeschikt is. Beide werknemers zijn per 1 september 2025 elders in dienst getreden. Werknemer X en werknemer Y verzoeken de kantonrechter om aan ieder van hen een billijke vergoeding van € 30.000 toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Zij voeren aan dat een collega privé-WhatsAppberichten heeft gelezen, gefotografeerd en verspreid, hetgeen een ernstige inbreuk vormt op hun privacy. Deze op onrechtmatige wijze verkregen informatie is volgens hen de directe aanleiding geweest voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomsten. Volgens werknemers is sprake van onrechtmatig handelen,

schending van de AVG, schending van hun recht op privacy, schending van goed werkgeverschap en ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer Y verzoekt daarnaast om betaling van een transitievergoeding van € 1.278,41. Werkgeefster voert verweer en stelt dat er geen sprake is van een privacy-inbreuk en dat het belang van waarheidsvinding prevaleert. Tevens verzoekt werkgeefster in een tegenverzoek veroordeling van werknemer Y tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer Y recht heeft op een transitievergoeding, nu het initiatief tot het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst bij werkgeefster lag. De hoogte van € 1.278,41 bruto is niet weersproken en wordt toegewezen. Ten aanzien van de billijke vergoeding overweegt de kantonrechter dat de inhoud van een WhatsAppgesprek in beginsel dient te worden beschouwd als privé en onder de bescherming van artikel 8 EVRM valt. Werkgeefster heeft kennisgenomen van privé-informatie waarvan werknemer X en werknemer Y niet wilden dat hun werkgever daarvan kennis zou nemen. Vaststaat dat, nadat toegang tot het gesprek was verkregen, gedurende geruime tijd door de berichten is gescrold, foto's zijn gemaakt en deze zonder toestemming zijn gedeeld met het management. Door vervolgens gebruik te maken van deze op onrechtmatige wijze verkregen privéberichten en daarop haar beslissing te baseren om de arbeidsovereenkomsten niet te verlengen, heeft werkgeefster een ongerechtvaardigde inbreuk gemaakt op het recht op eerbiediging van het privéleven. Deze inbreuk kwalificeert, gelet op de wijze van verkrijging en het gebruik van de berichten, als ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter stelt vast dat de ontstane vertrouwensbreuk uitsluitend het gevolg was van kennisname van de privéberichten en dat zonder deze privacy-inbreuk de arbeidsovereenkomsten niet zouden zijn beëindigd. Het causale verband is daarmee direct en evident. Gelet op alle omstandigheden kent de kantonrechter aan werknemer X en werknemer Y ieder een billijke vergoeding toe van € 2.000 bruto. Daarbij is rekening gehouden met het ontbreken van substantiële inkomensschade, beperkte onderbouwing van immateriële schade, maar wel met de impact van de privacy-inbreuk en de signaalfunctie van de vergoeding. Het tegenverzoek van werkgeefster wordt afgewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14641

Zaaknummer: 11876673 \ AO VERZ 25-124

Rechters: E. Jochem

Advocaten: K.R. Stephan, R.G.N. le Roy en P.J.A.M. Voeten

Wetsartikelen: 8 EVRM, 7:673 lid 9 aanhef en onder a BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die onder bewind staat, vordert achterstallig salaris omdat zijn salaris slechts deels is uitbetaald.*Feiten*

Bewindvoerder X treedt op namens werknemer. Werknemer is vanaf 1 juli 2025 werkzaam geweest als bedrijfsleider, handelend onder verantwoordelijkheid van werkgever, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 40 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf van toepassing. Volgens werknemer moet zijn functie worden gelijkgesteld met de functie 'bedrijfsbeheerder I' zoals omschreven in de cao, ingedeeld in functiegroep 4, met een brutomaandsalaris van € 2.528,93 bij een fulltime dienstverband. Over de periode 1 juli tot 1 november 2025 heeft werkgever slechts gedeeltelijk salaris uitbetaald. Werkgever is behoorlijk opgeroepen voor de mondelinge behandeling van 11 december 2025, maar is niet verschenen en heeft ook anderszins niet gereageerd. Tegen werkgever is daarom verstek verleend. X verzoekt namens werknemer betaling van het achterstallige (cumulatieve) salaris over de periode 1 juli tot 1 november 2025. Daarnaast wordt aanspraak gemaakt op betaling van de vakantietoeslag, de uitbetaling van opgebouwde vakantie-uren, de wettelijke verhoging, de wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten. Tevens wordt verzocht werkgever te veroordelen tot het verstrekken van correcte salarisspecificaties, op straffe van een dwangsom. De vorderingen zijn ingesteld in kort geding en strekken tot het treffen van een voorlopige voorziening.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat tegen werkgever verstek is verleend, beoordeelt de kantonrechter of de vorderingen toewijsbaar zijn. Daarbij geldt dat de vorderingen worden toegewezen indien er sprake is van een spoedeisend belang, het zeer waarschijnlijk is dat de vorderingen in een bodemprocedure zullen worden toegewezen en de vorderingen niet in strijd zijn met de wet. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is het zeer waarschijnlijk dat de vorderingen in een bodemprocedure zullen worden toegewezen. Onweersproken is dat de functie van bedrijfsleider gelijkgesteld moet worden met de functie van bedrijfsbeheerder I uit de cao, ingeschaald in functiegroep 4, met een bijbehorend brutomaandsalaris van € 2.528,93. Over de periode 1 juli tot 1 november 2025 is een deel van dit salaris niet uitbetaald. Ook de gevorderde vakantietoeslag en de uitbetaling van de opgebouwde vakantie-uren zijn niet betwist en worden toegewezen. Niet is gebleken dat de vorderingen in strijd zijn met de wet of zonder geldige reden zijn ingesteld. Daarnaast wordt

werkgever veroordeeld tot het verstrekken van correcte salarisspecificaties over de periode 1 november 2022 tot 1 november 2025, op straffe van een dwangsom. De wettelijke verhoging van 50%, de wettelijke rente en de buitengerechtelijke incassokosten worden eveneens toegewezen, zij het dat de incassokosten worden gematigd tot het wettelijke tarief. Werkgever wordt als de in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten. Het vonnis wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6837

Zaaknummer: 11999025

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: E. Weijer

Wetsartikelen: 6:96 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is ten onrechte op staande voet ontslagen. Het gestelde niet meewerken aan re-integratie kan niet als dringende reden worden aangemerkt. Werkgever had advies van de bedrijfsarts moeten opvolgen door een mediator in te schakelen.

Feiten

Werknemer was werkzaam bij 4SURE STAFF EUROPE B.V. (hierna: 4Sure). Hij is op 31 juli 2025 door 4Sure op staande voet ontslagen. Uitgangspunt is dat de in de ontslagbrief vermelde reden maatgevend is voor de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet. In de ontslagbrief heeft 4Sure als reden gegeven dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. In het verweerschrift heeft 4Sure aanvullende gronden genoemd, te weten bedrog, integriteitsschending en oneigenlijk gebruik van bedrijfsgegevens. Deze gronden zijn echter niet opgenomen in de ontslagbrief. Uit het rapport van de bedrijfsarts volgt dat werd geadviseerd om een gesprek over de re-integratie te voeren onder begeleiding van een onafhankelijke derde. 4Sure heeft dit, ondanks herhaalde verzoeken van werknemer, nagelaten. Werknemer was ziek en had klachten die kunnen wijzen op overspannenheid of een burn-out. Tot aan de ziekmelding was er sprake van een goede arbeidsverhouding. Werknemer heeft zich neergelegd bij het ontslag. Werknemer verzoekt de kantonrechter vast te stellen dat het door 4Sure op 31 juli 2025 gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Daarnaast verzoekt hij toekenning van een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en betaling van het loon over de maand juli 2025 en het vakantiegeld over de periode mei 2024 tot en met mei 2025, alles vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging. Tevens verzoekt werknemer 4Sure te veroordelen in de proceskosten. 4Sure heeft een tegenverzoek ingediend strekkende tot schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat bij de beoordeling van een ontslag op staande voet uitsluitend de in de ontslagbrief vermelde reden maatgevend is. De door 4Sure in het verweerschrift aangevoerde aanvullende gronden kunnen daarom niet worden meegewogen. Het door 4Sure aan het ontslag ten grondslag gelegde verwijt dat werknemer onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie is onvoldoende om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Daarbij is van belang dat de bedrijfsarts heeft geadviseerd om het re-integratiegesprek te voeren onder begeleiding van een onafhankelijke derde en dat 4Sure dit advies, ondanks herhaalde verzoeken van werknemer, niet heeft opgevolgd. Dat 4Sure stelt

dat overleg ook zonder een onafhankelijke derde mogelijk zou zijn, doet daaraan niet af, nu het officiële advies van de bedrijfsarts anders luidt en dit advies niet is gevolgd. Voorts had 4Sure in aanmerking moeten nemen dat werknemer ziek was en klachten had die kunnen wijzen op overspannenheid of een burn-out. Dat het gedrag van werknemer afweek van zijn gebruikelijke gedrag en dat er tot aan de ziekmelding sprake was van een goede arbeidsverhouding, is niet onverenigbaar met een dergelijk ziektebeeld. De gestelde tekortkomingen hangen mogelijk samen met de ziekte van werknemer. In plaats van een ontslag op staande voet had het meer voor de hand gelegen minder ingrijpende maatregelen te treffen, zoals voortzetting van de loonsanctie, een schorsing of het indienen van een ontbindingsverzoek. Een ontslag op staande voet is immers een ultimatum remedium en daarvan is in dit geval geen sprake. Nu er geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet, wordt het tegenverzoek van 4Sure afgewezen. Dit tegenverzoek is bovendien te laat ingediend, nu een dergelijk verzoek binnen twee maanden na het ontslag moet worden gedaan. Het geven van een ongeldig ontslag op staande voet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, zodat een billijke vergoeding toewijsbaar is. Bij de bepaling van de hoogte daarvan wordt rekening gehouden met het maandsalaris van werknemer, het feit dat het loon tot op heden had moeten worden doorbetaald en de wettelijke verhoging. Alles afwegende wordt een billijke vergoeding van € 50.000 bruto toegekend. Daarnaast zijn de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van één maandsalaris en de transitievergoeding toewijsbaar. Ook het volledige loon over juli 2025 en het vakantiegeld over de periode mei 2024 tot en met mei 2025 worden toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging, nu hiertegen geen verweer is gevoerd. De proceskosten komen voor rekening van 4Sure, nu zij ongelijk krijgt en er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Ten slotte merkt de kantonrechter op dat 4Sure gehouden is een eindafrekening op te maken en aan werknemer te verstrekken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9145

Zaaknummer: 11858610

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: mr. D.F.W. de Groot

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:686a lid 4 onder a BW

RECHTSPRAAK

Overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding zou kunnen leiden tot een boete of schadevergoeding, maar niet tot een loonstop.

Feiten

Werknemer heeft een eigen onderneming Op het Veld Beheer B.V. (hierna: Op het Veld). Aanvankelijk heeft werknemer op projectbasis via Op het Veld werkzaamheden verricht voor Duraflow. Op 27 juni 2022 heeft werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ondertekend. In deze arbeidsovereenkomst staat een nevenwerkzaamhedenverbod, maar dit verbod geldt niet voor nevenwerkzaamheden via Op het Veld voor zover deze geen concurrerende activiteiten betreffen. Duraflow heeft deze arbeidsovereenkomst niet ondertekend. Vervolgens heeft werknemer op structurele basis werkzaamheden voor Duraflow verricht en salaris van Duraflow ontvangen.

In een e-mailwisseling tussen werknemer en Duraflow op 24 januari 2025 hebben partijen afspraken gemaakt over beëindiging van de werkzaamheden van werknemer voor Duraflow. Op 11 maart 2025 schrijft Duraflow in een e-mail aan werknemer dat hij heeft vernomen dat werknemer hem achter zijn rug om zwart maakt, en hij – kort gezegd – tot het einde dienstverband vrije dagen kan opnemen en voor het overige vrijgesteld is van werk. Werknemer heeft Duraflow bericht dat hij zich niet herkent in het hem voorgehouden beeld, maar dat hij het aanbod om tot de einddatum vrijgesteld te zijn van werk met behoud van salaris en overige emolumenten accepteert. In een e-mail van 21 maart 2025 schrijft Duraflow aan derden dat werknemer met pensioen is en dat hij zich kan voorstellen dat werknemer er geen zin meer in heeft om nog van toegevoegde waarde voor Duraflow te zijn. Op 15 april 2025 schrijft Duraflow aan werknemer dat hij, terwijl hij nog in dienst is en op de loonlijst staat van Duraflow, handelingen verricht in strijd met zijn concurrentiebeding en zonder toestemming de naam en het logo van Duraflow gebruikt. Duraflow deelt mee dat dit ertoe leidt dat de uitbetaling van salaris, vakantiegeld en afrekening voor werknemer per direct wordt stopgezet. Vanaf april 2025 heeft Duraflow geen salaris meer uitbetaald aan werknemer. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon en een transitievergoeding.

Oordeel

Eerst moet worden beoordeeld of tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Anders dan Duraflow betoogt, maakt het enkele feit dat het contract niet is ondertekend niet dat er geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Een handtekening van de werkgever is daarvoor geen vereiste dat voortvloeit uit de wet of rechtspraak. Nu er

sprake is van een arbeidsovereenkomst, is het uitgangspunt dat werknemer recht heeft op loon. Het feit dat werknemer tijdens zijn dienstverband met Duraflow elders werk zou hebben verricht, zou kunnen meebrengen dat een verbod op het verrichten van nevenwerkzaamheden is geschonden. Zo'n overtreding zou kunnen leiden tot een boete of schadevergoeding, die Duraflow in deze procedure niet vordert, maar niet tot een loonstop. De loonvordering wordt toegewezen. Werknemer komt ook een transitievergoeding toe. Het handelen van werknemer dat volgens Duraflow ernstig verwijtbaar is, vond plaats in april 2025, nadat partijen al hadden afgesproken de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Er is dus geen relatie (causaal verband) tussen het niet verlengen en het gestelde ernstig verwijtbaar handelen. Dit handelen kan daarom niet meebrengen dat Duraflow geen transitievergoeding verschuldigd is. De kantonrechter oordeelt verder dat Duraflow met haar berichtgeving dat werknemer met pensioen is en 'er geen zin meer in heeft', heeft gehandeld in strijd met goed werkgeverschap en dat dit onrechtmatig is tegenover werknemer. Vast staat dat dit in strijd is met de waarheid, dat Duraflow dit wist en dat het bericht aan externe partijen is gestuurd. Duraflow moet het bericht rectificeren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14124

Zaaknummer: 11856946 \ AO VERZ 25-77

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: K. Hoeveler

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Voorafgaand aan overgang van onderneming overeengekomen afbouwbeding van persoonlijke toeslag niet rechtsgeldig. Strijd met artikel 7:663 BW.

Werknemer is met ingang van 1 december 1984 als chauffeur in dienst getreden bij werkgever (oud). Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer ontvangt sindsdien een persoonlijke toeslag, die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. Kern van het geschil is de vraag of die afbouwregeling rechtsgeldig is. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd werkgeefster te veroordelen tot betaling van het openstaande bedrag aan persoonlijke toeslag en de cao-verhogingen daarover, met nevenvorderingen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de toekenning van een persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen treffen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en daarom rechtsgeldig. Op grond van Richtlijn 2001/23/EG hoeft geen rekening te worden gehouden met toekomstige salarisontwikkelingen, maar dienen slechts de bestaande arbeidsvoorwaarden ten tijde van de overgang van onderneming gehandhaafd te worden. Gelet hierop is de kantonrechter - anders dan het hof - van oordeel dat er niet van uit kan worden gegaan dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen en werknemer veroordeeld in de proceskosten. Werknemer is het daar niet mee eens. De bedoeling van zijn hoger beroep is dat zijn vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft de chauffeurs voorafgaande aan de overgang van de onderneming in december 2013 nieuwe arbeidsovereenkomsten laten tekenen, waarin de afbouwregeling voorkomt. Daarmee deden de chauffeurs afstand van hun recht op salarisverhoging voor de duur van de afbouwregeling. Gezien het verschil in salaris tussen het bij werkgeefster geldende loon en het cao-loon, betekende dit dat de chauffeurs gedurende een lange periode geen salarisverhoging zouden ontvangen. Dat is een wezenlijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster had (ten minste) rekening moeten houden met het bij Baxter bestaande recht op salarisverhoging door deze op enigerlei wijze mee te nemen in de nieuwe arbeidsvoorwaarden of een voor te stellen afbouwregeling. Zij heeft de arbeidsvoorwaarden van de door haar overgenomen werknemers voorafgaande aan de overname door de afbouwregeling op termijn willen aanpassen aan het cao-loon. Dat is een

wijziging van de arbeidsvoorwaarden wegens de overgang van de onderneming en niet toegestaan. De werknemer behoort immers niet in de positie gebracht te worden waarin een verkrijger het behoud van de arbeidsovereenkomst bij de overgang afhankelijk stelt van instemming van de werknemer met verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster heeft hiermee gehandeld in strijd met artikel 7:663 BW. De daarmee samenhangende rechtshandelingen zijn nietig. Dat geldt ook voor de afbouwregeling. Werkgeefster heeft zich beroepen op verjaring van de vordering voor zover die ziet op de periode vóór 23 maart 2018. Op grond van artikel 3:307 BW verjaart een loonvordering na verloop van vijf jaar na, kort gezegd, de opeisbaarheid. Partijen zijn het erover eens dat de onder 3.5 genoemde brief van 23 maart 2023 een stuitingshandeling is in de zin van de wet (artikel 3:317 BW). Nu de vordering ingaat vijf jaar voorafgaande aan de stuitingshandeling en de berekening dus is aangepast aan de verjaringstermijn gaat dit beroep niet op. De vordering tot betaling van de persoonlijke toeslag wordt toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8563

Zaaknummer: 200.349.702

Rechters: A.E.F. Hillen, M.J.P. Heijmans en R.J.A. Dil

Advocaten: R.A. Severijn en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Voorafgaand aan overgang van onderneming overeengekomen afbouwbeding van persoonlijke toeslag niet rechtsgeldig. Strijd met artikel 7:663 BW.

Feiten

Werknemer is met ingang van 11 maart 2002 als chauffeur in dienst getreden bij werkgever (oud). Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer ontvangt sindsdien een persoonlijke toeslag, die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. Kern van het geschil is de vraag of die afbouwregeling rechtsgeldig is. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd werkgeefster te veroordelen tot betaling van het openstaande bedrag aan persoonlijke toeslag en de cao-verhogingen daarover, met nevenvorderingen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de toekenning van een persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen treffen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en daarom rechtsgeldig. Op grond van Richtlijn 2001/23/EG hoeft geen rekening te worden gehouden met toekomstige salarisontwikkelingen, maar dienen slechts de bestaande arbeidsvoorwaarden ten tijde van de overgang van onderneming gehandhaafd te worden. Gelet hierop is de kantonrechter - anders dan het hof - van oordeel dat er niet van uit kan worden gegaan dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen en werknemer veroordeeld in de proceskosten. Werknemer is het daar niet mee eens. De bedoeling van zijn hoger beroep is dat zijn vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft de chauffeurs voorafgaande aan de overgang van de onderneming in december 2013 nieuwe arbeidsovereenkomsten laten tekenen, waarin de afbouwregeling voorkomt. Daarmee deden de chauffeurs afstand van hun recht op salarisverhoging voor de duur van de afbouwregeling. Gezien het verschil in salaris tussen het bij de oud-werkgever geldende loon en het cao-loon, betekende dit dat de chauffeurs gedurende een lange periode geen salarisverhoging zouden ontvangen. Dat is een wezenlijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster had (ten minste) rekening moeten houden met het bij de oud-werkgever bestaande recht op salarisverhoging door dit op enigerlei wijze mee te nemen in de nieuwe arbeidsvoorwaarden of een voor te stellen

afbouwregeling. Zij heeft de arbeidsvoorwaarden van de door haar overgenomen werknemers voorafgaande aan de overname door de afbouwregeling op termijn willen aanpassen aan het cao-loon. Dat is een wijziging van de arbeidsvoorwaarden wegens de overgang van de onderneming en niet toegestaan. De werknemer behoort immers niet in de positie gebracht te worden waarin een verkrijger het behoud van de arbeidsovereenkomst bij de overgang afhankelijk stelt van instemming van de werknemer met verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster heeft hiermee gehandeld in strijd met artikel 7:663 BW. De daarmee samenhangende rechtshandelingen zijn nietig. Dat geldt ook voor de afbouwregeling. Werkgeefster heeft zich beroepen op verjaring van de vordering voor zover die ziet op de periode vóór 23 maart 2018. Op grond van artikel 3:307 BW verjaart een loonvordering na verloop van vijf jaar na, kort gezegd, de opeisbaarheid. Partijen zijn het erover eens dat de onder 3.5 genoemde brief van 23 maart 2023 een stuitingshandeling is in de zin van de wet (artikel 3:317 BW). Nu de vordering ingaat vijf jaar voorafgaande aan de stuitingshandeling en de berekening dus is aangepast aan de verjaringstermijn gaat dit beroep niet op. De vordering tot betaling van de persoonlijke toeslag wordt toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8564

Zaaknummer: 200.349.702

Rechters: M.J.P. Heijmans, A.E.F. Hillen en R.J.A. Dil

Advocaten: R.A. Severijn en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Voorafgaand aan overgang van onderneming overeengekomen afbouwbeding van persoonlijke toeslag niet rechtsgeldig. Strijd met artikel 7:663 BW.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 september 1999 als chauffeur in dienst getreden bij werkgever (oud). Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer ontvangt sindsdien een persoonlijke toeslag, die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. Kern van het geschil is de vraag of die afbouwregeling rechtsgeldig is. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd werkgeefster te veroordelen tot betaling van het openstaande bedrag aan persoonlijke toeslag en de cao-verhogingen daarover, met nevenvorderingen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de toekenning van een persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen treffen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en daarom rechtsgeldig. Op grond van Richtlijn 2001/23/EG hoeft geen rekening te worden gehouden met toekomstige salarisontwikkelingen, maar dienen slechts de bestaande arbeidsvoorwaarden ten tijde van de overgang van onderneming gehandhaafd te worden. Gelet hierop is de kantonrechter - anders dan het hof - van oordeel dat er niet van uit kan worden gegaan dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen en werknemer veroordeeld in de proceskosten. Werknemer is het daar niet mee eens. De bedoeling van zijn hoger beroep is dat zijn vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft de chauffeurs voorafgaande aan de overgang van de onderneming in december 2013 nieuwe arbeidsovereenkomsten laten tekenen, waarin de afbouwregeling voorkomt. Daarmee deden de chauffeurs afstand van hun recht op salarisverhoging voor de duur van de afbouwregeling. Gezien het verschil in salaris tussen het bij Baxter geldende loon en het cao-loon, betekende dit dat de chauffeurs gedurende een lange periode geen salarisverhoging zouden ontvangen (voor werknemer bijna 10 jaar). Dat is een wezenlijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster had (tenminste) rekening moeten houden met het bij Baxter bestaande recht op salarisverhoging door dit op enigerlei wijze mee te nemen in de nieuwe arbeidsvoorwaarden of een voor te stellen afbouwregeling.

Zij heeft de arbeidsvoorwaarden van de door haar overgenomen werknemers voorafgaande aan de overname door de afbouwregeling op termijn willen aanpassen aan het cao-loon. Dat is een wijziging van de arbeidsvoorwaarden wegens de overgang van de onderneming en niet toegestaan. De werknemer behoort immers niet in de positie gebracht te worden waarin een verkrijger het behoud van de arbeidsovereenkomst bij de overgang afhankelijk stelt van instemming van de werknemer met verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster heeft hiermee gehandeld in strijd met artikel 7:663 BW. De daarmee samenhangende rechtshandelingen zijn nietig. Dat geldt ook voor de afbouwregeling. Werkgeefster heeft zich beroepen op verjaring van de vordering voor zover die ziet op de periode vóór 23 maart 2018. Op grond van artikel 3:307 BW verjaart een loonvordering na verloop van vijf jaar na, kort gezegd, de opeisbaarheid. Partijen zijn het erover eens dat de onder 3.5 genoemde brief van 23 maart 2023 een stuitingshandeling is in de zin van de wet (artikel 3:317 BW). Nu de vordering ingaat vijf jaar voorafgaande aan de stuitingshandeling en de berekening dus is aangepast aan de verjaringstermijn gaat dit beroep niet op. De vordering tot betaling van de persoonlijke toeslag wordt toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8565

Zaaknummer: 200.349.717

Rechters: A.E.F. Hillen, M.J.P. Heijmans en R.J.A. Dil

Advocaten: R.A. Severijn en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Voorafgaand aan overgang van onderneming overeengekomen afbouwbeding van persoonlijke toeslag niet rechtsgeldig. Strijd met artikel 7:663 BW.

Feiten

Werknemer is sinds 1998 in dienst bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgeefster in dienst getreden. Werknemer ontvangt sindsdien een persoonlijke toeslag, die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. Kern van het geschil is de vraag of die afbouwregeling rechtsgeldig is. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd werkgeefster te veroordelen tot betaling van het openstaande bedrag aan persoonlijke toeslag en de cao-verhogingen daarover, met nevenvorderingen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de toekenning van een persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen treffen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en daarom rechtsgeldig. Op grond van Richtlijn 2001/23/EG hoeft geen rekening te worden gehouden met toekomstige salarisontwikkelingen, maar dienen slechts de bestaande arbeidsvoorwaarden ten tijde van de overgang van onderneming gehandhaafd te worden. Gelet hierop is de kantonrechter - anders dan het hof - van oordeel dat er niet van uit kan worden gegaan dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen en werknemer veroordeeld in de proceskosten. Werknemer is het daar niet mee eens. De bedoeling van zijn hoger beroep is dat zijn vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer heeft gesteld en onderbouwd dat zijn salaris bij Baxter jaarlijks werd verhoogd. Dat heeft werkgeefster tijdens de mondelinge behandeling ook erkend. Werknemer heeft ook onderbouwd dat zijn salaris voor de overgang € 1.137,10 bruto per maand is gestegen en dat de salarissen van collega's die in dienst zijn gebleven vanaf 2017 jaarlijkse salarisverhogingen kregen van in totaal circa 23%. Weliswaar was er geen sprake van vaste percentages van de verhogingen volgens vaste maatstaven, maar dat neemt niet weg dat vaststaat dat bij de oud-werkgever jaarlijks verhoging van het salaris plaatsvond. Nu daarmee sprake is van een bestendige gedragslijn die gedurende het gehele dienstverband is gevolgd, is sprake van een (verworven) recht op salarisverhoging. Dat recht is daarmee onderdeel van de

arbeidsovereenkomst geworden. Er was dus ten tijde van de overgang een concreet recht op salarisverhoging en niet slechts sprake van verwachtingen, zoals werkgeefster stelt. Dit is een op grond van artikel 7:663 BW beschermd recht waarvan de chauffeurs uitsluitend na en niet wegens de overgang afstand konden doen. Werkgeefster heeft de chauffeurs voorafgaande aan de overgang van de onderneming in december 2013 nieuwe arbeidsovereenkomsten laten tekenen, waarin de afbouwregeling voorkomt. Daarmee deden de chauffeurs afstand van hun recht op salarisverhoging voor de duur van de afbouwregeling. Gezien het verschil in salaris tussen het bij Baxter geldende loon en het cao-loon, betekende dit dat de chauffeurs gedurende een lange periode geen salarisverhoging zouden ontvangen. Dat is een wezenlijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. Werkgeefster had (ten minste) rekening moeten houden met het bestaande recht op salarisverhoging door dit op enigerlei wijze mee te nemen in de nieuwe arbeidsvoorwaarden of een voor te stellen afbouwregeling. Zij heeft de arbeidsvoorwaarden van de door haar overgenomen werknemers voorafgaande aan de overname door de afbouwregeling op termijn willen aanpassen aan het cao-loon. Dat is een wijziging van de arbeidsvoorwaarden wegens de overgang van de onderneming en niet toegestaan. Werkgeefster heeft de chauffeurs voorafgaande aan de overgang van de onderneming in december 2013 nieuwe arbeidsovereenkomsten laten tekenen, waarin de afbouwregeling voorkomt. Daarmee deden de chauffeurs afstand van hun recht op salarisverhoging voor de duur van de afbouwregeling. Gezien het verschil in salaris tussen het bij Baxter geldende loon en het cao-loon, betekende dit dat de chauffeurs gedurende een lange periode geen salarisverhoging zouden ontvangen. Dat is een wezenlijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden. De vordering tot betaling van de persoonlijke toeslag wordt toegewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8566

Zaaknummer: 200.353.550

Rechters: M.J.P. Heijmans, A.E.F. Hillen en R.J.A. Dil

Advocaten: R.H.G. Evers en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (h-grond). Na intrekken Schipholpas is arbeidsovereenkomst vliegtuigonderhoudstechnicus lege huls geworden. Werkgever veroordeeld tot betaling van achterstallig loon.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 maart 2021 in dienst bij werkgeefster als vliegtuigonderhoudstechnicus. De overeengekomen werkzaamheden worden op grond van de arbeidsovereenkomst gewoonlijk verricht op Schiphol/Oostende/Orly Paris. Op 26 oktober 2024 is werknemer aangehouden door de Koninklijke Marechaussee op Schiphol, nadat hij een voertuig met een Duits kenteken verkeerend had geparkeerd, waarbij vervolgens in de auto ongeveer € 7.000 contant geld werd aangetroffen. De Schipholpas van werknemer is toen direct ingenomen en werknemer is een aantal dagen in verzekerde bewaring gesteld. Nadat werknemer in vrijheid was gesteld, hebben hij en werkgeefster afgesproken dat hij alternatieve werkzaamheden zou gaan doen, in afwachting van het terugkrijgen van de Schipholpas. Op 2 juni 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanaf juli 2025 heeft werkgeefster geen loon meer uitbetaald aan werknemer. Werknemer verzoekt veroordeling van werkgeefster tot onder meer loonbetaling vanaf 30 juni 2025 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, onder meer op grond van de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Vaststaat dat werknemer op dit moment niet over een Schipholpas beschikt en de benodigde VGB op dit moment ook niet bezit. Hiermee staat vast dat werknemer zijn eigen functie op Schiphol niet meer kan uitvoeren. Voor zover werknemer heeft gesteld dat hij zijn functie voor een groot deel wel kan uitoefenen op de andere overeengekomen standplaatsen, te weten Oostende en Orly Paris, heeft werkgeefster dit gemotiveerd weersproken. De aldaar geldende regelgeving is gebaseerd op dezelfde Europese veiligheidsvoorschriften als die welke gelden op Schiphol. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden op de h-grond, met toekenning van de transitievergoeding van € 4.868,23. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake. De vergelijking met een uitspraak van de rechtbank Overijssel (zie AR 2020-0359) gaat

in dat kader niet op, nu het daar ging om een werknemer die reeds strafrechtelijk was veroordeeld. Dat is in dit geschil niet aan de orde. Werknemer is slechts verdachte in een strafzaak, maar niet strafrechtelijk veroordeeld. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Loonvordering

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van onder meer € 2.845,28 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en emolumenten vanaf 30 juni 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd, te weten 1 december 2025, te vermeerderen met wettelijke verhoging (25%) en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9148

Zaaknummer: 11862465

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: J.J.M. Buining en M. den Hertog

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

RECHTSPRAAK

***Proces-verbaal van mondelinge uitspraak in kort geding.
Loonvordering werknemer grotendeels toegewezen. Beroep werkgever
op verrekening verworpen.****Feiten*

Werknemer is in dienst van DVR Solutions B.V. (hierna: DVRS). DVRS heeft het salaris over juli en augustus 2025 niet voldaan. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van DVRS tot betaling van achterstallig loon, de vakantiebijslag opgebouwd over de periode 1 juni tot en met 1 september 2025. Ook vordert hij uitbetaling van openstaande overuren en vakantiegeld. Partijen hebben op de zitting hun standpunten toegelicht. Vervolgens is de mondelinge behandeling gesloten en heeft de kantonrechter op de zitting in aanwezigheid van partijen mondeling uitspraak gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. DVRS had in juli en augustus 2025 het loon op tijd, derhalve op de gebruikelijke betaaldatum die voor einde dienstverband lagen, moeten betalen aan werknemer. Daarnaast heeft werknemer recht op vakantiegeld over de periode juni tot en met augustus 2025. Nu een deugdelijke administratie ter zake van overuren lijkt te ontbreken, is naar het zich laat aanzien nader bewijs nodig. Dit deel van de vordering leent zich dan ook niet voor beoordeling in kort geding en wordt afgewezen. Het door DVRS gedane beroep op verrekening wordt afgewezen. DVRS beroept zich erop dat zij recht heeft op een bedrag van € 7.783,70 bruto ter zake van te veel genoten vakantie-uren, bestaande min-uren (omdat werknemer minder uren heeft gewerkt dan overeengekomen) en niet gewerkte maar wel verloonde uren in verband met de door hem, met toestemming van DVRS en door DVRS betaalde, gevolgde studie. Werknemer heeft deze beweerdelijke (tegen)vorderingen van DVRS gemotiveerd betwist. DVRS heeft in deze procedure geen deugdelijke administratie overgelegd, hoewel dat wel op haar weg ligt als werkgever. Gelet op de tussen partijen ter zake van het verlofsaldo, min-uren en studie-uren bestaande discussie geldt ook hiervoor dat nadere bewijslevering noodzakelijk zal zijn. De beweerdelijke tegenvorderingen van DVRS zijn vooralsnog niet voldoende aannemelijk geworden om het verweer op verrekening in kort geding te honoreren. Het beroep van DVRS op verrekening wordt daarom verworpen. Dat betekent dat DVRS wordt veroordeeld tot betaling van het loon over de maanden juli en augustus 2025 van € 3.127 bruto per maand en de vakantietoeslag over de periode 1 juni 2025 tot 1 september 2025 van € 750,48 bruto. De wettelijke verhoging (20%) en wettelijke rente worden eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11358

Zaaknummer: 11917678 \ VV EXPL 25-177

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.C. Bender en C.L. Kock

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer tot betaling achterstallige loonbedragen toegewezen. Werknemer heeft loonvordering voldoende toegelicht en cijfermatig gespecificeerd. Werkgever heeft verweer onvoldoende onderbouwd.*Feiten*

Werknemer is sinds 19 april 1999 in dienst bij een tandartspraktijk (hierna: werkgeefster) als mondhygiënist. Naast zijn vaste salaris heeft werknemer recht op een variabel loon, afhankelijk van de door hem behaalde omzet. Aanvankelijk werkte werknemer 14 uur per week. Werkgeefster heeft, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst opgezegd per 30 mei 2021, onder aanbidding van een nieuwe overeenkomst voor 8 uur per week en betaling van een (partiële) transitievergoeding. Werknemer begon vervolgens een procedure over een hogere transitievergoeding en de vraag of zijn variabele loon onderdeel van zijn vaste loon was geworden. Zowel de kantonrechter als het Hof Amsterdam wees deze vorderingen af. Op 28 mei 2021 meldde werknemer zich ziek en sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. De loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster eindigde op 28 mei 2023. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon over de jaren 2020 tot en met 2023. Hij stelt dat werkgeefster het variabele loon vanaf 2020 onjuist heeft berekend, onder meer door een verkeerde berekening van de fictieve omzet tijdens ziekte en fouten in de berekening van de bonus. Hierdoor heeft hij volgens zijn eigen berekening te weinig loon ontvangen. Werknemer is bij tussenbeschikking in de gelegenheid gesteld zijn loonvordering nader te concretiseren en toelichten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft zijn loonvordering bij akte voldoende toegelicht en cijfermatig gespecificeerd. Werkgeefster stelt zich in haar akte op het standpunt dat de aannames die werknemer ten grondslag legt aan zijn berekening onjuist zijn; werknemer gaat uit van verkeerde omzetten, verkeerd aantal dagen en verkeerde berekeningen. Werkgeefster heeft naar het oordeel van de kantonrechter haar verweer, tegenover de gemotiveerde en cijfermatige onderbouwing van werknemer, onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster heeft aangevoerd dat werknemer uitgaat van onjuiste aannames, maar zij heeft niet toegelicht of voorgerekend tot welke getalsmatige fouten die onjuiste aannames van werknemer dan hebben geleid en dat is onvoldoende. Het voorgaande betekent dat de vordering van werknemer tot betaling van de achterstallige loonbedragen zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14084

Zaaknummer: 11506620

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: B. van Kasteel en A. Tel

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer werkte op grond van arbeidsovereenkomst 40 uur per week, terwijl toepasselijke cao uitgaat van 38-urige werkweek. Werknemer heeft bovenop 40 uur recht op 2 ADV-uren per week, gelet op minimumkarakter cao.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2020 in dienst getreden bij De Rijke Veiligheidsmiddelen & Services B.V. (hierna: De Rijke), met een arbeidsovereenkomst waarop de cao Metaal en Techniek Metaalbewerkingsbedrijf (hierna: de cao) van toepassing is verklaard. De arbeidsovereenkomst eindigde op 1 december 2023. Werknemer stelt dat hij volgens de cao over de jaren 2020, 2021 en 2022 recht heeft op 216,96 aan niet toegekende ADV-uren. Conform de cao moeten niet toegekende ADV-uren worden omgezet in een geldelijke vordering. De Rijke betwist echter dat werknemer recht heeft op betaling van ADV-uren over 2020, 2021 en 2022. Werknemer heeft een loon ontvangen gebaseerd op een werkweek van 40 uur, terwijl de cao een 38-urige werkweek hanteert. Volgens De Rijke heeft werknemer daardoor twee uur per week ‘te veel’ loon ontvangen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat werknemer recht heeft op uitbetaling van € 5436,14 bruto wegens niet toegekende ADV-uren over 2020, 2021 en 2022, te vermeerderen met wettelijke verhoging (20%) en rente. De Rijke komt van dit vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De cao is een zogenoemde minimum-cao. Vast staat dat werknemer tijdens zijn dienstverband bij De Rijke 40 uur per week heeft gewerkt en daarvoor salaris ontving dat in de arbeidsovereenkomst als volgt is omschreven: ‘*Het salaris bedraagt € 3.700,00 bruto per maand. Het uurloon is derhalve € 21,35 bruto.*’ Van enige strijdigheid met de cao, zoals De Rijke betoogt, is naar het oordeel van het hof geen sprake. Uit de cao volgt immers niet dat een 40-urige werkweek niet is toegestaan. Evenmin sluit de cao het recht op ADV-uren bij een 40-urige werkweek uit. Kennelijk gaat De Rijke zelf hier vanaf 2023 ook van uit, aangezien zij vanaf dat jaar haar werknemers die 40 uren per week werken en uitbetaald krijgen, daarnaast twee ADV-uren per week toekent. Verder staat vast dat partijen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst niet hebben gesproken over het recht op ADV-dagen overeenkomstig de cao. Zij hebben immers geen andersluidende of aanvullende afspraken gemaakt over het recht van werknemer op ADV-uren of de voorwaarden waaronder deze zouden worden toegekend. Noch De Rijke noch werknemer heeft op dit punt de vaststelling van de kantonrechter bestreden. Dat over de relevante jaren de ADV-uren feitelijk zijn

uitbetaald is daarom niet gebleken. Werknemer mocht er op basis van de arbeidsovereenkomst en de daarin van toepassing verklaarde cao dan ook op vertrouwen dat hij naast zijn 40-urige werkweek met een maandsalaris van € 2.213,50 bruto exclusief vakantiegeld ook recht had op ADV-uren. Als hiermee al is afgeweken van de cao, moet dit worden gezien als een afwijking ten voordele van werknemer als werknemer. Dat is op basis van de cao toegestaan. De Rijke heeft nog een beroep gedaan op schending van de klachtplicht, maar gelet op overgelegde e-mailcorrespondentie blijkt dat er tussen partijen al in juni 2022 discussie was over de ADV-uren. Het beroep van De Rijke op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid slaagt evenmin. Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2385

Zaaknummer: 200.349.481_01

Rechters: R.R.M. de Moor, P.P.M. Rousseau en C.J. Frikkee

Advocaten: J.A. de Waard en R.J.H. van den Dungen

Wetsartikelen: Wet CAO

RECHTSPRAAK

Werknemer werkte op grond van arbeidsovereenkomst 40 uur per week, terwijl de toepasselijke cao uitgaat van 38-urige werkweek. Werknemer heeft bovenop 40 uur recht op twee ADV-uren per week, gelet op minimumkarakter cao.

Feiten

Werknemer is op 20 september 2021 in dienst getreden bij De Rijke Veiligheidsmiddelen & Services B.V. (hierna: De Rijke), met een arbeidsovereenkomst waarop de cao Metaal en Techniek Metaalbewerkingsbedrijf (hierna: de cao) van toepassing is verklaard. De arbeidsovereenkomst eindigde op 1 december 2023. Werknemer stelt dat hij volgens de cao over de jaren 2021 en 2022 recht heeft op 133,12 uren ADV, die De Rijke niet heeft toegekend. Conform de cao moeten niet toegekende ADV-uren worden omgezet in een geldelijke vordering. De Rijke betwist echter dat werknemer recht heeft op betaling van ADV-uren over 2021 en 2022. Werknemer heeft een loon ontvangen gebaseerd op een werkweek van 40 uur, terwijl de cao een 38-urige werkweek hanteert. Volgens De Rijke heeft werknemer daardoor twee uur per week 'te veel' loon ontvangen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat werknemer recht heeft op uitbetaling van de ADV-uren over 2021 en 2022. De Rijke komt van dit vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De cao is een zogenoemde minimum-cao. Vast staat dat werknemer tijdens zijn dienstverband bij De Rijke 40 uur per week heeft gewerkt en daarvoor salaris ontving dat in de arbeidsovereenkomst als volgt is omschreven: 'Het salaris bedraagt € 3.700,00 bruto per maand. Het uurloon is derhalve € 21,35 bruto.' Van enige strijdigheid met de cao, zoals De Rijke betoogt, is naar het oordeel van het hof geen sprake. Uit de cao volgt immers niet dat een 40-urige werkweek niet is toegestaan. Evenmin sluit de cao het recht op ADV-uren bij een 40-urige werkweek uit. Kennelijk gaat De Rijke zelf hier vanaf 2023 ook van uit, aangezien zij, vanaf dat jaar haar werknemers die 40 uren per week werken en uitbetaald krijgen, daarnaast twee ADV-uren per week toekent. Verder staat vast dat partijen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst niet hebben gesproken over het recht op ADV-dagen overeenkomstig de cao. Zij hebben immers geen andersluidende of aanvullende afspraken gemaakt over het recht van werknemer op ADV-uren of de voorwaarden waaronder deze zouden worden toegekend. Noch De Rijke noch werknemer heeft op dit punt de vaststelling van de kantonrechter bestreden. Dat over de relevante jaren de ADV-uren feitelijk zijn uitbetaald is daarom niet gebleken. Werknemer mocht er op basis van de

arbeidsovereenkomst en de daarin van toepassing verklaarde cao dan ook op vertrouwen dat hij naast zijn 40-urige werkweek met een maandsalaris van € 2.213,50 bruto exclusief vakantiegeld ook recht had op ADV-uren. Als hiermee al is afgeweken van de cao, moet dit worden gezien als een afwijking ten voordele van werknemer als werknemer. Dat is op basis van de cao toegestaan. De Rijke heeft nog een beroep gedaan op schending van de klachtplicht, maar gelet op overgelegde e-mailcorrespondentie blijkt dat er tussen partijen al in juni 2022 discussie was over de ADV-uren. Het beroep van De Rijke op de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid slaagt evenmin. De Rijke wordt veroordeeld tot betaling aan werknemer van een bedrag van € 2.238,17 bruto wegens niet toegekende ADV-uren, te vermeerderen met wettelijke verhoging (20%).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2405

Zaaknummer: 200.349.551_01

Rechters: R.R.M. de Moor, P.P.M. Rousseau en C.J. Frikkee

Advocaten: J.A. de Waard en R.J.H. van den Dungen

Wetsartikelen: Wet CAO

RECHTSPRAAK

Werknemer die nog voor indiensttreding na kerstborrel op ongepaste wijze via sociale media contact zoekt met veel jongere collega, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Ontslag op staande voet te zwaar middel. Werknemer heeft recht op billijke vergoeding van € 6.500 bruto.

Feiten

Werknemer, momenteel 59 jaar oud, en werkgeefster hebben op 2 december 2024 een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden ondertekend, op basis waarvan werknemer per 1 januari 2025 zal beginnen in de functie van ambulant begeleider. Op vrijdagavond 20 december 2024 is werknemer op uitnodiging aanwezig bij de kerstborrel van werkgeefster en spreekt daar met een aantal van zijn toekomstige collega's. Op 23 december 2024 heeft een collega van werknemer aan haar leidinggevende, tevens leidinggevende van werknemer, laten weten dat zij het als een inbreuk op haar privacy heeft ervaren dat werknemer de avond van de kerstborrel via LinkedIn, Facebook en WhatsApp contact met haar heeft gezocht en daartoe zelfs haar zus heeft benaderd. Hierop besluit werkgeefster niet meer met werknemer verder te willen. Dit deelt zij werknemer vervolgens in een telefoongesprek mede en zij bevestigt dit nadien in een e-mail van 23 december 2024. Werknemer reageert hierop met: 'Jammer hoe het gelopen is, maar ik begrijp het.' Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag of het ontslag op staande voet aan de wettelijke vereisten voldoet. Werknemer meent van niet en maakt daarom aanspraak op vergoedingen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat het een te zware sanctie is geweest. De aan werknemer te betalen billijke vergoeding is vastgesteld op nihil. Werknemer maakt in hoger beroep aanspraak op een billijke vergoeding van € 35.000.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het feit dat werknemer na de kerstborrel in de avond op zoek is gegaan naar persoonlijke gegevens van een medewerkster en haar via WhatsApp en Facebook heeft benaderd, heeft werkgeefster in strijd geacht met haar gedragscodes en met de algemeen geldende normen en waarden. Zij heeft die acties van werknemer in de e-mail waarin zij het ontslag verleent als ongepast handelen aangemerkt. In de procedure bij de kantonrechter en het hof heeft werkgeefster dat nog nader toegelicht. Zij stelt dat zij het ongepast vindt dat werknemer, die eind vijftig is, in de avond na de kerstborrel de persoonsgegevens van twee veel jongere vrouwelijke collega's van in de twintig probeert te achterhalen en contact zoekt

met één van hen. Werkgeefster heeft met name problemen met het feit dat hij niet volstaat met een enkel vriendschapsverzoek, maar dat hij kennelijk ergens op internet een mobiel telefoonnummer heeft achterhaald en naar dat nummer een WhatsAppbericht stuurt met de vraag of zij de collega is die hij zoekt. Werkgeefster stelt dat werknemer hiermee een grens heeft overschreden en dat zij als goed werkgever niet anders kon dan de bewuste collega, met wie werknemer regelmatig zou samenwerken, te beschermen. De zienswijze van werknemer komt neer op het volgende: 'Het benaderen van een collega via sociale media is heel gebruikelijk, ik had geen kwade bedoelingen en investeerde juist in een toekomstige goede werkrelatie met collega's, zodat van ongepast handelen geen sprake is.' Werknemer gaat in die redenering naar het oordeel van het hof geheel voorbij aan alle relevante omstandigheden die maken dat zijn gedrag wel degelijk ongepast was. Het hof is echter van oordeel dat werkgeefster vervolgens te grote stappen neemt door hem nog dezelfde dag op staande voet te ontslaan. Werknemer had mogelijk na een goed gesprek met een duidelijke uitleg over de onaanvaardbaarheid van dergelijk gedrag met een waarschuwing dat herhaling ontslag betekent, als een goed werknemer zijn werkzaamheden kunnen verrichten. Werkgeefster heeft hem die kans ontnomen. Zij dient als goed werkgever haar werknemers en cliënten onder meer te beschermen tegen ongepast gedrag. Tegelijkertijd dient zij een werknemer in een situatie zoals de onderhavige duidelijk uitleg te geven over de onaanvaardbaarheid van het getoonde gedrag en de mogelijkheid te bieden te laten zien dat dit gedrag eenmalig was, uiteraard allemaal binnen duidelijke kaders en onder strikte voorwaarden. Het ontslag is niet rechtsgeldig en werknemer heeft recht op een billijke vergoeding. Bij de berekening van de hoogte van de billijke vergoeding gaat het hof er onder meer van uit dat de arbeidsovereenkomst maximaal nog drie maanden zou hebben geduurd. Het hof kent een billijke vergoeding toe van € 6.500 bruto.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 24-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7430

Zaaknummer: 200.356.239

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, R. Verkijk en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: C.J. de Lange en M. Gerritsen

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat het Ministerie van Buitenlandse Zaken, ondanks tekortschietende begeleiding, in redelijkheid een zwaarwegend organisatiebelang had en daarom de plaatsing van werkneemster voortijdig mocht beëindigen.

Feiten

Op 1 juli 2000 is werkneemster aangesteld als ambtenaar in vaste dienst bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken (hierna: BZ). Per 14 augustus 2024 is werkneemster voor vijf jaar uitgezonden naar de Nederlandse ambassade als plaatsvervangend chef de poste (plv. CdP), ingeschaald in functieschaal 14. Op deze plaatsing was de Aanvullende Cao Rijk Uitzendingen (ACRU) van toepassing. In deze functie gaf werkneemster leiding aan de economische afdeling (vijf medewerkers) en verving zij de CdP tijdens diens afwezigheid. Kort na haar aantreden ontstonden er meningsverschillen tussen werkneemster en de CdP, onder meer over taken, werkwijze en de kantoorindeling. In januari 2025 was werkneemster wegens ziekte afwezig. Een per ongeluk meegestuurde e-mail van de CdP van 12 februari 2025, waarin hij kritiek uitte op haar functioneren, leidde tot verdere spanningen. Werkneemster verzocht om minimale interactie tot de komst van de nieuwe CdP. Op 1 april 2025 meldde zij zich opnieuw ziek. De bedrijfsarts adviseerde op 15 april mediation, maar wegens ziekte ging het intakegesprek niet door. De CdP verwachtte geen verbetering en kondigde aan dat het functioneringsgesprek negatief zou zijn. In mei 2025 meldde de bedrijfsarts dat werkneemster volledig arbeidsongeschikt was en geen contact met de CdP kon onderhouden. Kort daarna uitte de Postraad van de ambassade in een e-mail aan BZ ernstige zorgen over haar functioneren, gebrek aan leiderschap en de negatieve invloed op de werksfeer. Op 2 juni 2025 diende werkneemster een klacht in bij de klachtencommissie ongewenste omgangsvormen over intimidatie en pesten door de CdP. Enkele dagen later ontving zij van de CdP een schriftelijke waarschuwing wegens het verrichten van werkzaamheden tijdens ziekte en het niet afstemmen met hem. Zij maakte hiertegen bezwaar. Op 13 juni 2025 verzocht de vakbond CNV namens werkneemster om het geplande functioneringsgesprek uit te stellen. Dit verzoek werd afgewezen. Het gesprek vond plaats op 18 juni 2025, duurde één uur, en werd later in juli voortgezet. Ondertussen stuurden drie afdelingshoofden van de ambassade (24 juni 2025) een e-mail aan BZ waarin zij meldden dat de samenwerking met werkneemster zodanig was verslechterd dat er geen gezonde of veilige werkomgeving meer bestond, en verzochten om snelle interventie vanuit Den Haag. Het tweede deel van het functioneringsgesprek vond plaats op 10 juli 2025. De CdP beoordeelde het functioneren van werkneemster als onvoldoende en vond een verbetertraject noodzakelijk. Op 8 september 2025 besloot BZ de

plaatsing van werkneemster per 1 oktober 2025 te beëindigen wegens een zwaarwegend organisatiebelang. In de besluitbrief werd verwezen naar structurele problemen in haar functioneren, gebrekkige aanwezigheid, negatieve effecten op medewerkers, last-minute afzeggingen, en een onveilige werksfeer. De klachtencommissie verklaarde op 24 september 2025 de klachten van werkneemster over discriminatie, intimidatie en pesten ongegrond. Werkneemster maakte bezwaar tegen het besluit en stelde beroep in bij de Geschillencommissie Rijk. BZ plaatste haar opnieuw in de Interimpool. Bij uitspraak van 26 november 2025 oordeelde de Geschillencommissie Rijk dat er sprake was van een zwaarwegend organisatiebelang in de zin van artikel 2.2 ACRU om de plaatsing van werkneemster te verkorten en wees de verzoeken van werkneemster af. Werkneemster verzoekt primair BZ te verbieden om uitvoering te geven aan het besluit, dan wel het besluit te schorsen en BZ te bevelen om werkneemster in staat te stellen haar werk als plv. CdP te hervatten op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Artikel 2.2 ACRU geeft BZ een discretionaire bevoegdheid om de plaatsingsduur van een werknemer die voor een bepaalde periode op een post is geplaatst, te verkorten. Bij de uitoefening van die discretionaire bevoegdheid moet BZ de wederzijdse belangen afwegen om tot een redelijk besluit te komen. De toets die moet worden uitgevoerd is of sprake is van een zwaarwegend organisatiebelang en of BZ, gelet op de persoonlijke belangen van de werknemer, in redelijkheid tot het besluit om de plaatsingsduur te verkorten heeft kunnen komen. Naar het oordeel van de kantonrechter mag een dergelijk besluit niet lichtvaardig worden genomen. De gevolgen daarvan raken immers niet alleen de arbeidsrelatie, het werk en de werklocatie van de werknemer die het aangaat, maar grijpen ook diep in in diens persoonlijke levenssfeer en dat van het meeverhuisde gezin. De kantonrechter onderschrijft de stelling van BZ dat een verkorting van de plaatsing feitelijk niet gelijkstaat aan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, hoewel dit voor de betreffende medewerker wellicht wel zo kan aanvoelen. Dit betekent naar het oordeel van de kantonrechter echter niet dat er voor de beoordeling van het zwaarwegend organisatiebelang om tot verkorting van de plaatsingsduur te kunnen komen een wezenlijk andere, minder zware toets moet worden aangelegd dan in het geval van een ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren en/of een verstoorde arbeidsverhouding (respectievelijk de d- en de g-grond in artikel 7:669 lid 3 BW). Dit gelet op de verstrekende gevolgen van de voortijdige beëindiging van de plaatsingsduur. Het is tegen deze achtergrond dat het zwaarwegend organisatiebelang van BZ om de plaatsingsduur van werkneemster te verkorten naar het oordeel van de kantonrechter niet kan worden gevonden in alleen het door BZ gestelde disfunctioneren van werkneemster. Het kan zo zijn dat er sprake was van een achteraf gebleken mismatch in die zin dat werkneemster ondanks het intensieve sollicitatietraject niet de juiste persoon voor deze positie was. Van werkneemster als plv. CdP mocht bovendien – meer nog dan van andere medewerkers – worden verwacht dat zij haar eigen functioneren naar aanleiding van signalen hierover kritisch tegen het licht zou houden en waar nodig ook proactief zou inzetten op verbetering. Dat neemt echter niet weg dat naar het oordeel van de kantonrechter van BZ meer inspanning

had mogen worden verwacht bij het bieden van ondersteuning en begeleiding om werkneemster tot een voor beide partijen wenselijk niveau van functioneren te brengen. Van een werkgever mag, zeker in een context waarin sprake is van een mogelijke mismatch, worden verlangd dat actief wordt geïnvesteerd in het creëren van de voorwaarden waaronder een medewerker zich kan verbeteren. Er worden wel voldoende aanknopingspunten gevonden voor het oordeel dat de verstoring die aanvankelijk enkel leek te bestaan in de relatie met CdP zich heeft ontwikkeld tot een breder, horizontaal probleem dat een negatief effect had op de werkomgeving en op het functioneren van de post en ook zodanig structureel van aard was dat die situatie niet vanzelf zou verdwijnen na het aantreden van de nieuwe CdP. De door werkneemster overgelegde positieve feedback van enkele collega's doet hieraan niet af. Dit positieve geluid weegt onvoldoende op tegen de negatieve berichten die er ook zijn. Deze omstandigheden hebben BZ, naar het oordeel van de kantonrechter in deze kortgedingprocedure, in samenhang beschouwd met al het voorgaande dat over het functioneren, de houding en het gedrag van werkneemster is overwogen, een voldoende zwaarwegend organisatiebelang gegeven om het besluit te nemen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:24965

Zaaknummer: 11975197 RL EXPL 25-21813

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: J.M. Groen, R.T. Boogers en M. Ledesma Marin

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub d BW en 7:66g lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen misstand heeft gemeld en dat Tesla niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat Tesla de arbeidsovereenkomst rechtmatig niet hoeft te verlengen.

Feiten

Werknemer is op 16 mei 2023 voor de duur van een jaar in dienst getreden bij Tesla in de functie van remanufacturing technician. De arbeidsovereenkomst is vervolgens met een jaar verlengd, te weten tot en met 15 mei 2025. Werknemer werkte onder leiding van A, zijn supervisor. Tesla heeft een eigen klokkenluidersmelding in de zin van artikel 2 van de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). Bij zijn eerste beoordelingsgesprek in 2023 scoorde werknemer een 4 uit 5. In 2024 is zijn beoordeling van 4 naar 3 gegaan, mede omdat hij niet altijd op tijd op het werk verscheen en zich niet aan de huisregels hield. Op 7 februari 2025 heeft werknemer een beoordelingsgesprek gehad. Hij heeft tijdens dit gesprek een beoordeling van 2 uit 5 gekregen, mede omdat hij zich niet aan alle veiligheidsvoorschriften hield. Op 11 februari heeft A aan werknemer een actieplan ter verbetering van zijn functioneren gestuurd. Daarbij is werknemer uitdrukkelijk gewezen op het belang van het naleven van de huis- en veiligheidsregels. Op 19 februari 2025 heeft werknemer met B gesproken over onder meer de moeilijke samenwerking met A. Verder heeft hij B in dit gesprek verteld dat hij heeft gezien dat C en zijn collega's de lektesten van de accu's incorrect uitvoeren. B heeft over dat gesprek verklaard dat werknemer heeft gezegd dat C moet worden ontslagen en dat B heeft gezegd dat dit een serieuze verdenking is, maar dat zonder deugdelijke grond geen actie kan worden ondernomen, dat er een lopend onderzoek is en dat hij het verhaal van werknemer met het management zal delen. Omdat werknemer op 21 februari 2025 nog niet van B had vernomen over de actie die hij zou ondernemen richting C, besloot hij zijn waarnemingen over de lektests met zoveel mogelijk collega's te delen. Werknemer heeft directe collega's, zijn manager, supervisors van andere afdelingen en enkele andere teamleaders verteld dat hij had gezien dat de lektests door onder andere C onzorgvuldig werden uitgevoerd. In een gesprek op 5 maart 2025 heeft A aan werknemer verteld dat drie van zijn collega's zijn geschorst in verband met het onderzoek naar de lektests. Werknemer heeft aan A gevraagd waarom C niet is geschorst. Werknemer is na dit gesprek aan het werk gegaan. Ongeveer tien minuten later werd werknemer weer door A apart genomen voor een gesprek. A vertelde werknemer dat hij moest stoppen met het intimideren van C. Werknemer antwoordde daarop dat hij geen tijd heeft om C te intimideren. Werknemer heeft daarop zijn telefoon gepakt en is zichtbaar een audio-opname gestart. Ongeveer een half uur later werd werknemer door A en B apart genomen voor een gesprek. Zij hebben aan

werknemer meegedeeld dat zijn dienstverband eindigt. Werknemer is vervolgens met beveiliging naar de uitgang begeleid. In een interne e-mail van 5 maart 2025 tussen twee HR-medewerkers van Tesla staat dat werknemer op 'garden leave' kan worden geplaatst van 5 maart 2025 tot en met 15 mei 2025. Bij brief van 24 maart 2025 van zijn gemachtigde heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat het ontslag op staande voet onrechtmatig was. Verder heeft werknemer aangevoerd dat hij beschermd is tegen ontslag op grond van de Wbk. Bij e-mail van 25 maart 2025 heeft Tesla gereageerd. Tesla heeft geschreven dat werknemer op 5 maart 2025 niet op staande voet was ontslagen, maar dat hem toen is verteld dat zijn contract niet zal worden verlengd en dat hij was vrijgesteld van werkzaamheden tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst op 15 mei 2025. Werknemer verzoekt Tesla te veroordelen tot betaling van € 50.000 aan billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer geen misstand heeft gemeld, noch in de zin van de Wbk noch in de zin van de interne klokkenluidersregeling van Tesla. Op het moment dat werknemer zich op 19 februari 2025 meldde bij B, was het binnen Tesla reeds bekend dat er problemen waren bij de uitvoering van de lektests en was Tesla reeds bezig met een intern onderzoek. Naar aanleiding van het bezoek van de managementafdeling van Tesla aan de werkplaats omdat lektesten niet goed werden uitgevoerd, heeft werknemer aan B verteld wie volgens hem schuldig was aan het niet goed uitvoeren van de lektests. Het aanwijzen van de vermeend schuldige is niet het melden van een misstand. Dit betekent dat werknemer geen beroep kan doen op bescherming onder de Wbk dan wel de interne klokkenluidersregeling van Tesla. Verder heeft werknemer aangevoerd dat de gebeurtenissen voorafgaand aan het einde van zijn dienstverband moeten worden aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer een beroep doet op artikel 7:673 lid 9 BW waarin is bepaald, kort gezegd, dat als het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever de kantonrechter, naast de transitievergoeding, aan de werknemer een billijke vergoeding kan toekennen. Uitgangspunt is dat een werkgever een vergaande mate van vrijheid heeft in de afweging om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al dan niet te verlengen. Van ernstig verwijtbaar handelen door Tesla is niet gebleken zodat Tesla mocht beslissen om de arbeidsovereenkomst met verzoeker niet te verlengen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9094

Zaaknummer: 11796007 \ EA VERZ 25-780

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: L. Biemond, E.L.H. van der Vos en H. Pesser

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Asbestsaneringsbedrijf valt vanaf medio 2016 onder verplichte regelingen voor bouwsector en moet vanaf dat moment premie betalen. Van 2007 tot medio 2016 valt werkgever onder isolatie-uitzondering; over die periode zijn regelingen niet van toepassing en is geen premie verschuldigd.

Feiten

Werkgeefster is een onderneming die zich bezighoudt met asbestsanering. Bpf Bouw is een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet Bpf 2000. Tot 15 juli 2016 gold in de verplichtstellingsbesluiten voor ondernemingen die zich bezighielden met asbestverwijdering een uitzondering voor de verplichte deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds, als die onderneming zich bezighield met *‘asbestverwijdering als voorbehandeling ten behoeve van het aanbrengen, herstellen, bekleeden, afwerken en/of onderhouden van isolerende materialen.’* Deze uitzondering in de verplichtstellingsbesluiten wordt ook wel aangeduid als ‘de isolatie-uitzondering’. De isolatie-uitzondering stond van 2007 tot 2016 ook in de Cao Bouw en de Cao BTER. De isolatie-uitzondering is vervallen in de verplichtstellingsbesluiten zoals die op en na 15 juli 2016 gelden. De isolatie-uitzondering is per 8 april 2016 ook vervallen in de Cao Bouw en per 1 januari 2016 vervallen in de Cao BTER. Bpf Bouw, het O&O Fonds en het Aanvullingsfonds (hierna gezamenlijk: de Fondsen) vorderen een verklaring voor recht dat werkgeefster vanaf 1 januari 2007 gebonden is aan de Bouwregelingen en dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van € 841.980,76 aan premie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster valt in de periode van 1 januari 2007 tot (medio) 2016 onder de isolatie-uitzondering. Werkgeefster heeft ter onderbouwing van haar standpunt dat zij onder deze uitzondering valt een overzicht van de door haar verrichte projecten in 2013 en 2014 overgelegd, met de daarbij behorende facturen en onderliggende stukken. Uit het overzicht blijkt voldoende dat werkgeefster deels werkzaamheden heeft verricht waarvan onbetwist is dat het verwijderde asbest werd gebruikt vanwege de isolerende werking daarvan, zoals bij asbestzeil op de vloer, bij leidingisolatie, (gevel)beplating en vloerluiken. Ten aanzien van deze werkzaamheden kan er dus in ieder geval van worden uitgegaan dat deze onder de isolatie-uitzondering vallen. Verder blijkt uit het overzicht ook voldoende dat veel andere projecten van werkgeefster zagen op het verwijderen van asbestverwijdering dat werd opgevolgd door werkzaamheden met een isolerend doel en

karakter. De conclusie van het voorgaande is dat de vordering van de Fondsen om voor recht te verklaren dat werkgeefster vanaf 1 januari 2007 gebonden is aan de Bouwregelingen en moet worden veroordeeld tot betaling van premie, ten aanzien van de periode van 1 januari 2007 tot (medio) 2016 wordt afgewezen. Vast staat dat de isolatie-uitzonderingen in de Bouwregelingen zijn vervallen in 2016. De door de Fondsen gevorderde verklaring voor recht dat werkgeefster ten aanzien van de periode vanaf (medio) 2016 is gebonden aan de Bouwregelingen, wordt dan ook met inachtneming van deze data toegewezen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het bedrag aan premie na herberekening.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14915

Zaaknummer: 11176941 \ CV EXPL 24-2088

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: H.L. Doorn en F.A.M. ten Broeke

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Aanhouding zaak over uitleg verplichtstellingsbesluit zonder hoofdzakelijkheids criterium vanwege lopende procedure bij Hoge Raad.

Feiten

Werkgeefster is een onderneming die handelt in veiligheidsproducten voor het luchtvaarttransport. Bpf MITT is een bedrijfstakpensioenfonds als bedoeld in de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000). Tussen partijen is in geschil of werkgeefster onder het toepassingsbereik van het verplichtstellingsbesluit tot deelneming in Bpf MITT valt en verplicht is aangesloten bij Bpf MITT. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster onder de bedrijfstak van Bpf MITT en onder het toepassingsbereik van het verplichtstellingsbesluit tot deelneming in Bpf MITT valt. Naar het oordeel van de kantonrechter valt het assembleren van spanbanden onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft onder meer aangevoerd dat de assemblagewerkzaamheden aan de spanbanden slechts 3,3% van haar omzet uitmaken. Deze stelling heeft werkgeefster aangevoerd zowel in het kader van de uitleg van de werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit als in het kader van haar beroep op de redelijkheid en billijkheid op grond waarvan de verplichting tot aansluiting volgens werkgeefster buiten toepassing zou moeten worden gelaten. Het hof overweegt dat het verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT geen hoofdzakelijkheids criterium of enig ander drempelcriterium kent. Het hof verwijst in dit verband naar een arrest van het Hof Den Bosch van 16 juli 2024 (ECLI:NL:GHSHE:2024:2339) waarin de vraag centraal staat of een bedrijf in schoonmaak- en hygiëneartikelen onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT valt. Volgens het Hof Den Bosch heeft Bpf MITT terecht aangevoerd dat het verplichtstellingsbesluit geen 'hoofdzakelijkheids criterium' kent, zodat dit ertoe leidt dat het bedrijf onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt, ondanks de omstandigheid dat de betreffende werkzaamheden maar een klein onderdeel van haar activiteiten betreft. Het hof heeft vervolgens wel geoordeeld dat het, onder andere vanwege de geringe omvang van die werkzaamheden, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Bpf MITT zich beroept op het verplichtstellingsbesluit. Tegen dit arrest is cassatieberoep ingesteld. In cassatie ligt onder meer de vraag voor of het hof is uitgegaan

van een onjuiste uitleg van het verplichtstellingsbesluit, daar waar het, kort gezegd, de werkingssfeer heeft aangemerkt als zodanig ruim dat dit – ook met toepassing van de cao-norm – geen enkele ondergrens heeft. Nu in de onderhavige zaak dezelfde rechtsvraag/rechtsvragen voorliggen, ziet het hof aanleiding de behandeling aan te houden in afwachting van het arrest van de Hoge Raad op het cassatieberoep tegen het arrest van 16 juli 2024 van het Hof Den Bosch.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3646

Zaaknummer: 200.343.915

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en N. Kampert

Advocaten: B.W. Brouwer en E. Lutjens

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Opdrachtgever op grond van artikel 7:658 lid 4 BW (mede)aansprakelijk voor schade van schilder als gevolg van val door trapgat.

Feiten

Een schilder (zzp'er) is bij een pand in aanbouw door een trapgat gevallen en enkele meters lager op de onderliggende keldervloer terechtgekomen. De schilder heeft daarbij een incomplete dwarslaesie opgelopen. De schilder houdt de pandeigenaar en de bouwbegeleider aansprakelijk op grond van artikel 6:162 BW en zijn opdrachtgever op grond van artikel 7:658 lid 4 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat bij de door de schilder verrichte opruimwerkzaamheden (waaruit het ongeval is ontstaan) sprake was van een situatie als bedoeld in artikel 7:658 lid 4 BW. Met betrekking tot het al dan niet schenden van de zorgplicht, is niet in geschil dat de opdrachtgever een VGM-beleid voert, dat hij volledig VCA-gecertificeerd is en dat alle medewerkers (waaronder ook ingeschakelde partijen, zoals de schilder) in het bezit dienen te zijn van een VCA-diploma. Evenmin is in geschil dat de opdrachtgever werkinspecties hield, waarbij ook werd toegezien op de veiligheid en dat hij (adequate) werkmaterialen en gereedschappen ter beschikking heeft gesteld aan de schilder ten behoeve van de gegeven opdracht. Het VGM-plan dat door de opdrachtgever aan de schilder is uitgereikt, is echter een algemeen document en niet toegespitst op een bepaald project en de daaraan specifiek verbonden veiligheidsrisico's. De kantonrechter gaat er op grond van verklaringen van uit dat de vloer in de betreffende hal vol lag met bouwmaterialen. Dat dit niet het geval zou zijn, is gesteld noch gebleken en wordt bevestigd door foto's die een dag eerder zijn gemaakt. De opdrachtgever was er (als opdrachtgever in de zin van artikel 7:658 lid 4 BW) verantwoordelijk voor dat de situatie ter plaatse zo veilig mogelijk zou zijn. Opdrachtgever diende in ieder geval kennis te hebben van de (gevaarzettend gebleken) situatie rondom de afdichtingsconstructie en de schilder daarvoor te waarschuwen. Dat is niet gebeurd. Tot slot wijst de opdrachtgever nog op het *Dakdekkers*-arrest, ter onderbouwing van de stelling dat hij alles heeft gedaan wat redelijkerwijs van hem kon worden verwacht indachtig de aard van het werk enerzijds en de werkervaring c.q. opleiding van de schilder anderzijds. Hiermee miskent de opdrachtgever echter dat een werkgever ook verantwoordelijk is voor de veiligheid van ervaren werknemers en steeds rekening dient te houden met het verschijnsel dat ook die werknemers wel eens nalaten de voorzichtigheid in acht te nemen die ter voorkoming van ongelukken geraden is en

dat hij de bekendheid of de kennis die de opdrachtgever zou moeten hebben met de aan het werk verbonden risico's en het treffen van veiligheidsmaatregelen, niet enkel aan het inzicht van de schilder had mogen overlaten. Gelet op het voorgaande is de opdrachtgever (mede)aansprakelijk voor de schade die de schilder in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt of heeft geleden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8879

Zaaknummer: 10486568 CV EXPL 23-2614

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: A.C. Soetens, M. den Hartog, D.J. van der Kolk, J.P.C. Obbink, T. Riyazi, M.M. Klunder en T. Havekes

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW, 6:162 BW en 7:954 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die € 100.000 naar zijn persoonlijke holding overmaakt en weigert het geld terug te storten, rechtsgeldig. Ernstig verwijtbaar handelen; geen transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 2 september 2022 in dienst getreden bij Topzorggroep Mental Health B.V. (hierna: TMH) als Business Unit Developer GGZ. Op 3 december 2024 heeft werknemer twee keer € 50.000 overgemaakt van de bankrekening van TMH naar zijn persoonlijke holding. TMH heeft op 20 december 2024 een e-mail aan werknemer gestuurd waarin zij stelt dat werknemer die dag is gebeld, dat aan werknemer is gevraagd het geld terug te storten en dat werknemer dat heeft geweigerd. Op 23 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege, onder meer, het onrechtmatig overmaken van € 100.000 naar zijn persoonlijke holding en het nalaten om dit bedrag per ommegaande terug te storten nadat dit werd geëist. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. Hij legt zich neer bij het ontslag, maar komt op tegen de afwijzing van de kantonrechter van de transitievergoeding, billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het, zonder daartoe bevoegd te zijn, elders ‘parkeren’ ofwel onttrekken van gelden toebehorend aan TMH levert in dit geval een dringende reden voor ontslag op. Als verklaring voor het niet serieus nemen van het telefoontje van 20 december 2024 – waarin van werknemer werd geëist dat hij het geld terugstortte – heeft werknemer aangevoerd dat hij pas aan het eind van dat gesprek wist dat hij met iemand sprak die hij niet kende. Het hof vindt dat ongeloofwaardig in het licht van het feit dat werknemer in dat telefoongesprek werd aangesproken op bankoverschrijvingen, welke informatie in de regel alleen in beperkte kring bekend is, en gelet op verschillende door TMH overgelegde e-mails waarin zowel werknemer als ‘de beller’ geadresseerden zijn, of waarin ‘de beller’ werknemer rechtstreeks aanschrijft met zijn naam en functie in de voettekst. Door aldus te handelen heeft werknemer extra voeding gegeven aan de verdenking dat hij met de overboeking onrechtmatig handelde. Aan het voorgaande doet niet af dat TMH op 23 december 2024 werknemer niet eerst heeft gehoord voordat zij tot ontslag overging. Werknemer heeft zich nog beroepen op schending van de zorgplicht van zijn werkgever die bijvoorbeeld geen waarschuwingen heeft geven. Het hof is echter van oordeel dat werknemer ook zonder waarschuwing had moeten begrijpen dat hij, als er geen verplichting tot betaling was, geen geld van zijn werkgever naar

een bankrekening mocht overmaken waarover alleen hijzelf zeggenschap had, zeker nu het gaat om een zeer groot bedrag en hij geen enkele bevoegdheid had om over de (zorg)gelden van de stichting te beschikken. Het hof begrijpt dat werknemer mogelijk ernstige financiële problemen heeft, maar dat gegeven maakt niet dat milder moet worden geoordeeld over de dringende reden voor ontslag. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. Het handelen van werknemer is tevens ernstig verwijtbaar, zodat de verzochte transitievergoeding wordt afgewezen. De bestreden beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8494

Zaaknummer: 200.357.527/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, A.E.F. Hillen en R. Verkijk

Advocaten: R.H.G. Evers en S.G.E. van Ruitenbeek

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsverhouding publieke omroep en genrecoördinator ernstig en duurzaam verstoord. Werkneemster had moeten inzien dat zij niet het laatste woord had over invulling werkzaamheden. Van omroep had verwacht mogen worden dat zij transparant had gecommuniceerd over door team geuite zorgen.

Feiten

Werkneemster is sinds 10 maart 2022 in dienst bij de Stichting Nederlandse Publieke Omroep (hierna: NPO) in de functie van genrecoördinator bij de afdeling Genreteam Journalistiek en Sport. Sinds 1 maart 2023 is werkneemster lid van de ondernemingsraad. In de periode van november 2023 tot en met september 2024 heeft werkneemster verschillende aanvaringen gehad met de genremanager, aan wie werkneemster rapporteerde. Vanaf begin 2024 hebben werkneemster en NPO gesproken over de invulling van haar functie. Werkneemster heeft uitgesproken meer strategische taken te willen verrichten en de organisatie- en administratietaken met ‘twee vingers in de neus’ te doen. Op 9 september 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 10 september 2024 heeft NPO aangegeven dat de functie van adjunct-genremanager niet gerealiseerd kon worden. Op 10 oktober 2024 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat er een arbeidsconflict is en mediation geadviseerd. Mediation is vervolgens opgestart, maar de genremanager heeft zich op 26 januari 2025 teruggetrokken uit het mediationtraject. Uit het advies van de bedrijfsarts van 24 februari 2025 volgt dat werkneemster belastbaar is om ongeveer 30 uur per week te kunnen werken zonder taakinhoudelijke beperkingen. Partijen hebben vervolgens gesproken over de terugkeer van werkneemster. Daarbij is voor NPO mediation een voorwaarde voor terugkeer in de functie; werkneemster is hier niet mee akkoord gegaan. NPO verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gebleken is dat partijen anders denken over de invulling die werkneemster aan haar functie dient te geven, welke vrijheid zij daarin heeft en welke invloed haar leidinggevers daarop hebben. Werkneemster had hogere ambities dan de werkzaamheden die behoren bij de functie van genrecoördinator journalistiek. Daarnaast heeft zij herhaaldelijk aangegeven dat zij meer strategische taken wilde verrichten terwijl haar voornamelijk administratieve werkzaamheden werden toebedeeld. NPO heeft daarentegen aangevoerd dat de kern van de functie bestaat uit de operationele en administratieve taken. Naar het oordeel van de kantonrechter had werkneemster moeten inzien dat zij, gelet op de

hiërarchische verhoudingen binnen de organisatie, niet het laatste woord had over de invulling van haar werkzaamheden. Na de ziekmelding is een mediationtraject gestart tussen werkneemster en de genremanager. Niet in geschil is dat tussen hen sprake was van een arbeidsconflict. Een gesprek op 25 februari 2025 heeft de onderlinge verhoudingen verslechterd. Tijdens dit gesprek is aan werkneemster te kennen gegeven dat zij per 1 maart 2025 nog niet kon terugkeren in haar functie, onder meer omdat het genreteam 'reserves en zorgen' had. Van NPO had mogen worden verwacht dat zij duidelijk en transparant had gecommuniceerd over de door het team geuite zorgen, hetgeen zij niet heeft gedaan. Vervolgens is de relatie nog verder verstoord geraakt. Zo droeg het niet bij aan het herstel van de relatie dat het werkneemster niet werd toegestaan iemand mee te nemen naar een volgend gesprek, wat in de gegeven situatie een begrijpelijk verzoek was. Anderzijds blijkt uit de overgelegde e-mails dat de houding van werkneemster ook niet bijdroeg aan het herstellen van de relatie, namelijk door zelfstandig te bepalen welke stappen nodig waren voor haar terugkeer en het voorstel van NPO te blijven weigeren. Duidelijk is dat dit tot een patstelling heeft geleid. Gelet op de opstelling van partijen acht de kantonrechter een terugkeer van werkneemster in het genreteam niet realistisch. Er is sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van de transitievergoeding van € 11.004,63 bruto. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 07-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8810

Zaaknummer: 11792639 EA VERZ 25-775

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: K.J. Hillebrandt en S. Le Noble

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

RECHTSPRAAK

Toewijzing billijke vergoeding (van € 40.000, in plaats van gevorderde € 200.000) in verband met onterechte opzegging binnen tweede proeftijd. Ernstig verwijtbaar handelen werkgever, maar korte duur dienstverband en mismatch drukken hoogte vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 3 maart 2025 voor onbepaalde tijd bij Lycamobile in dienst getreden, een groot internationaal telecombedrijf, als Head of Digital Sales. In de arbeidsovereenkomst was onder meer een proeftijd van twee maanden opgenomen. Het salaris van werknemer bedroeg € 10.417 bruto per maand excl. 8% vakantietoeslag. In de eerste maand werd werknemer aangestuurd door de VP Digital vanuit Londen. Op 2 mei 2025 vond een online vergadering plaats met werknemer, de VP Digital, HR en de Sales Director, waarin de VP Digital zijn ontevredenheid over het functioneren uitte, maar aangaf werknemer nog een kans te willen geven. Diezelfde dag mailde HR dat de arbeidsovereenkomst na afloop van de proeftijd niet zal worden verlengd, omdat de VP Digital meer tijd nodig had om het functioneren te beoordelen. Op 8 mei 2025 sloten partijen een tweede arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, met ingang van 4 mei 2025, opnieuw met een proeftijd van twee maanden. Op 1 juli 2025 werd in een online vergadering aan werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst zou worden beëindigd. HR bevestigde per e-mail onder meer dat de arbeidsovereenkomst binnen de proeftijd werd opgezegd. Bij e-mail van 8 juli 2025 stelde de toenmalige gemachtigde van werknemer dat het proeftijdbeding in de tweede arbeidsovereenkomst én de opzegging niet rechtsgeldig waren, maar dat werknemer vooralsnog berustte in de opzegging. Op 7 augustus 2025 liet werknemer via zijn gemachtigde weten dat hij ondanks vele sollicitaties nog geen andere baan had gevonden en alsnog bereid was over werkhervatting te spreken. Lycamobile antwoordde op 12 augustus 2025 dat zij hem niet enkel zou terugnemen, omdat hij geen andere baan kon vinden en zonder oprechte intentie om weer voor Lycamobile te werken. Met ingang van 1 augustus 2025 ontving werknemer (voorwaardelijk) een WW-uitkering van € 4.198 bruto per maand excl. 8% vakantiegeld. Werknemer verzoekt de kantonrechter Lycamobile te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 200.000 bruto, de transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding van € 20.686,14 bruto wegens onregelmatige opzegging. Lycamobile voert verweer, maar erkent dat het tweede proeftijdbeding nietig was en dat de opzegging daardoor niet rechtsgeldig was. Zij betwist echter de hoogte van de billijke vergoeding.

Oordeel

Aangezien Lycamobile heeft erkend dat zij gehouden is de wettelijke transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging te betalen, worden beide componenten (correct berekend) toegewezen. Ten aanzien van de billijke vergoeding is sprake van een opzegging in strijd met artikel 7:671 BW door ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De kantonrechter weegt alle omstandigheden. De arbeidsovereenkomst duurde slechts vier maanden. Er was een duidelijke ‘mismatch’ en weinig perspectief op een langdurige samenwerking, hetgeen mede blijkt uit het opnieuw overeenkomen van een proeftijd, de correspondentie waarin werknemer herhaaldelijk in de opzegging berust, zijn latere bereidheid tot werkherhaling uitsluitend uit noodzaak en het intrekken van zijn verzoek tot herstel van het dienstverband bij aanvang van de zitting. Daar staat tegenover dat werknemer door de handelwijze van Lycamobile van de ene op de andere dag werkloos werd en een aanzienlijk inkomensverlies leed: van € 10.417 bruto per maand (excl. vakantiegeld) naar een WW-uitkering van € 4.198 bruto. Een relevante verzachtende factor voor Lycamobile is dat partijen bij aanvang wel een geldig proeftijdbeding waren overeengekomen. Het is niet uitgesloten dat Lycamobile – indien zij zich van het verbod op een tweede proeftijd bewust was geweest – het dienstverband al binnen de oorspronkelijke proeftijd zou hebben beëindigd. Gezien zijn leeftijd, opleidingsniveau en functie acht de kantonrechter het aannemelijk dat werknemer binnen afzienbare tijd nieuw werk zal vinden. Alles afwegend stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 40.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9122

Zaaknummer: 11845070 \ EA VERZ 25-955

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: M. Rooimans en T. Koenders

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Voor werkgever bestaat op grond van artikel 7:658 BW dan wel artikel 7:611 BW geen postcontractuele zorgplicht voor gedrag van een ex-werknemer tegen een andere ex-werknemer. Werkgever is niet verplicht om contactverbod te vorderen. Werknemer dient uitlatingsverbod vaststellingsovereenkomst na te komen.

Feiten

Werknemer is op 9 oktober 2017 in dienst getreden bij Northwave Nederland B.V. (hierna: Northwave) in de functie van securityspecialist. In augustus 2020 is werknemer in contact gekomen met een collega van de HR-afdeling (hierna: de collega). Werknemer heeft met haar over zijn mentale problemen gesproken. Op enig moment heeft de collega bij de leidinggevende van werknemer geklaagd en werknemer heeft vervolgens tijdens een gesprek met de collega en een externe vertrouwenspersoon toegezegd geen persoonlijke problemen meer met de collega te bespreken. Nadat werknemer op 23 november 2022 toch weer contact zocht met de collega over persoonlijke kwesties, heeft werknemer een verbod gekregen om contact met haar op te nemen. Op 15 mei 2023 hebben Northwave en werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden zou eindigen. Volgens Northwave heeft werknemer het uitlatingsverbod uit de vaststellingsovereenkomst overtreden door na zijn dienstverband met meerdere werknemers, onder wie de collega, herhaaldelijk contact te zoeken en op LinkedIn een bericht te plaatsen waarin hij de directeur van Northwave beschuldigt van grensoverschrijdend gedrag. Northwave heeft in kort geding bij de kantonrechter gevorderd dat werknemer het uitlatingsverbod in de vaststellingsovereenkomst moet nakomen. Ook moet hem verboden worden contact op te nemen met de collega en moet hij zich onthouden van uitlatingen over de directeur, over werknemers en ex-werknemers van Northwave en over Northwave in het algemeen. Ten slotte moet werknemer zich onthouden van het al dan niet per e-mail benaderen van werknemers en ex-werknemers van Northwave. De kantonrechter heeft de vorderingen grotendeels toegewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitlatingsverbod

Naar het oordeel van het hof omvat het uitlatingsverbod in artikel 9.1 van de

vaststellingsovereenkomst ook uitlatingen over de directeur en andere werknemers van Northwave. Werknemer heeft dat verbod overtreden, zodat het hof het belang van Northwave onderkent bij een veroordeling tot nakoming van het verbod en van de verbeurte van een dwangsom bij overtreding daarvan. Daarbij overweegt het hof dat partijen geen voorbehoud hebben gemaakt voor uitlatingen die niet onder de reikwijdte van het uitlatingsverbod in artikel 9.1 zouden vallen. Naast de uitleg van het artikel heeft werknemer ook gewezen op een belangenafweging bij de vrijheid van meningsuiting. Het hof neemt daarbij als uitgangspunt dat het uitlatingsverbod in artikel 9.1 is overeengekomen toen werknemer nog in dienst was bij Northwave. Daarbij heeft hij uitdrukkelijk en zonder voorbehoud of beperking in tijd (ook) de postcontractuele werking van het uitlatingsverbod in artikel 9.1 aanvaard. Zo'n contractuele beperking van de vrijheid van meningsuiting is voorzien in de wet, gelet op de artikelen 7:900 e.v. en 3:296 BW. Bij de belangenafweging speelt mee dat de directeur een 'bekend gezicht van Northwave' is, zodat het zakelijk belang van Northwave om dat niet te laten schaden evident is. Op basis van de afweging van de belangen van beide partijen staat de vrijheid van meningsuiting er niet aan in de weg dat Northwave werknemer houdt aan het uitlatingsverbod van artikel 9.1. De beperking van de vrijheid van meningsuiting van werknemer door het uitlatingsverbod van artikel 9.1 en de veroordeling tot nakoming daarvan is noodzakelijk ter bescherming van de goede naam of rechten van anderen. De vordering van werknemer om de veroordeling tot nakoming van het uitlatingsverbod in artikel 9.1 te vernietigen, wordt afgewezen. Het hof oordeelt voorts dat een algemeen uitlatingsverbod te ver gaat. De wens van Northwave om discussie te voorkomen over of een uitlating over Northwave of een van haar werknemers al dan niet schadelijk is of kan zijn, is geen voldoende rechtvaardiging voor een zó vergaande voorziening als een algemeen uitlatingsverbod.

Contactverbod

Het hof vernietigt het in eerste aanleg opgelegde contactverbod. Niet kan worden aanvaard dat artikel 7:658 BW en artikel 7:611 BW (in dit geval) nawerking of reflexwerking hebben waardoor deze artikelen van toepassing zijn op ex-werknemers. De zorgplicht van de werkgever en zijn aansprakelijkheid uit artikel 7:658 BW houden immers nauw verband met diens zeggenschap over de werkplek en zijn bevoegdheid de werknemer aanwijzingen te geven over de uitoefening van diens werkzaamheden. Voorts oordeelt het hof dat, als voor *werknemers* op grond van het *Reclasserings*-arrest al geen zorgplicht wordt aangenomen ter voorkoming van buiten de werkomgeving toegebrachte maar wel met het werk samenhangende schade, dit des te minder geldt voor *ex-werknemers*. Voor toepassing van een zorgplicht op grond van artikel 7:611 BW is vervolgens maar beperkt ruimte. Ook de Hoge Raad beperkt deze 7:611-zorgplicht en -aansprakelijkheid tot de werkgever en de werknemer en past die niet toe op ex-werknemers. Bij een 7:611-zorgplicht geldt eveneens dat Northwave enige zeggenschap moet hebben om bijvoorbeeld preventieve maatregelen te treffen, die echter ontbreekt. Aldus was Northwave niet verplicht het contactverbod te vorderen; wel was zij hiertoe bevoegd, nu de collega de rechtshandeling van Northwave heeft bekrachtigd door te verklaren het belangrijk te vinden dat het opgelegde contactverbod in stand blijft. Het hof komt ten slotte tot het voorlopig oordeel dat het contactverbod van werknemer en de collega

valt binnen de reikwijdte van het recht op respect voor het privéleven van werknemer. Hier acht het hof een contactverbod niet meer noodzakelijk. Van belang is dat het laatste ongewenste contact van werknemer dateert van bijna twee jaar geleden, dat de arbeidsovereenkomst al bijna tweeëneenhalf jaar geleden is geëindigd en dat werknemer heeft verklaard geen reden te zien nog contact te zoeken met de collega. Naast het contactverbod wordt ook het benaderverbod vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7680

Zaaknummer: 200.343.593

Rechters: G.A. Diebels, M.J.P. Heijmans en R.J.A. Dil

Advocaten: B. Cornelissen en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:658 BW, 8 EVRM en 10 EVRM

RECHTSPRAAK

IT-engineer rechtsgeldig op staande voet ontslagen na werkweigering, dreigende e-mails en (doorslaggevend) grootschalig IT|misbruik (gebruik hackingtools, verbergen IP-locatie, verwijderen back-upsoftware en opslaan seksuele afbeeldingen op werklaptop).

Feiten

Werknemer, een IT-engineer, werkt sinds 2017 bij Nutanix, de Nederlandse dochter van een Amerikaans cloudsoftwarebedrijf. In 2024 en 2025 ontvangt hij drie officiële waarschuwingen: wegens het missen van deadlines en gebrekkig leiderschap bij een klantescalatie, wegens het delen van vertrouwelijke salarisinformatie van collega's ondanks een uitdrukkelijk verbod, en wegens een confronterende, respectloze e-mail aan zijn leidinggevende. Binnen Nutanix gold een hybride-werken-beleid, dat eind 2024 is aangescherpt tot een verplicht Return to Office|beleid (RTO). Werknemer, die inmiddels op 84 km van kantoor woont, wil slechts één dag per week naar kantoor komen. Zijn verzoeken om uitzondering worden geweigerd. Tegelijkertijd dient hij onder meer interne klachten in, waarin hij Nutanix beschuldigt van schendingen van de AVG, arbeidsrecht, Unierecht en intern beleid. Hij beroept zich op klokkenluidersbescherming en kondigt aan dossiers gereed te hebben voor diverse toezichthouders in de EU en de VS. De toon en reikwijdte van zijn e-mails escaleren: hij stuurt lange, beschuldigende en dreigende berichten naar brede groepen (directie VS, HR, Legal, OR, bestuur) en eist het onmiddellijke ontslag van meerdere collega's. Op 10 juli 2025 meldt een collega dat werknemer mogelijk het IT|beleid schendt. Op 12 juli 2025 wordt hij geschorst met behoud van loon. Tussen 12 en 22 juli voert Nutanix een intern IT|onderzoek uit en probeert zij een hoor| en wederhoorgesprek te organiseren. Werknemer stelt allerlei voorwaarden en beantwoordt uiteindelijk tijdens het gesprek via video (zonder camera) vragen niet. Op 22 juli 2025 wordt hij op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staan drie clusters van dringende redenen: werkweigering (weigeren een-op-een gesprekken en volharden in volledig op afstand werken in strijd met RTO), een stroom van intimiderende, breed verspreide e|mails met dreigementen en eisen, en grootschalig IT|misbruik. Dat laatste omvat volgens Nutanix onder meer: zonder legitieme reden toegang tot vertrouwelijke en persoonlijke gegevens van collega's, opslag van bedrijfsgegevens buiten het Nutanix|netwerk, gebruik van ongeautoriseerde VPN's en (Russische) IP-adressen, gebruik van software om zijn werkelijke locatie te verbergen, gebruik van hackingtools als John the Ripper en Trufflehog en het herhaald exfiltreren van bedrijfsdata, alsook opslag van meer dan 172.000 persoonlijke foto's op bedrijfsservers, waarvan circa 5.000 seksueel expliciet. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De periode van tien dagen tussen schorsing (12 juli) en ontslag (22 juli) acht de kantonrechter voldoende voortvarend, gelet op de internationale, complexe IT|context, de betrokkenheid van afdelingen in de VS, de technische aard en omvang van het onderzoek en de vertraging door de opstelling van werknemer bij het hoor| en wederhoor. Tijdens het onderzoek kwam bovendien een aanvullende dringende reden naar voren (IT|misbruik). Bij een samengestelde dringende reden wordt de onverwijldheid bepaald door het moment waarop de laatste deelgrond vaststaat. De ontslagbrief bevat een concrete opsomming van de verwijten.

De rechter beoordeelt de drie groepen ontslagredenen. Het hardnekkig weigeren van redelijke instructies (wekelijks overleg via video of fysiek, naleving RTO en niet zelfstandig volledig remote gaan werken) is werkweigerings in de zin van artikel 7:678 lid 2 sub j BW. De manier waarop werknemer via massale, dreigende e|mails collega's en het management onder druk zet, inclusief het breed delen van informatie over anderen, ondermijnt de verhoudingen en is onprofessioneel. Doorslaggevend acht de rechter het IT|misbruik: als hooggekwalificeerd IT'er had werknemer moeten weten dat het ongeautoriseerd uitpluizen van systemen, gebruik van VPN's en hackingtools, verbergen van IP|locatie, verwijderen van back|upsoftware en grootschalige exfiltratie van data, alsmede het langdurig opslaan van duizenden seksueel expliciete afbeeldingen op een werklaptop, volstrekt ontoelaatbaar zijn. In een cloudbedrijf met strikte IT|veiligheid is de vertrouwensbreuk hierdoor zodanig dat voortzetting van het dienstverband niet kan worden geveerd en een lichtere maatregel onvoldoende is. De dringende reden, met name het IT|misbruik, kan het ontslag zelfstandig dragen. Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en het gedrag van werknemer als ernstig verwijtbaar wordt aangemerkt, is geen transitievergoeding verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14471

Zaaknummer: 11890163 \ AO VERZ 25-126

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: D.J.A. Vesters en R.M. Cats

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster houdt ten onrechte minuren in op eindafrekening, terwijl zij werkneemster – die structureel minder werkte dan contractueel overeengekomen – niet (conform cao Gehandicaptenzorg) in de gelegenheid stelde minuren in te halen.

Feiten

Werkneemster werkte tot 1 januari 2021 bij werkgeefster, laatstelijk voor 24 uur per week tegen een salaris van € 1.665,26 bruto per maand. Op de arbeidsovereenkomst was de cao Gehandicaptenzorg van toepassing. Na het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst per 31 december 2020 heeft werkgeefster in december 2020 een eindafrekening opgesteld. Op de loonstrook blijkt dat werkgeefster in totaal € 4.006,42 bruto heeft ingehouden wegens vermeend te veel opgenomen vakantieuren/minuren. Werkneemster erkent dat zij minder uren heeft gewerkt dan contractueel overeengekomen, maar stelt dat zij altijd volgens het door werkgeefster vastgestelde rooster heeft gewerkt en nooit daadwerkelijk in de gelegenheid is gesteld om minuren in te halen. Zij is het daarom niet eens met de inhouding. Partijen hebben hierover langere tijd gecorrespondeerd zonder resultaat. Bij verstekvonnis van 28 mei 2025 is werkgeefster veroordeeld tot betaling van in totaal € 10.950,95 bruto aan onder meer ingehouden minuren, achterstallig loon, onregelmatigheidstoeslag (ORT), eenmalige uitkering, eindejaarsuitkering en vakantiegeld. Werkgeefster is in verzet gekomen tegen dit verstekvonnis. Zij voert aan dat zij op grond van de cao bevoegd was om de minuren/vermeend te veel opgenomen vakantieuren met de eindafrekening te verrekenen, zodat de inhouding van € 4.006,42 bruto terecht was. Werkneemster vordert daarentegen onder meer een verklaring voor recht dat werkgeefster ten onrechte € 4.006,42 bruto aan minuren heeft ingehouden, betaling van € 2.509,72 bruto aan ORT (onderbouwd met een uit het urenregistratiesysteem afgeleid exceloverzicht) en betaling van diverse looncomponenten: eenmalige uitkering, eindejaarsuitkering, vakantiegeld en het salaris over december 2020.

Oordeel

Ingehouden minuren

De kantonrechter overweegt dat de cao Gehandicaptenzorg onder meer bepaalt dat de werkgever de werknemer in de gelegenheid moet stellen het overeengekomen aantal uren op jaarbasis te werken en dat een tekort aan uren dat door de werkgever niet is gefaciliteerd, niet als vakantie mag worden aangemerkt. Vaststaat dat werkgeefster de roosters maakte en

werkneemster structureel voor minder uren inroosterde dan contractueel was overeengekomen. Daarmee heeft werkgeefster haar verantwoordelijkheid als werkgever niet nagekomen. Het enkel openstellen van ‘open diensten’ en het incidenteel kort van tevoren vragen om extra te werken acht de kantonrechter onvoldoende om te kunnen spreken van een reële mogelijkheid voor werkneemster om haar contracturen te halen, temeer nu werkgeefster wist dat werkneemster vanwege haar jonge kinderen beperkt flexibel was. Niet is gebleken dat werkgeefster werkneemster structureel en concreet heeft gewezen op de minuren en de verwachting dat zij extra diensten zou aannemen. Het is daarom niet redelijk de minuren bij het einde van het dienstverband voor rekening van werkneemster te laten komen. De inhouding van € 4.006,42 bruto op de eindafrekening was onterecht. De gevorderde verklaring voor recht wordt toegewezen.

ORT en overige looncomponenten

Met betrekking tot de ORT volgt de kantonrechter werkneemster in haar stellingen. Werkgeefster betwist niet dat werkneemster onregelmatige diensten heeft gewerkt. Werkneemster heeft met productie 22, gebaseerd op Shiftbase, voldoende concreet en inzichtelijk gemaakt welke onregelmatige uren zij in 2019 en 2020 heeft gewerkt en welke ORT|percentages daarbij horen, leidend tot een totaalbedrag van € 1.113,53 bruto over 2019 en € 1.396,19 bruto over 2020, samen € 2.509,72 bruto. Werkgeefster heeft deze berekening inhoudelijk niet weersproken en haar stelling dat ORT al in uren is verrekend op geen enkele wijze onderbouwd. Bovendien bepaalt de cao dat vergoeding in tijd in plaats van geld alleen mogelijk is als de werknemer daarom verzoekt, hetgeen werkneemster niet heeft gedaan. Voor zover werkgeefster toch in uren heeft vergoed, heeft zij dat zonder bevoegdheid gedaan. De vordering tot betaling van € 2.509,72 bruto aan ORT wordt daarom toegewezen.

De overige looncomponenten – de eenmalige uitkering van € 258,48 bruto, de eindejaarsuitkering van € 1.261,37 bruto, het vakantiegeld van € 816,08 bruto en het salaris over december 2020 van € 1.436,00 bruto – worden eveneens toegewezen, nu werkgeefster daartegen geen afzonderlijk verweer heeft gevoerd. In totaal moet werkgeefster aan werkneemster € 6.281,65 bruto betalen aan deze loonbestanddelen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7074

Zaaknummer: 11861221 UC EXPL 25-6977 SV/40160

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.B. Bruinsma

Wetsartikelen: 7:628 BW en Wet CAO

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond afgewezen: werkgever heeft niet aangetoond dat hij de gestelde klachten van collega's met werknemer heeft besproken. Ook heeft hij niet aangetoond werknemer een reële mogelijkheid voor verbetering te hebben geboden.

Feiten

Werknemer werkt sinds 3 april 2019 bij werkgever. Op 11 oktober 2024 heeft de HR-manager bij werknemer aangegeven dat hij ontevreden was over de samenwerking met werknemer. Hij heeft werknemer een voorstel gedaan om zijn dienstverband te beëindigen. Op 14 oktober 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld; op 18 oktober 2024 heeft hij de bedrijfsarts bezocht, die heeft geadviseerd dat er geen medische beperkingen zijn. Partijen hebben van 13 december 2024 tot en met 13 februari 2025 een mediationtraject gevolgd. Dat traject is afgesloten zonder oplossing. Op 31 maart 2025 heeft werknemer het werk hervat op de inpakafdeling. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van werknemer is dat het opzegverbod tijdens ziekte geldt. Dit verweer faalt. De bedrijfsarts heeft op 18 oktober 2024 geadviseerd dat er geen medische beperkingen zijn voor werknemer. Hij is dus niet ziek, volgens de bedrijfsarts. Werkgeefster verwijt werknemer dat zijn houding en gedrag niet goed zijn, waardoor collega's niet langer met hem willen samenwerken. Volgens hem levert dit een verstoorde arbeidsverhouding op. De kantonrechter oordeelt dat partijen het erover eens zijn dat werknemer aanvankelijk goed functioneerde tot het vermeende incident tussen werknemer en X in februari 2021. Werkgever heeft een brief overgelegd over dat incident, maar daaruit valt niet af te leiden wat er is gebeurd en dat een (gestelde) waarschuwing aan werknemer terecht is. Werkgever stelt verder dat hij vanaf juli 2023 klachten ontving over werknemer omdat hij zijn taken niet uitvoerde en hij, wanneer hij daarop werd aangesproken, op luide toon discussies op de werkvloer aanging. Werkgever legt in dit kader verschillende verklaringen over. De kantonrechter oordeelt dat zelfs als wordt aangenomen dat de klachten over de samenwerking met werknemer terecht zijn, hetgeen niet vaststaat aangezien partijen daarover van mening verschillen, dit op zichzelf genomen nog niet betekent dat er ook een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding is. Werkgever heeft niet aangetoond dat hij de klachten met werknemer heeft besproken. Ook heeft hij niet aangetoond dat hij werknemer een reële mogelijkheid voor verbetering heeft geboden. De omstandigheid dat werknemer vanaf maart 2025 op de inpakafdeling werkt zonder problemen, op een incident na in juli 2025 waarbij onduidelijk is

gebleven wat er is gebeurd, biedt bovendien een aanwijzing dat er geen verstoorde arbeidsverhouding is. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8493

Zaaknummer: 11809967 AZ VERZ 25-51 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: Advocaat A.G.M.A. van der Pluijm-Joosen en C.M.J. Moerkens

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

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering: werkgever heeft de vordering gemotiveerd betwist. Een kortgedingprocedure leent zich niet voor nadere bewijslevering.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2025 werkzaam bij Docent Direct op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 17 juli 2026. Werknemer is door Docent Direct ter beschikking gesteld aan een opdrachtgever. Op 3 november 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld bij de opdrachtgever. Op diezelfde datum heeft de opdrachtgever de opdrachtovereenkomst met Docent Direct opgezegd. In reactie daarop heeft Docent Direct de arbeidsovereenkomst met werknemer diezelfde dag opgezegd en het loon over de maand november opgeschort. Op 4 december 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is. Op 9 december 2025 heeft Docent Direct 90% (vanwege arbeidsongeschiktheid) van het loon betaald. Ter zitting hebben beide partijen de bereidheid uitgesproken om in mediation te gaan. Werknemer vordert in dit kort geding betaling van het restant van het achterstallig loon, bestaande uit een bedrag aan fiscale bijtelling voor de leaseauto en een bedrag dat is ingehouden vanwege een verkeersboete.

Oordeel

Werknemer betwist dat hij een verkeersovertreding heeft begaan. Docent Direct stelt overtuigend schriftelijk bewijs (de verkeersboete) te hebben van de overtreding door werknemer. Nu Docent Direct de vordering gemotiveerd heeft betwist en deze procedure zich niet leent voor nadere bewijslevering, zal deze vordering van werknemer worden afgewezen. Partijen zijn het er verder over eens dat werknemer de auto op 12 november 2025 heeft ingeleverd. Het is echter op basis van de stukken en het gestelde ter zitting niet voldoende duidelijk geworden dat Docent Direct de gevorderde bijtelling moet betalen. Er wordt daarom op dit punt geen voorlopige voorziening getroffen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15132

Zaaknummer: 11991981 VV EXPL 25-740

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Geen voldragen d-grond vanwege onvoldoende verbetertraject. Wel ontbinding op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werknemer is sinds 9 september 1991 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Renewi Nederland B.V. (hierna: Renewi). De functie van werknemer is Materials Support Officer (MSO). In de jaren 2017-2022 is het functioneren van werknemer met een 'C' beoordeeld, wat inhoudt: *'Voldoet aan het merendeel van de verwachtingen/eisen (= goed)'*. Op 20 april 2023 heeft Renewi het functioneren van werknemer met een 'B' beoordeeld, wat inhoudt *'Onvoldoende, verbetering noodzakelijk.'* Daarbij heeft Renewi onder meer aangegeven dat de communicatie beter moet. Op 17 augustus 2023 heeft Renewi samen met werknemer een verbeterplan ('PIP') opgesteld, waarin onder meer is opgenomen dat werknemer gaat werken aan verbetering van zijn communicatie, het nakomen van werkafspraken, het beter plannen en organiseren van zijn werkzaamheden, het beter bereikbaar zijn voor *stakeholders* en het afronden van *key controls* binnen de gestelde termijnen. Werknemer heeft van augustus 2023 tot 1 april 2024 (althans volgens Renewi, volgens werknemer tot januari 2024) een verbetertraject doorlopen, waarin hij onder andere een coachingstraject heeft gevolgd. Het verbetertraject is afgesloten met een beoordelingsgesprek op 16 april 2024. Het functioneren van werknemer is opnieuw beoordeeld met een onvoldoende (B). Renewi heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege de combinatiegrond. De kantonrechter heeft het verzoek van Renewi afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep is dat het afgewezen verzoek alsnog wordt toegewezen en dat het hof een tijdstip bepaalt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Oordeel

D-grond

Vaststaat dat werknemer zich tijdens het verbetertraject goed heeft ingezet en dat hij een aantal doelstellingen (het afronden van *key controls* en het behalen van het VCA-basiscertificaat) heeft gehaald. Kennelijk had werknemer alle doelstellingen moeten halen. Renewi heeft de verwijten die zij werknemer maakt naar het oordeel van het hof onvoldoende onderbouwd. Ook acht het hof van belang dat in het PIP geen weging van doelstellingen is opgenomen, laat staan dat dit (kenbaar) aan werknemer is gecommuniceerd. Het moet voor

de werknemer duidelijk zijn wat de consequenties zijn als hij - een of meer, ook dat is onduidelijk gebleven - doelstellingen van een verbetertraject niet heeft gehaald. Aan dat vereiste is niet voldaan. Uit het voorgaande volgt dat werknemer niet serieus en reëel de gelegenheid is geboden om zijn functioneren te verbeteren. Gelet op de duur van zijn dienstverband, het feit dat kritiekpunten al eerder waren aangestipt maar nooit aanleiding voor een slechte beoordeling hebben gegeven, is het des te meer van belang om een duidelijk tijdpad met eindtermen en beoordelingssystematiek vast te stellen. Dat heeft Renewi onvoldoende gedaan. Dit betekent dan ook dat er geen sprake is van een voldragen d-grond.

G-grond

Het hof is wel van oordeel dat er (inmiddels) sprake is van een voldragen g-grond en dat herplaatsing van werknemer niet in de rede ligt. Vast staat dat de verhoudingen vanaf het beoordelingsgesprek op 16 april 2024 onder druk zijn komen te staan. De verhoudingen zijn verder verslechterd doordat werknemer een dag na de mondelinge behandeling bij de kantonrechter op non-actief is gesteld. Zowel Renewi als (inmiddels ex-)werknemer heeft te kennen gegeven geen heil (meer) te zien in terugkeer bij Renewi. Gelet op de hele gang van zaken rondom het einde van de arbeidsovereenkomst ziet het hof aanleiding om de arbeidsovereenkomst niet direct te laten eindigen en de einddatum te bepalen op 1 februari 2026. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding.

Billijke vergoeding

Het hof is van oordeel dat het ontstaan en voortbestaan van de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Renewi. Het hof acht niet aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst zonder de door Renewi veroorzaakte verstoring van de arbeidsverhouding nog tot de AOW-leeftijd zou zijn doorgelopen. Het hof is van oordeel dat het voor werknemer niet makkelijk zal zijn op kortere termijn een andere baan te vinden. Het hof acht een door Renewi aan werknemer te betalen billijke vergoeding van € 170.000 bruto passend en geboden en zal dit bedrag aan hem toekennen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8495

Zaaknummer: 200.354.871

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

Advocaten: L.V. Claassens en C. Uluman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Zonder aankondiging op vakantie gaan is geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om werkneemster te waarschuwen.*Feiten*

Werkneemster was bij werkgeefster in dienst als schoonmaakster. Op 22 juli 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij zonder toestemming op vakantie is gegaan. Werkneemster verzoekt om, onder meer, toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft werkneemster op staande voet ontslagen omdat zij zonder toestemming met vakantie is gegaan. Werkneemster vroeg toestemming om met ingang van 14 juli 2025 met vakantie te kunnen. Deze toestemming werd geweigerd, omdat het niet uitkwam voor de opdrachtgevers van werkgeefster. Er was niemand om het werk te doen. Werkgeefster heeft werkneemster verzocht om met ingang van 31 juli 2025 op vakantie te gaan. Werkneemster gaf daarop aan al te hebben geboekt en is zonder toestemming op 14 juli 2025 met vakantie gegaan. Werkgeefster heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat in eerdere jaren de ruimte is gegeven om werkneemster conform haar wensen vakantie op te laten nemen, maar dat zij nu zo nalatig was door elk gebrek aan communicatie en het zonder toestemming vertrekken naar haar vakantiebestemming dat de maat vol was. Werkneemster heeft al eerder een schriftelijke waarschuwing gekregen voor het niet opvolgen van aanwijzingen, aldus werkgeefster. De crux zit voor werkgeefster in het feit dat werkneemster toch op vakantie is gegaan zoals zij zelf had gepland terwijl werkgeefster haar duidelijk had gemaakt dat dit niet kon. De kantonrechter heeft begrip voor dit standpunt van werkgeefster. Binnen een onderneming is het niet de bedoeling dat een werknemer zijn eigen gang gaat, zonder zich voldoende rekenschap te geven van dat wat de werkgever van hem vraagt. Dit past niet binnen de gezagsrelatie die er bestaat tussen een werkgever en een werknemer. In dit geval had werkgeefster echter eerst nog een waarschuwing moeten geven, voordat naar het middel van ontslag op staande voet zou worden gegrepen. Daarbij is voor de kantonrechter bepalend dat werkneemster meerdere jaren de ruimte heeft gehad om in de door haar gewenste periode op vakantie te gaan en dat zij dan zelf in vervanging voorzag, zoals zij ook nu had geregeld. Werkgeefster heeft onvoldoende weersproken dat zij het in eerdere jaren goed heeft gevonden zoals werkneemster in de zomer van 2025 heeft gehandeld, of in ieder geval niet heel duidelijk gemaakt dat die handelwijze niet werd geaccepteerd. Er is

eerder een schriftelijke waarschuwing verzonden aan werkneemster ter zake van het onderwerp vakantie, maar tijdens de mondelinge behandeling is aangegeven dat dit een andere situatie dan nu aan de orde betrof. Het had op de weg gelegen van werkgeefster om in gesprek te gaan met werkneemster en haar daarin duidelijk aan te geven wat de te volgen procedure ten aanzien van het opnemen van vakantie is, en dat ontslag aan de orde zou komen als werkneemster zich daar een volgende keer niet aan zou houden. Vervolgens zou werkgeefster zich er van moeten verzekeren dat werkneemster een schriftelijke bevestiging van de besproken procedure en consequenties bij niet naleving zou ontvangen. Aan werkneemster wordt een transitievergoeding toegewezen. Er wordt een billijke vergoeding van € 450 toegewezen, omdat werkneemster door de handelswijze van werkgeefster ongeveer een maand aan inkomsten is misgelopen. Omdat de kantonrechter werkgeefster niet kan verplichten een positief getuigschrift af te geven, wordt dat verzoek afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8204

Zaaknummer: 11868571/AZ VERZ 25-57 (E)

Rechters: Zander

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Geen geldige opzegging of proeftijdontslag; arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijft in stand en werkgever moet loon (bij ziekte) doorbetalen.*Feiten*

Werkneemster is op 8 september 2023 in dienst getreden bij [gedaagde] B.V. (hierna: werkgever). De arbeidsovereenkomst werd aangegaan voor bepaalde tijd. Op 6 september 2024 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van één jaar; deze zou van rechtswege eindigen op 7 september 2025. Op 8 september 2025 hebben werkneemster en werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Enkele dagen later, op 12 september 2025, heeft werkneemster zich ziekgemeld. Werkgever heeft vanaf 8 september 2025 geen loon meer aan werkneemster betaald. Werkgever stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst op 7 september 2025 van rechtswege is geëindigd en dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd door werkneemster op 9 september 2025 zelf is opgezegd. Werkneemster betwist dit en vordert betaling van haar loon vanaf 8 september 2025. Partijen twisten over de vraag of er na 7 september 2025 sprake is van een voortgezette arbeidsovereenkomst en of werkneemster deze overeenkomst zelf heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat zij op 8 september 2025 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangegaan. Het verweer van werkgever dat deze overeenkomst door werkneemster op 9 september 2025 zou zijn opgezegd, slaagt niet. Niet is komen vast te staan dat werkneemster ondubbelzinnig heeft verklaard de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Daarnaast had van werkgever, gelet op goed werkgeverschap, mogen worden verwacht dat hij zou verifiëren of werkneemster zich bewust was van de gevolgen van een eventuele opzegging, hetgeen niet is gebeurd. Een schriftelijke bevestiging van de gestelde opzegging ontbreekt eveneens. Het beroep van werkgever op beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt verworpen. Zelfs indien sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst met een andere juridische entiteit dan voorheen, is voorshands sprake van opvolgend werkgeverschap. Werkneemster heeft voor en na het aangaan van de arbeidsovereenkomst dezelfde functie met een ongewijzigd takenpakket vervuld en beide entiteiten maken deel uit van hetzelfde concern. Een beroep op de proeftijd is daarom niet mogelijk. De stelling van werkgever dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onder voorwaarden zou zijn gesloten, is onvoldoende onderbouwd. Deze voorwaarden zijn niet in de arbeidsovereenkomst opgenomen en worden door werkneemster

betwist. De kantonrechter gaat hieraan voorbij. De kantonrechter acht voorshands voldoende aannemelijk dat werkneemster in de periode van 8 tot en met 11 september 2025 werkzaamheden heeft verricht dan wel zich beschikbaar heeft gehouden voor arbeid. Werkneemster heeft daarom recht op loon over deze periode. Werkneemster heeft zich op 12 september 2025 ziek gemeld. Werkgever heeft geen bedrijfsarts ingeschakeld. Dit komt voor rekening en risico van werkgever. Op basis van de overgelegde medische stukken acht de kantonrechter aannemelijk dat werkneemster arbeidsongeschikt was in de zin van artikel 7:629 BW. Werkneemster heeft derhalve recht op loondoorbetaling vanaf de datum van ziekmelding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7084

Zaaknummer: 11956260 UV EXPL 25-282 LvdH/1470

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R.R.F.J. Palmen en mr. E.F.M. Baert

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Niet-betaling van loon levert dringende reden op voor ontslag door werknemer. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar.*Feiten*

Werknemer, geboren in 1999, is per 1 april 2025 voor bepaalde tijd tot 1 oktober 2025 in dienst getreden bij werkgever, handelend onder de naam H.O.D.N. (hierna: werkgever), in de functie van leidinggevende bediening. De arbeidsomvang bedroeg 40 uur per week tegen een loon van € 2.575,20 bruto per maand. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst op 8 april 2025 ondertekend. Voorafgaand aan deze arbeidsovereenkomst heeft werknemer in februari en maart 2025 reeds werkzaamheden verricht voor werkgever. Op 28 april 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Gedurende het dienstverband heeft werkgever geen loon aan werknemer betaald. Op 21 juni 2025 heeft werknemer ontslag op staande voet genomen, omdat werkgever ondanks herhaalde verzoeken bleef weigeren het loon uit te betalen. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 21 juni 2025 is geëindigd wegens een dringende reden aan de zijde van werknemer, alsmede werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon en diverse vergoedingen, waaronder een transitievergoeding, billijke vergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Tevens vordert werknemer afgifte van enkele aan hem toebehorende goederen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet door werknemer

De kantonrechter verklaart voor recht dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 21 juni 2025 is geëindigd omdat werknemer rechtsgeldig ontslag op staande voet heeft genomen. Werkgever heeft werknemer een dringende reden gegeven door structureel geen loon te betalen. Nu werkgever dit niet heeft weersproken, is de verklaring voor recht toewijsbaar.

Achterstallig loon, vakantietoeslag en wettelijke verhoging

Werkgever is veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon over de periode februari tot en met 21 juni 2025, inclusief vakantietoeslag. Daarnaast heeft werknemer recht op de wettelijke verhoging van 50% wegens niet-tijdige betaling van het loon, alsmede op de wettelijke rente vanaf het moment van opeisbaarheid.

Vergoedingen

De kantonrechter oordeelt dat werknemer aanspraak heeft op een transitievergoeding, nu het ontslag op staande voet is veroorzaakt door ernstig verwijtbaar handelen van werkgever. De transitievergoeding wordt vastgesteld op € 311,56 bruto, berekend over de periode die de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging nog had voortgeduurd. De wettelijke rente wordt toegewezen; de wettelijke verhoging niet, nu er geen sprake is van loon. Omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door geen loon te betalen, wordt een billijke vergoeding toegekend. De kantonrechter wijst het door werknemer gevorderde bedrag van € 8.343,65 bruto toe, overeenkomend met drie maanden loon inclusief vakantietoeslag. Nu de arbeidsovereenkomst door het handelen van werkgever eerder is geëindigd dan bij regelmatige opzegging het geval zou zijn geweest, kent de kantonrechter een gefixeerde schadevergoeding toe. Deze vergoeding wordt berekend op basis van 100% loon en vastgesteld op € 3.708,29 bruto inclusief vakantiegeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8548

Zaaknummer: 11790998 \ AZ VERZ 25-28 (E)

Rechters: Swaanen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Trainer verrichtte werkzaamheden op basis van vrijwilligersvergoedingen: geen arbeidsovereenkomst wegens ontbreken van gezag en loon; alle vorderingen afgewezen.*Feiten*

Werknemer is per 1 augustus 2015 op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van tien maanden in dienst getreden bij [gedaagde] (hierna: werkgever), in de functie van trainer/coach, tegen een vergoeding van € 450 netto per maand. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat deze van rechtswege zou eindigen op 31 mei 2016, met de intentie van partijen om nadien een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan. Na 31 mei 2016 heeft werknemer zijn werkzaamheden als trainer/coach bij werkgever voortgezet. In de jaren daarna zijn tussen partijen afspraken gemaakt over vergoedingen, die werkgever heeft aangeduid als vrijwilligersvergoedingen. In een e-mail van 18 augustus 2022 heeft de voorzitter van werkgever aan werknemer meegedeeld dat hij voor het seizoen 2022-2023 een maximale vrijwilligersvergoeding van € 1.800 zou ontvangen, uit te betalen in maandelijkse termijnen. Werknemer heeft daarop per e-mail van 20 augustus 2022 gereageerd en zich op het standpunt gesteld dat zijn werkzaamheden en verantwoordelijkheden niet passen bij een vrijwilligersvergoeding. Op 15 november 2022 hebben partijen een document ondertekend waarin afspraken zijn vastgelegd over betalingen aan werknemer voor het seizoen 2022-2023 en een nabetaling over het seizoen 2021-2022. In de periode 2020 tot en met 2023 heeft werkgever diverse bedragen aan werknemer betaald; in 2024 en 2025 zijn geen betalingen meer verricht. In september 2024 hebben partijen opnieuw contact gehad over het verrichten van trainerswerkzaamheden. Werkgever heeft daarbij gesproken over een (maximale) vrijwilligersvergoeding, terwijl werknemer zich op het standpunt stelde dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Werkgever heeft dit uitdrukkelijk betwist en aangegeven dat er volgens hem geen arbeidsovereenkomst bestond. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever, althans wegens tekortkoming in de nakoming, en werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Partijen twisten over de vraag of tussen hen na 31 mei 2016 (nog steeds) sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst dan wel van een vrijwilligersrelatie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst na 2016

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst die partijen op 1 augustus 2015 zijn aangegaan, van rechtswege is geëindigd op 31 mei 2016 en niet stilzwijgend is verlengd. Dat verzoeker na die datum incidenteel trainingen heeft verzorgd, is onvoldoende om te concluderen dat hij zijn werkzaamheden structureel en in opdracht van gedaagde heeft voortgezet. Ook het ontbreken van een schriftelijke aanzegging leidt niet tot voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het feit dat verzoeker na mei 2016 geen loon en loonstroken meer heeft ontvangen en daartegen destijds niet heeft geprotesteerd, bevestigt dat het dienstverband is geëindigd.

Werkzaamheden vanaf seizoen 2018/2019

Ten aanzien van de werkzaamheden vanaf het seizoen 2018/2019 stelt de kantonrechter vast dat partijen zijn overeengekomen dat verzoeker trainings- en coachingswerkzaamheden zou verrichten tegen betaling van een vergoeding. Deze werkzaamheden kwalificeren wel als persoonlijk verrichte arbeid, maar er is geen sprake van een gezagsverhouding. Verzoeker had vrijheid bij de uitvoering van zijn werkzaamheden en er was geen hiërarchische aansturing of toezicht door werkgever. Daarnaast is er volgens de kantonrechter geen sprake van loon in de zin van artikel 7:610 BW. De door verzoeker ontvangen vergoedingen bleven binnen de fiscale normen van vrijwilligersvergoedingen, partijen spraken steeds expliciet over vrijwilligers- of trainersvergoedingen en verzoeker heeft zelf meerdere seizoenen aangegeven vrijwillig te hebben gewerkt. Eerst in 2024 heeft verzoeker het standpunt ingenomen dat er sprake zou zijn van loon. Gelet op alle omstandigheden kan niet worden vastgesteld dat partijen een loonbetalingsverplichting zijn overeengekomen.

Omdat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, worden het verzoek tot ontbinding en de verzoeken tot betaling van een transitievergoeding, billijke vergoeding en achterstallig loon afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8139

Zaaknummer: 11793475 AZ VERZ 25-48 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: N. Verweij en J.M.A. Koole

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het niet naleven van de re-integratieverplichtingen houdt geen stand. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van de werknemer.

Feiten

Werkneemster is in 2020 in dienst getreden van werkgeefster als hairstyliste. Begin 2025 heeft werkgeefster ontdekt dat zij werkneemster per ongeluk te weinig loon heeft uitbetaald. Werkneemster heeft zich op 29 april 2025 ziekgemeld. Naar aanleiding van de fout met de loonbetaling is de vader van werkneemster op 6 mei 2025 verhaal komen halen bij werkgeefster. Op 26 mei 2025 is de vader van werkneemster opnieuw verhaal komen halen in de kapsalon. Werkgeefster heeft op 2 juni 2025 telefonisch contact gehad met de inzetbaarheidscoach. Zijn advies luidt om werkneemster uit te nodigen voor een gesprek waarin werkgeefster en werkneemster de werkgerelateerde factoren van de arbeidsongeschiktheid kunnen bespreken. Werkgeefster heeft werkneemster vervolgens op 3 juni 2025 uitgenodigd voor een gesprek op 4 juni 2025. Werkneemster heeft daarop laten weten dat zij niet bij het gesprek aanwezig zal zijn en eerst met de bedrijfsarts zal gaan praten. Daarop heeft werkgeefster een schriftelijke officiële waarschuwing naar werkneemster verstuurd wegens het schenden van haar re-integratieverplichtingen. Op 5 juni 2025 heeft werkneemster per e-mail aan werkgeefster laten weten dat de afspraak met de bedrijfsarts is gepland en dat zij op deze manier voldoet aan haar verplichting om contact te houden. Naar aanleiding van een melding van werkneemster over mogelijk (partner)geweld heeft de politie op 6 juni 2025 (opnieuw) een bezoek gebracht aan de kapsalon van werkgeefster. Op 12 juni 2025 heeft de gemachtigde van werkgeefster werkneemster per e-mail uitgenodigd voor een bespreking op 13 juni 2025 op zijn kantoor. Werkneemster is niet op de bespreking van 13 juni 2025 verschenen. Later die dag heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de ontslagbrief worden als redenen voor het ontslag aangevoerd (i) dat werkneemster hardnekkig heeft geweigerd te voldoen aan een redelijke opdracht van werkgeefster om telefonisch of persoonlijk contact met haar te hebben over haar re-integratie, (ii) dat werkneemster zonder toestemming van werkgeefster structureel korting heeft verleend aan een van haar klanten, (iii) dat werkneemster heeft nagelaten afstand te nemen van de misdragingen van haar vader op 6 en 26 mei 2025 en (iv) dat werkneemster een valse melding dan wel aangifte van geweld heeft gedaan bij de politie. Vooropgesteld wordt dat het niet naleven van de re-integratieverplichtingen door de werknemer doorgaans geen

dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. De wet voorziet in dergelijke gevallen in een andere, lichtere sanctie: de mogelijkheid om het loon van de werknemer stop te zetten. Die sanctie wordt in beginsel als passend beschouwd. In een specifieke zaak kunnen zich echter feiten en omstandigheden voordoen die een ander oordeel rechtvaardigen. Daar is in dit geval geen sprake van. Niet kan worden vastgesteld dat (i) werkneemster structureel en ongegrond heeft geweigerd met werkgeefster in gesprek te gaan. Verder kan de kantonrechter (ii) niet vaststellen dat werkneemster een van haar klanten structureel te weinig heeft laten betalen. Dat (iii) werkneemster geen afstand heeft genomen van de misdragingen van haar vader kan naar het oordeel van de kantonrechter alleen een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren als die misdragingen zó ernstig zijn dat het 'gedogen' daarvan de vertrouwensband en arbeidsrelatie tussen werkgeefster en werkneemster ernstig heeft beschadigd. Daar is in dit geval niet van gebleken. Werkneemster heeft op de mondelinge behandeling verklaard dat zij zich als gevolg van alle gebeurtenissen onder druk gezet en zelfs onveilig voelde; ook thuis. Daarom heeft zij enige tijd na haar ziekmelding een melding gedaan bij de politie, naar eigen zeggen alleen voor het geval dat er iets met werkgeefster zou gebeuren. Onder deze omstandigheden levert die gedraging (iv) van werkneemster geen dringende reden op voor ontslag op staande voet. Samenvattend levert geen van de aangevoerde gronden voor het ontslag op staande voet op zichzelf een dringende reden op. Ook als die gronden in onderlinge samenhang worden bekeken, heeft werkneemster naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende gedaan of nagelaten om een ontslag op staande voet, met al haar gevolgen, te rechtvaardigen. Tussen partijen staat niet ter discussie dat hun arbeidsverhouding als gevolg van de hiervoor omschreven gebeurtenissen zodanig ernstig en duurzaam verstoord is geraakt, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk behoort te eindigen. Op verzoek van werkneemster zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst daarom op grond van artikel 7:671c lid 1 BW ontbinden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8726

Zaaknummer: 11800892 \ AZ VERZ 25-30

Rechters: Swaanen

Advocaten: A.J. Nieuwenhuijse en P.H. Pijpelink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van zieke werkneemster wordt in haar belang ontbonden wegens verstoorde arbeidsrelatie. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door herhaaldelijk aan te dringen op een vaststellingsovereenkomst, geen tweedespoortraject te beginnen en tot driemaal toe onterecht een loonsanctie op te leggen.

Feiten

Werkneemster is sinds 11 juni 2021 in dienst bij werkgeefster als CE-chauffeuse. Op 12 december 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Hierna is tussen partijen een arbeidsconflict ontstaan, waarbij werkgeefster werkneemster meermaals een beëindigingsvoorstel heeft gedaan (dat werkneemster telkens heeft afgewezen) en meermaals het loon heeft stopgezet omdat er nog geen gesprek had plaatsgevonden met werkneemster. De bedrijfsarts heeft werkgeefster op 8 augustus 2024 geadviseerd het contact met werkneemster via haar contactpersoon van FNV te laten plaatsvinden gezien het ontstane arbeidsconflict. De kern van dit conflict komt erop neer dat werkgeefster meent dat werkneemster herhaaldelijk vervangend werk weigert en directe communicatie met werkneemster onmogelijk is. Werkneemster meent daarentegen dat werkgeefster zich niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft gehouden door telkens aan te sturen op beëindiging, geen tweedespoortraject heeft ingezet terwijl dit wel door de bedrijfsarts is geadviseerd en telkens onterecht een loonstop heeft doorgevoerd. Begin december 2024 is een mediatontraject gestart. Dat heeft niet tot enige oplossing geleid. Op 24 februari 2025 heeft het UWV in een deskundigenoordeel geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werkgeefster over de periode van 12 december 2023 tot 8 november 2024 onvoldoende zijn geweest, omdat werkgeefster geen duidelijke stappen heeft ondernomen om het arbeidsconflict op te lossen en de tweedespoorre-integratie tot dan toe nog niet was opgezet. Op 30 oktober 2025 heeft het UWV een loonsanctie opgelegd aan werkgeefster voor de duur van een jaar (tot 8 december 2026). In onderhavige procedure verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding en zal daarom, ohoewel werkneemster arbeidsongeschikt is wegens ziekte en het opzegverbod van toepassing is, tot ontbinding overgaan. Dat wordt als volgt toegelicht. Dat de arbeidsrelatie niet alleen is verstoord, maar ook ernstig en duurzaam is verstoord, blijkt genoegzaam uit de

overgelegde stukken, waaronder de adviezen van de bedrijfsarts, en uit hetgeen partijen tijdens de mondelinge behandeling hebben verklaard. Deze verstoring is zodanig, dat de bedrijfsarts rechtstreeks contact tussen partijen onwenselijk heeft geacht. Een mediationtraject is uiteindelijk in december 2024 opgestart, maar is niet geslaagd en heeft de arbeidsrelatie tussen partijen niet verbeterd. Daarbij komt dat werkneemster in iets meer dan een half jaar tijd twee kortgedingprocedures tegen werkgeefster heeft moeten aangespannen om haar loon tijdens ziekte betaald te krijgen. De kantonrechter is gelet op dit alles van oordeel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat er een verband is tussen de verstoorde arbeidsrelatie en de ziekte van werkneemster (en het opzegverbod dus van toepassing is), wordt de arbeidsovereenkomst desondanks ontbonden omdat deze in het belang van werkneemster behoort te eindigen. Zoals hiervoor al is overwogen blijkt uit diverse verslagen van de bedrijfsarts dat direct contact tussen partijen vanwege de spanningsklachten van werkneemster niet mogelijk is, terugkeer bij werkgeefster niet mogelijk is en het voortduren van het dienstverband feitelijk aan het herstel van werkneemster in de weg staat. Nu de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt, moet werkgeefster de transitievergoeding aan werkneemster betalen. Ook is werkgeefster een billijke vergoeding verschuldigd, nu zij naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld heeft door het herhaaldelijk aandringen op een vaststellingsovereenkomst, ondanks de adviezen van de bedrijfsarts geen tweedespoortraject heeft opgestart, bij herhaling heeft aangestuurd op gesprekken terwijl de bedrijfsarts dit had afgeraden, de loonbetaling daarvan meermaals afhankelijk heeft gesteld en tot driemaal toe onterecht een loonsanctie heeft opgelegd. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 10.000 bruto en heeft daarbij in aanmerking genomen dat het dienstverband zonder het ernstig verwijtbaar handelen waarschijnlijk nog een jaar had geduurd, werkneemster ook een transitievergoeding ontvangt en zij na herstel waarschijnlijk snel een baan als chauffeuse zal vinden. Daartegenover weegt de kantonrechter ook mee dat werkneemster zelf ook adequater had kunnen optreden door ervoor te zorgen dat de re-integratie in het tweede spoor adequater werd opgepakt en dat ook bij werkgeefster af te dwingen. Dat spoor 2 niet is opgestart is dan ook niet alleen aan werkgeefster, maar ook mede aan de houding van werkneemster te wijten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11357

Zaaknummer: 11913382 \ HA VERZ 25-154

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.F.J. van West

Wetsartikelen: 7:699 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 2 BW, 7:671b lid 6 sub b BW, 7:673 BW en 7:629 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

***Verzoek om ontslag op staande voet te vernietigen is te laat ingediend.
Het beroep op de redelijkheid en billijkheid wordt niet gehonoreerd.
Proceskostenveroordeling.***

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2021 in dienst bij werkgever in de functie van afdelingssecretaresse met een loon van € 3.419,00 bruto per maand. Zij is op 6 augustus 2025 staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt bij verzoekschrift d.d. 9 oktober 2025 het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot betaling van loon. Volgens haar is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig.

Oordeel

De gemachtigde van werkneemster heeft bezwaar gemaakt tegen de stukken die werkgever op 12 november 2025 en daarmee op grond van het procesreglement te laat heeft ingediend. De kantonrechter heeft tijdens de zitting al beslist dat aan dit formele bezwaar van werkneemster voorbij wordt gegaan, omdat voor de meeste stukken geldt dat de inhoud daarvan voor haar niet nieuw is en zij verder onvoldoende heeft onderbouwd dat zij in haar procesbelang wordt geschaad als deze stukken in de beoordeling worden betrokken. De bevoegdheid om bij de kantonrechter een verzoekschrift tot vernietiging van een ontslag op staande voet in te dienen vervalt twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De termijn waarbinnen het verzoekschrift moet worden ingediend, begint op de eerste dag na de laatste werkdag en loopt aan het einde van de met die laatste werkdag overeenstemmende dag twee maanden later af. De termijn eindigt daarmee in beginsel steeds aan het einde van de dag met hetzelfde nummer als dat van de laatste werkdag, afgezien van de werking van de Algemene termijnenwet. Ook als (in het uiterste geval) zou worden meegegaan in het standpunt van werkneemster dat het ontslag op staande voet haar eerst op 8 augustus 2025 heeft bereikt, zodat dat de datum van het ontslag is, zoals zij in de correctie op het verzoekschrift heeft aangevoerd, is het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet op 9 oktober 2025 te laat ingediend. Bij het einde van de arbeidsovereenkomst op 8 augustus 2025 had het verzoekschrift immers uiterlijk op 8 oktober 2025 aan het einde van de dag moeten zijn ontvangen door de rechtbank. Werkneemster beroept zich op de redelijkheid en billijkheid. Volgens haar is een beroep op de vervaltermijn naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar vanwege de vertraging in de postbezorging die haar niet kan worden aangerekend. De kantonrechter volgt haar daarin niet. Een beroep op de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid kan slechts in uitzonderingsgevallen slagen. De kantonrechter moet

terughoudend zijn in het honoreren van een dergelijk beroep. Aan de zijde van werknemers zijn geen bijzondere omstandigheden gesteld. De conclusie is dat het verzoek tot vernietiging van het ontslag niet-ontvankelijk is. Aan een inhoudelijke beoordeling wordt dus niet toegekomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15419

Zaaknummer: 11915974 \ AO VERZ 25-43 (NE)

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: J.P. Dikker en F. Acer

Wetsartikelen: 7:686a BW

RECHTSPRAAK

***Ontslag op staande voet van zorgassistente in verpleegtehuis.
Geregelde ongeoorloofde nachtelijke aanwezigheid tijdens de diensten
van haar vriend, die op dezelfde afdeling werkzaam was.***

Feiten

Werkgeefster biedt in de Gelderse Vallei verpleeghuiszorg, wijkverpleging, thuiszorg, dagbesteding revalidatie, behandeling en maatschappelijk werk. Werkneemster is sinds 8 juli 2019 in dienst, laatstelijk in de functie van zorgassistente voor 20 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en de Thuiszorg van toepassing. Het laatstverdiende salaris van werkneemster bedroeg € 1.5891,80 bruto per maand, 8% vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering. Op 14 juli 2025 is zij op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief onder meer is opgenomen dat zij zich niet aan afspraken over extra uren heeft gehouden en heeft gelogen over geregelde en ongeoorloofde nachtelijke aanwezigheid tijdens de diensten van haar vriend, die op dezelfde afdeling werkzaam was. Haar bewindvoerder - als formele procespartij - verzoekt een verklaring voor recht dat het gegeven ontslag op staande voet onterecht c.q. niet rechtsgeldig is gegeven en verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van de billijke vergoeding, transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat af en toe overdag extra (vrijwillig) naar het werk komen om te helpen, bijvoorbeeld door voor de bewoners te koken, echt anders is dan 's nachts komen, tijdens de dienst van haar vriend, en als de bewoners op bed liggen. Er is dan geen enkele reden voor werknemers die geen dienst hebben om naar het werk te komen. Het enkele feit dat dit niet in een personeelsreglement of andersoortig beleidsdocument is opgenomen rechtvaardigt niet de conclusie dat voor werkneemster niet duidelijk was, althans had moeten zijn, dat het niet geoorloofd was dat zij 's nachts buiten haar reguliere werktijden om op de werkvloer verbleef. Zeker niet tijdens nachtdiensten van haar vriend. Werkneemster heeft in een gesprek ook erkend dat zij wist dat dit niet de bedoeling was. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dit handelen werkneemster worden verweten, maar vormt dit verwijt op zichzelf onvoldoende grond voor een ontslag op staande voet. Werkgeefster heeft echter meer verwijten ten grondslag gelegd aan het ontslag. In combinatie met die verwijten oordeelt de kantonrechter dat er wel sprake is van een voldoende dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster vanaf het moment dat zij met de voor haar dringende reden bekend was onverwijld heeft gehandeld. Het ontslag

op staande voet houdt stand.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 01-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11347

Zaaknummer: 11882315 \ HA VERZ 25-143

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: E.J.M. Brocatus en M. Broeders

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 1:431 BW

RECHTSPRAAK

Huisvestingsvergoeding is een arbeidsvoorwaarde die niet eenzijdig kan worden stopgezet. Geen rechtsverwerking en/of schending klachtplicht.

Feiten

Werkneemster is sinds 10 mei 2021 bij Artemis ITS GMBH (hierna: Artemis) in dienst als regionaal manager. De arbeidsovereenkomst bevat een eenzijdig wijzigingsbeding. Zij is voor haar baan bij Artemis naar Nederland verhuisd. Artemis was de huurder van de woningen waarin werkneemster in de periode vanaf 8 mei 2021 tot 1 maart 2025 verbleef. Artemis heeft in die periode de huur en de vaste lasten betaald. In artikel 31a lid 17 van de Wet op de loonbelasting 1964 is vastgelegd dat een werkgever bij werknemers die aan de voorwaarden van de expatregeling voldoen, elk kalenderjaar opnieuw een keuze moet maken tussen (1) toepassing van de forfaitaire vergoeding van de extraterritoriale kosten (ETK) via de 30%-regeling, óf (2) vergoeding van de werkelijke ETK. Werkneemster komt in aanmerking voor de toepassing van de 30%-regeling. De accountant van Artemis heeft vastgesteld dat Artemis in strijd met de wet heeft gehandeld door zowel de forfaitaire ETK-vergoeding via de 30%-regeling als de vergoeding van werkelijke huisvestingskosten, netto naast elkaar toe te passen. Over 2024 zijn de loonstroken gecorrigeerd en is loonbelasting nageheven door de Belastingdienst. Op 29 januari 2025 heeft Artemis aan haar medewerkers laten weten dat zij de 30%-regeling per 1 januari 2025 stopzet. Artemis heeft in januari en februari 2025 een brutohuisvestingsvergoeding van € 3.180,67 per maand aan werkneemster betaald. De kern van dit geschil draait om de vraag of werkneemster ook na 1 maart 2025 recht heeft op een huisvestingsvergoeding.

Oordeel

De vraag is wat partijen precies met elkaar hebben afgesproken. In het samenwerkingsvoorstel van 26 april 2021 van Artemis aan werkneemster staat expliciet opgenomen dat de huisvesting door Artemis zou worden betaald. Vervolgens zijn partijen opnieuw met elkaar in gesprek getreden en is er een nieuwe aanbiedingsbrief aangeboden op 13 september 2021. Hoewel de afspraak over de huisvestingsvergoeding niet in deze tweede aanbiedingsbrief noch in de uiteindelijke arbeidsovereenkomst staat opgenomen, hebben partijen hier wel steeds uitvoering aan gegeven. Artemis zocht huisvesting voor werkneemster, betaalde de huur aan de verhuurder en vergoedde daarnaast de nutsvoorzieningen onder overlegging van facturen. Gelet daarop is de kantonrechter voorlopig van oordeel dat de huisvestingsvergoeding als arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt. Vaststaat dat de forfaitaire ETK-vergoeding via

de 30%-regeling en de vergoeding van werkelijke huisvestingskosten niet netto naast elkaar mogen worden toegepast. Werkneemster heeft in haar e-mails aangegeven dat zij er voor open staat om haar woonlasten zelf te betalen, maar dan wel onder de voorwaarde dat daar een structurele compensatie in de vorm van een hoger salaris tegenover staat. Op basis van de tekst van deze e-mails kan niet worden vastgesteld dat zij haar recht op huisvestingsvergoeding heeft prijsgegeven. Voor zover al sprake zou zijn geweest van een keuze voor de 30%-regeling in plaats van de huisvestingsvergoeding, geldt dat Artemis werkneemster onvoldoende over de gevolgen van haar keuze heeft geïnformeerd. Het vervallen van de huisvestingsvergoeding zou ertoe leiden dat werkneemster een groot deel van haar inkomen aan huisvestingskosten zou moeten besteden en er daardoor financieel substantieel op achteruit gaat. Daar staat tegenover dat Artemis niet heeft onderbouwd en niet inzichtelijk heeft gemaakt waarom de hogere kosten - die met brutoering gemoeid gaan - zódanig problematisch zijn dat deze een zwaarwegend bedrijfsbelang opleveren. Op basis van deze belangenafweging mocht Artemis de huisvestingsvergoeding niet eenzijdig stopzetten. Het beroep van Artemis dat er sprake zou zijn van rechtsverwerking en/of schending van de klachtplicht wijst de kantonrechter af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15043

Zaaknummer: 11931930 \ VV EXPL 25-157

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: T. van Leeuwen-Brinks en J.M.A. Koole

Wetsartikelen: 7:613 BW en 31a Wet op de loonbelasting 1964

RECHTSPRAAK

Opzegging door werkgeefster niet rechtsgeldig omdat er geen sprake is van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werkneemster.*Feiten*

Werkneemster (afkomstig uit Oekraïne) is sinds 8 april 2024 in dienst bij Beentjes Groentebroers B.V. voor de duur van een jaar in de functie van medewerkster snijderij met een loon van € 1.352,64 (per 1 juli 2025 € 1.382,40) bruto per vier weken bij een arbeidsomvang van 24 uur per week. Op de overeenkomst is de Cao Detailhandel AGF van toepassing. Werkneemster spreekt geen Nederlands en beperkt Engels. Zij heeft haar werkzaamheden voor Beentjes Groentebroers na 8 april 2025 voortgezet. Volgens Beentjes Groentebroers heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd vanwege een verhuizing naar Bergen aan Zee per 15 april 2025. Ook vertelde werkneemster dat zij een andere baan heeft gevonden. Zij heeft dit met verschillende collega's gedeeld, die daarover een verklaring hebben afgelegd. Beentjes Groentebroers heeft een eindafrekening per 18 april 2025 opgemaakt en het opgebouwde vakantiegeld uitbetaald. Werkneemster verzoekt een voorlopige voorziening voor het doorbetalen van het loon vanaf 18 april 2025 en wedertewerkstelling. Zij vordert primair de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen. Omdat zij na 8 april 2025 heeft doorgewerkt is een nieuwe arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar ontstaan. De opzegging per 18 april 2025 is onregelmatig en zonder redelijke grond. Beentjes Groentebroers beschikte niet over een vergunning van het UWV en er heeft zich geen dringende reden voorgedaan.

Oordeel

Het gaat in deze zaak om de vraag of en door wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter mocht Beentjes Groentebroers niet zonder meer erop vertrouwen dat werkneemster de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. Niet kan worden vastgesteld dat partijen na het gestelde gesprek nog contact hebben gehad over een beëindiging van het dienstverband of dat Beentjes Groentebroers werkneemster heeft gewezen op de gevolgen van de opzegging. Er is alleen een eindafrekening gestuurd, en daarnaast is er de WhatsApp-berichtenwisseling over de datum van verhuizing. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkneemster de mondelinge verklaringen van Beentjes Groentebroers op 18 april 2025 heeft opgevat als dat zij is weggestuurd en niet meer hoefde terug te komen. Daarom heeft zij na 18 april 2025 niet meer gewerkt en heeft Beentjes Groentebroers de eindafrekening opgesteld. De kantonrechter concludeert dat Beentjes Groentebroers de arbeidsovereenkomst daardoor mondeling heeft opgezegd. Omdat

werkneemster niet schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging en een dringende reden of toestemming van het UWV voor het ontslag ontbreekt, is de opzegging door Beentjes Groentebroers niet rechtsgeldig en wordt de opzegging vernietigd. Werkneemster heeft in beginsel vanaf 18 april 2025 recht op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst sindsdien voortduurt. De loonvordering zal echter worden afgewezen, omdat het verweer van Beentjes Groentebroers dat werkneemster zich niet beschikbaar heeft gehouden voor het werk slaagt. Beentjes Groentebroers wordt veroordeeld tot wedertewerkstelling en tot betaling van de aanzegvergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15006

Zaaknummer: 11741654 \ AO VERZ 25-48 (NE)

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: M. Hoefs en E.N. van Essen

Wetsartikelen: 7:634 BW, 7:668 BW, 7:681 BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking in ontslag op staande voet-zaak. Werkgeefster krijgt de gelegenheid nader bewijs te leveren.*Feiten*

Werknemer is op 5 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. Met ingang van 1 december 2022 is hij werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van 'cleaner', met een basissalaris van laatstelijk € 2.939,55 bruto per maand plus emolumenten. Werknemer is arbeidsongeschikt sinds 31 juli 2023. De 104-weeken termijn is bereikt op 28 juli 2025. Hij heeft op 30 april 2025 een WIA-uitkering aangevraagd. Bij brief van 19 juni 2025 heeft het UWV beslist dat werkgeefster niet aan (al) haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan, waardoor de loondoorbetalingsverplichting is verlengd tot 27 juli 2026. Bij brief van 24 september 2025 is werknemer op staande voet ontslagen omdat hij (i) een collega heeft geslagen, (ii) hij in strijd met de waarheid heeft verklaard dat hij niet heeft geslagen en hij (iii) heeft geweigerd om op gesprek te komen bij werkgeefster. Werknemer stelt dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en dat er geen sprake is van een dringende reden. Hij verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en (meer) subsidiair betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel**Het ontslag is onverwijld gegeven*

De kantonrechter stelt vast dat het ontslag onverwijld is gegeven. Op basis van de gebeurtenissen op 22 september 2025 heeft werkgeefster onmiddellijk onderzoek verricht en in dat kader gesprekken gevoerd met getuigen en directe collega's van werknemer. Op 23 september 2025 is er een hoor- en wederhoorgesprek gevoerd en een vervolgggesprek, waarna vervolgens een nadere e-mailwisseling heeft plaatsgevonden over een tweede gesprek op 24 september 2025, waarvan werknemer heeft aangegeven verhinderd te zijn.

Is er sprake van dringende redenen?

De door werkgeefster gestelde weigering van werknemer om op gesprek te komen levert naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Ten aanzien van de door werkgeefster overige aangevoerde dringende redenen, betwist werknemer stellig dat hij zijn collega heeft geslagen. De kantonrechter vindt dat de verweten gedraging, gelet op de gemotiveerde betwisting daarvan, de (deels) nog niet volledig duidelijke getuigenverklaringen en het gebrek aan de door werkgeefster genoemde, maar nog niet

overgelegde medische verklaring van de huisarts, nog onvoldoende vaststaat. Werkgeefster wordt in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat werknemer een collega heeft geslagen door alle middelen rechtens, waaronder het horen van nader genoemde getuigen. Aan haar tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft werkgeefster grotendeels dezelfde beschuldigingen ten grondslag gelegd als aan het ontslag op staande voet. Ook ten aanzien van dit verzoek geldt dat de bewijslast voor de genoemde gronden op haar rust. Om deze reden zal de opgedragen bewijsopdracht ook gelden voor het tegenverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15033

Zaaknummer: 11927976 / AO VERZ 25-44

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: T. Koenders en R.J.A.C. Haas

Wetsartikelen: 223 Rv en 284 Rv, 6:119 BW, 7:625 BW, 7:669 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van zieke werkneemster die in het restaurant van haar ouders werkte, wordt in kort geding deels toegewezen. Ten aanzien van de urenomvang en de aard van de werkzaamheden is nader onderzoek nodig.

Feiten

Werkneemster is op 16 juni 2020 als keukenhulp en vakkracht gaan werken bij het restaurant van haar ouders (werkgeefster). In haar arbeidsovereenkomst is een arbeidsomvang van 38 uur per week opgenomen. In het verleden is werkneemster arbeidsongeschikt geweest op basis waarvan zij een WIA-uitkering ontving. Op 27 juni 2023 heeft werkneemster de boekhouder van werkgeefster laten weten dat zij per 1 juni 2023 uit dienst gaat. Op 24 december 2024 heeft werkneemster aan de boekhouder laten weten dat zij vanaf 1 december 10 uur uitbetaald wil krijgen in verband met een bericht dat zij heeft ontvangen van de SVB. Op 21 april 2025 hebben de ouders van werkneemster laten weten dat zij met pensioen gaan en de onderneming daarom zullen staken. Werkneemster heeft zich op 30 april 2025 (met terugwerkende kracht) vanaf 21 april 2025 ziekgemeld. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster dat de voorzieningenrechter haar ouders en het restaurant hoofdelijk veroordeelt tot betaling van het haar toekomende loon over de periode mei tot en met oktober 2025, vermeerderd met vakantietoeslag, de wettelijke verhoging, de wettelijke rente en het loon gedurende de resterende duur van arbeidsongeschiktheid. Zij stelt daarbij dat zij vanaf december 2024 haar loon deels wit (voor 10 uur) en deels zwart uitbetaald kreeg. Volgens werkneemster werkte zij feitelijk 12 uur per dag (48 uur per week), maar heeft ze ervoor gekozen haar loonvordering te beperken tot de contractuele arbeidsomvang van 38 uur per week. Ook stelt werkneemster dat zij op grond van de Horeca-cao onderbetaald wordt, omdat de functie van keukenhulp niet de lading dekt en zij veel meer werkzaamheden verrichtte. Werkgeefster betwist daarentegen dat er sprake is geweest van een fulltime dienstverband en dat werkneemster meer werkzaamheden zou hebben verricht dan die van een keukenhulp/vakkracht. Volgens haar is werkneemster in de periode mei 2023 tot december 2024 uit dienst geweest en is zij op eigen verzoek vanaf december 2024 weer begonnen met 10 uren per week op papier. Feitelijk werkte werkneemster volgens haar niet meer dan 20 uur per week.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat de stellingen van partijen over de feitelijke gang van zaken ver uit elkaar liggen en elkaar tegenspreken. Om goed te

kunnen beoordelen hoeveel uren werkneemster werkte en wat haar werkzaamheden waren, is nader onderzoek nodig, waarvoor geen ruimte is in het kader van deze kortgedingprocedure. Nu werkgeefster tijdens de mondelinge behandeling wel heeft erkend dat er de afgelopen periode te weinig loon is betaald aan werkneemster zal de kantonrechter in deze procedure voorshands oordelen dat werkneemster in ieder geval verloond moest worden voor 20 uur per week. Dit volgt immers uit de stellingen van werkgeefster. De kantonrechter gaat daarbij voorlopig uit van (het eindloon van) functieschaal 3 van de Horeca-cao, nu werkneemster haar stelling dat zij in een hogere functieschaal moet worden ingedeeld – mede gelet op de betwisting hiervan – niet heeft onderbouwd. Dit loon moet nog wel worden omgerekend naar 20 uur per week en de al betaalde nettobedragen moeten daarop in mindering worden gebracht. Daarnaast veroordeelt de kantonrechter werkgeefster tot betaling van de wettelijke verhoging en wettelijke rente over het achterstallig salaris. Voor matiging is geen grond, nu het aan een werkgever is om de arbeidsomvang goed te documenteren. Tot slot dienen ook de toekomstige loonbetalingen door werkgeefster te worden gedaan totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig en onherroepelijk is geëindigd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11361

Zaaknummer: 11937915 \ VV EXPL 25-72

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: M.P.J. Rubens en J. Marges

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:625 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, zodat aan de werknemer een billijke vergoeding toekomt.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2019 in dienst bij NTT Global Data Centers Netherlands B.V. (hierna: 'NTT') in de functie van Regional Director tegen een maandsalaris van € 10.766,56 bruto vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Werknemer is de hoogste leidinggevende werknemer op de vestiging in Nederland (genaamd: 'AMS1'). Op 2 juni 2025 ontving NTT een melding van een incident op 27 mei 2025 van een externe beveiligiger over mogelijk grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Naar aanleiding van deze melding is NTT een intern onderzoek gestart. NTT concludeerde naar aanleiding van de gevoerde gesprekken met drie personen die werkzaam zijn op AMS1 dat er sprake was van een patroon van grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Op 17 juli 2025 heeft NTT met werknemer hierover een gesprek gevoerd. Na afloop van het gesprek is werknemer op non-actief gesteld ten behoeve van een vervolgonderzoek. Gedurende het vervolgonderzoek zijn nog zeven personen gehoord door NTT. Op 22 augustus 2025 heeft NTT werknemer uitgenodigd voor een tweede gesprek op 27 augustus 2025. Werknemer heeft NTT op 25 augustus 2025 verzocht om voorafgaand aan dit gesprek de onderzoeksresultaten aan hem toe te zenden. Ook heeft werknemer verzocht om de bedrijfsarts in te schakelen en heeft hij meegedeeld dat hij wegens ziekte niet in staat is op 27 augustus 2025 te komen. Werknemer is niet verschenen op het gesprek van 27 augustus 2025. Op 28 augustus 2025 heeft NTT de onderzoeksresultaten aan werknemer toegezonden. In dezelfde brief heeft NTT werknemer ontslag op staande voet aangezegd en een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Op 24 september 2024 heeft NTT het voorliggende ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter wijst het ontbindingsverzoek op de primaire grondslag (e-grond) af. NTT moet in deze procedure haar stellingen - dat werknemer zich structureel grensoverschrijdend heeft gedragen en misbruik heeft gemaakt van zijn positie - met concrete feiten onderbouwen. Daarin is zij niet geslaagd. Werknemer verzet zich niet tegen ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege (inmiddels) ernstig verstoorde arbeidsverhoudingen (g-grond). De kantonrechter zal het ontbindingsverzoek op de subsidiaire grondslag toewijzen. De kantonrechter ziet hierbij aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van

NTT. Daarbij neemt de kantonrechter in de eerste plaats in aanmerking dat het door NTT verrichte onderzoek niet zorgvuldig (genoeg) is uitgevoerd. Verder geldt dat aan werknemer voorafgaand aan het indienden van het ontbindingsverzoek onvoldoende gelegenheid is geboden om zijn kant van het verhaal te vertellen. Daarnaast acht de kantonrechter het ernstig verwijtbaar dat NTT op basis van een onvoldoende zorgvuldig onderzoek en zonder voldoende feitelijke grondslag de arbeidsovereenkomst met werknemer zonder meer wenste te beëindigen en dat zij de zaak met haar brief van 28 augustus 2025 en het daarin aangezegde (maar niet doorgezette) ontslag op staande voet onomkeerbaar op scherp zette. Dat de arbeidsverhoudingen inmiddels ernstig en blijvend zijn verstoord, is dan ook met name aan NTT toe te rekenen. De kantonrechter kent aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 128.500 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14472

Zaaknummer: 11895365

Rechters: E. Jochem

Advocaten: T.D.E. Hoekstra, J. de Gans en P.H.J. Nass

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. De kantonrechter past de i-grond (combinatie d- en g-grond) ambtshalve toe.*Feiten*

Werknemer is op 8 april 2024 in dienst getreden bij Valid Infra Pro's B.V (hierna: 'Valid Infra'). Met ingang van 1 juni 2025 is werknemer wegens een overgang van onderneming in dienst van Valid Managed Services B.V. (hierna: 'Valid'). Op 16 mei 2025 heeft de leidinggevende van werknemer (hierna: 'A') in een gesprek het (onvoldoende) functioneren met werknemer ter sprake gebracht. Mede gelet op de ingenomen houding en het vertoonde gedrag van werknemer tijdens dat gesprek, heeft op 21 mei 2025 nogmaals een gesprek plaatsgevonden. Toen is weer het functioneren aan de orde gesteld en ook heeft werknemer op dat moment een officiële waarschuwing ontvangen voor zijn gedrag tijdens het gesprek van 16 mei 2021. Valid heeft deze waarschuwing schriftelijk bevestigd op 22 mei 2025. Op 26 mei 2025 heeft Valid nogmaals een gesprek georganiseerd. Met ingang van 8 juli 2025 is werknemer op non-actief gesteld. In deze procedure verzoekt Valid om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren (d-grond) en/of een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Volgens Valid functioneert werknemer niet alleen onvoldoende, maar zit de crux van het probleem er vooral in dat werknemer ieder gesprek over zijn functioneren weigert, althans uit de weg gaat. Daardoor kan niet eens worden toegekomen aan de vraag of een verbeterplan noodzakelijk is, en zo ja hoe dat eruit moet zien. Door de weigerachtige houding en het niet passende gedrag van werknemer zijn partijen in een impasse komen te verkeren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Valid beroept zich in de eerste plaats op de d-grond. Valid heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat er het nodige valt aan te merken op de wijze waarop werknemer functioneert, dat aanpassing en verbetering noodzakelijk zijn, en dat hem dat ook duidelijk moet zijn geworden. Valid heeft echter niet tot nauwelijks schriftelijk richting werknemer gedocumenteerd/kenbaar gemaakt waar het onvoldoende functioneren precies op ziet, op welke wijze de verbeteringen concreet gerealiseerd moeten worden, binnen welke termijn en op welke manier Valid daarbij ondersteuning aan werknemer zal aanbieden. Daarom kan de d-grond niet tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst leiden. Valid beroept zich in de tweede plaats op de g-grond. Het feit dat werknemer het inhoudelijk gesprek over zijn functioneren uit de weggaat, is kwalijk en valt werknemer zeker aan te rekenen, maar het rechtvaardigt niet de vergaande conclusie dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Onder deze omstandigheden kan Valid zich niet met succes op de g-grond

beroepen. Naar het oordeel van de kantonrechter doet zich hier een situatie voor als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub i BW. Hiervoor is geconcludeerd dat Valid terecht kritiek heeft op het functioneren van werknemer, welke kritiek werknemer weigert te accepteren of op zijn minst weigert daarover met Valid in gesprek te gaan. Dat heeft geleid tot een flinke verstoring in de arbeidsrelatie. Partijen zijn in een impasse geraakt. Mede door de starre opstelling van werknemer is het niet goed mogelijk om op constructieve wijze met elkaar te overleggen hoe aan de samenwerking voor de toekomst vorm en inhoud kan worden gegeven. Daar komt bij dat op dit moment klantcontact niet mogelijk is. Mede gelet op hetgeen werkgever daarover heeft verklaard (hij acht een zodanig gesprek c.q. overleg niet nodig en daarom niet aan de orde), is niet aannemelijk dat deze situatie bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst op korte termijn zal verbeteren. Dat een gesprek tussen partijen daarvoor noodzakelijk is, wordt door werknemer immers nog altijd niet aanvaard. Dit kennelijk oprechte onbegrip staat aan een uitweg uit de hiervoor geconstateerde impasse in de weg. Het is aannemelijk dat het voortzetten van de arbeidsovereenkomst zal leiden tot een verdere verslechtering van de nu al problematische samenwerking. Er is een situatie ontstaan waarin voortzetting van de arbeidsovereenkomst vruchteloos is.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8533

Zaaknummer: 11869158_E23122025

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: P.A.L. de Jong

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

RECHTSPRAAK

De uitzendovereenkomst van werkneemster is van rechtswege geëindigd, zodat geen recht bestaat op verdere loondoorbetaling. Het verzoek tot loonbetaling wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 23 september 2024, samen met haar man, in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding met loonuitsluitingsbepaling. De uitzendovereenkomst is aangegaan voor de duur van één week, waarbij deze daarna telkens stilzwijgend kan worden verlengd voor de duur van vier weken. Tijdens het dienstverband is werkneemster door werkgeefster te werk gesteld bij een filiaal van een onderneming. Werkneemster heeft hier gewerkt tot en met 10 oktober 2024. Op die dag zou werkneemster ten val zijn gekomen en heeft zij geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster. In haar verzoekschrift vraagt werkneemster de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden en werkgeefster te veroordelen tot betaling van haar loon tot 23 september 2025. Werkgeefster concludeert tot niet-ontvankelijkverklaring dan wel afwijzing van de verzoeken van werkneemster.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster haar verzoeken gewijzigd, in die zin dat zij haar verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst heeft ingetrokken. Volgens werkneemster is er op 23 september 2025 inmiddels van rechtswege een einde gekomen aan de arbeidsovereenkomst en bestaat er geen belang meer bij het verzoek tot ontbinding. Werkneemster is in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een uitzendovereenkomst voor de duur van één week, die daarna telkens stilzwijgend met perioden van vier weken is verlengd. Volgens werkgeefster is er tot en met 22 december 2024 uitvoering gegeven aan de uitzendovereenkomst. Dit betekent dat werkneemster over deze gehele periode betaald heeft gekregen. Dit betwist werkneemster ook niet. Ook staat vast dat zij na 10 oktober 2024 niet meer heeft gewerkt voor werkgeefster. Werkgeefster voert aan dat er op 22 december 2024 van rechtswege een einde is gekomen aan de uitzendovereenkomst tussen partijen en dat zij hiervoor ook in januari 2025 een eindafrekening met daarbij betaling van de transitievergoeding heeft gestuurd aan werkneemster. Niet goed valt in te zien waarom werkneemster vervolgens acht maanden later alsnog een verzoek indient en zich daarbij op het standpunt stelt dat haar uitzendovereenkomst nog altijd zou voortduren en zij recht zou hebben op loondoorbetaling. Het verzoek van werkneemster tot betaling van het achterstallig loon wordt door de kantonrechter afgewezen. Of er bij werkneemster sprake was van

arbeidsongeschiktheid naar aanleiding van een val op 10 oktober 2024, laat de kantonrechter in het midden omdat het niet relevant is voor de beoordeling van deze zaak en werkgeefster daarbij uitdrukkelijk betwist op de hoogte te zijn geweest van eventuele arbeidsongeschiktheid van werknemster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6876

Zaaknummer: 11888882 LE VERZ 25-65 LvdH/1470

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: R.A.D. Koppelaar en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het plegen van fraude met restmaterialen is wel onverwijld gegeven. Hoewel het onderzoek ruim vier maanden heeft geduurd, heeft werkgever voldoende voortvarend gehandeld.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 september 1977 bij Shin-Etsu PVC B.V. (hierna: Shin-Etsu), laatstelijk in de functie van productieassistent. Hij is op 7 maart 2024 op staande voet ontslagen wegens betrokkenheid bij het plaatsen van restmaterialen uit de fabriek van Shin-Etsu in containers van een derde (Van Leeuwen/DCC), het opdracht geven voor het maken van poortbewijzen zodat de illegale containers het terrein van Shin-Etsu konden verlaten, het ontvangen en onder zich houden van contante gelden van die derde (Van Leeuwen/DCC) voor de restmaterialen en het aanwenden van die gelden voor etentjes en uitjes met collega's. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Hij heeft ook een aantal nevenverzoeken ingediend. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet als rechtsgeldig kan worden aangemerkt, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Shin-Etsu had volgens de kantonrechter namelijk voortvarender moeten handelen nadat zij op 17 november 2023 er al een melding over kreeg dat werknemer mogelijk betrokken was bij fraude van restmaterialen. De kantonrechter heeft werknemer de wettelijke transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding toegekend. Hoewel werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, was het volgens de kantonrechter naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om deze niet toe te kennen (zie AR 2024-1141). Shin-Etsu is in hoger beroep gegaan nu zij het niet eens is met het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Onverwijldheid en dringende reden

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat Shin-Etsu wel voortvarend genoeg heeft gehandeld. Ten aanzien van het ontstane vermoeden van betrokkenheid van werknemer bij fraude met restmaterialen heeft Shin-Etsu aangevoerd dat zij op 17 november 2023 een mondelinge klokkenluidersmelding heeft ontvangen. Shin-Etsu heeft vervolgens direct contact opgenomen met Hoffmann en heeft op 22 november 2023 opdracht tot extern

onderzoek verstrekt. Eveneens op 22 november 2023 is de melder door Hoffmann gehoord. Omdat het onderzoek tot 6 december 2023 nog niets had opgeleverd, is besloten om trackers te gaan plaatsen in containers die ongeregistreerd op het terrein stonden. Dit was best complex omdat de containers op het terrein van een derde werden bewaard. Verder golden voor het bestellen van de trackers formaliteiten die in acht moesten worden genomen en er was sprake van een levertijd. De eerste professionele tracker is op 12 december 2023 geplaatst. De betreffende container is op 20 december 2023 verplaatst, tijdens de kersttoespraak van het bedrijf, waardoor niet tijdig kon worden ingegrepen. Vervolgens is besloten een nieuwe ongeregistreerde container te tracken. Een nieuwe container is – waarschijnlijk in verband met de kerst/oud en nieuwperiode – pas op 10 januari 2024 op het terrein geplaatst/gesignaleerd. Op 24 januari 2024 is daarin een tracker geplaatst. De container is op 30 januari 2024 in beweging gekomen en binnen acht minuten afgevoerd waardoor onderschepping niet is gelukt. Pas op 15 februari 2024 is – door een derde tracker – een container aan de poort van Shin-Etsu staande kunnen houden. Na het informeren van het hoger management, het inwinnen van juridisch advies en na afstemming met Hoffmann heeft Shin-Etsu besloten medewerkers te gaan horen. De datum daarvoor was bepaald op 27 februari 2024, omdat een ruimte moest worden gehuurd in een hotel en er vier medewerkers van Hoffmann (twee teams van elk twee personen) moesten worden ingeschakeld. Op 26 februari 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld en kon het geplande verhoor niet doorgaan. Op 4 maart 2024 is werknemer hersteld gemeld en op de werkvloer verschenen en is het verhoor opnieuw gepland, op 5 maart 2024. Op die dag zijn eerst de andere verdachte medewerkers gehoord. Hieruit bleek hoe de fraude feitelijk plaatsvond en wat de rol van werknemer daarbij was. Vervolgens is werknemer die middag gehoord (en ook een andere medewerker). Na het tweede gesprek met werknemer op 7 maart 2024 – waarbij Shin-Etsu de bevindingen van gesprekken met vier andere medewerkers heeft kunnen meenemen – heeft Shin-Etsu werknemer op staande voet ontslagen. Het hof komt tot het oordeel dat Shin-Etsu gezien deze omstandigheden en de complexe situatie niet eerder tot het ontslag kon overgaan. Voor het ontslag had Shin-Etsu ook een dringende reden: werknemer heeft gedurende langere tijd, in ieder geval vanaf 2022, verschillende keren opdracht gegeven aan DCC om containers te plaatsen op het terrein van Shin-Etsu, hij gaf medewerkers van Shin-Etsu opdracht om in die containers restmateriaal te deponeren in plaats van in de daartoe bestemde containers, nadat deze gevuld waren met restmaterialen gaf hij opdracht deze weer af te voeren en gaf hij medewerkers opdracht daartoe een (vals) poortbewijs op te maken en werknemer heeft hiervoor geld ontvangen. De persoonlijke omstandigheden die werknemer aanvoert, leiden – mede gelet op zijn cruciale rol – niet tot een andere conclusie.

Billijke vergoeding en transitievergoeding

Het hof is van mening dat werknemer van zijn handelen een ernstig verwijt kan worden gemaakt. Toekenning van de transitievergoeding en billijke vergoeding is dan ook niet aan de orde. Anders dan de kantonrechter acht het hof het niet toekennen van de transitievergoeding aan werknemer niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Van een kleine misstap is namelijk geen sprake geweest. Werknemer had een lang dienstverband van

46 jaar maar heeft het vertrouwen dat Shin-Etsu in hem had ernstig beschaamd. Werknemer is daarentegen de gefixeerde schadevergoeding aan Shin-Etsu verschuldigd. Ook dient hij (een deel van) de onderzoekskosten aan Shin-Etsu te betalen.

De conclusie is dat het hoger beroep van Shin-Etsu slaagt. Het hof vernietigt de beslissing van de kantonrechter en wijst de verzoeken van werknemer alsnog af.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2790

Zaaknummer: 200.348.813/01

Rechters: M.D. Ruizeveld, M.J. van der Ven en P.S. Fluit

Advocaten: D. van Gerven en V. Knetsch

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:673 lid 8 BW en 7:672 lid 11 BW