

Nieuwsbrief VAAN AR Updates

Nummer 3, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:586](#) 30-06-2025

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2026:31](#) 06-01-2026

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2686](#) 16-12-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2579](#) 02-12-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7624](#) 01-12-2025

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2026:46](#) 14-01-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:147](#) 13-01-2026

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2026:172](#) 12-01-2026

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2026:3](#) 05-01-2026

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7211](#) 31-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7180](#) 29-12-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:5677](#) 24-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11551](#) 24-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:15473](#) 24-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11615](#) 24-12-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8892](#) 23-12-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8893](#) 23-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11563](#) 22-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11582](#) 19-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7205](#) 19-12-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14979](#) 18-12-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:25992](#) 18-12-2025
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:12566](#) 17-12-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11509](#) 17-12-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8940](#) 15-12-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9722](#) 09-12-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9725](#) 04-12-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9726](#) 04-12-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9699](#) 28-11-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9365](#) 27-11-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9311](#) 24-11-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14959](#) 21-11-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14958](#) 21-11-2025
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:7713](#) 03-10-2025
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:5676](#) 22-09-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15198](#) 19-09-2025

RECHTSPRAAK

Onder specifieke omstandigheden is inperking van onbeperkte opeenstapeling van vakantieverlof (met ziekteverlof) mogelijk.*Feiten**

YH is sinds 1983 in dienst bij GTC Dijon. Na een wisseling van partners bij GTC Dijon in juni 2020 verslechterde de relatie tussen YH en haar werkgever. YH is van mening dat zij het slachtoffer is van intimidatie op de werkvloer door een van deze partners. Sinds februari 2022 is YH met ziekteverlof. Dit verlof is onbeperkt wat betreft de uren dat zij thuis aanwezig mag zijn, en zij mag haar huis verlaten, waardoor YH bewegingsvrijheid heeft. Voor de arbeidsrechtbank Dole (Frankrijk) heeft YH betaling gevorderd van een schadevergoeding van € 7.629,50, betreffende het recht op betaald jaarlijks verlof dat zij had opgebouwd gedurende de periode van haar ziekteverzuim. De rechtbank heeft de vorderingen afgewezen onder meer op basis van een rapport (gebaseerd op open Facebookpagina's van YH) waaruit bleek dat YH tijdens haar ziekteverlof regelmatig vakantie neemt en regelmatig uit eten gaat. De rechtbank is van mening dat YH baat heeft bij rust, ontspanning en vrije tijd. De verwijzende rechter merkt op dat het recht op betaald jaarlijks verlof, zoals vastgelegd in artikel 7 lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG, volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie een dubbel doel dient: werknemers de mogelijkheid bieden om te rusten en om te genieten van een periode van ontspanning en vrije tijd. Deze rechter is van oordeel dat het ziekteverlof van YH in dit geval reeds aan dit dubbele doel voldoet, aangezien het YH de mogelijkheid biedt om te rusten en tijd te besteden aan ontspanning en vrije tijd. Gezien het feit dat het nationale recht bij de beoordeling van een vordering tot vergoeding van het recht op betaald jaarlijks verlof dat de werknemer tijdens zijn ziekteverlof heeft opgebouwd, geen rekening houdt met omstandigheden zoals een ziekte die de werknemer niet arbeidsongeschikt maakt en die geen zware behandeling vereist, alsmede verlof om te rusten en een periode van ontspanning en vrije tijd te hebben, stelt de verwijzende rechter de verenigbaarheid van dit nationale recht met artikel 31 lid 2 van het Handvest en met Richtlijn 2003/88/EG ter discussie.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Cumulatie van vakantieverlof bij langdurige ziekte kan - wegens het ontbreken van de recuperatiefunctie - onder omstandigheden worden ingeperkt

Volgens consistente rechtspraak van het Hof heeft het recht op jaarlijks verlof een dubbele doelstelling, namelijk enerzijds de werknemer in staat te stellen te rusten van de uitvoering

van de taken die hem volgens zijn arbeidsovereenkomst toekomen, en anderzijds de beschikking te hebben over een periode van ontspanning en vrije tijd (HvJ EU 22 september 2022, *Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 en C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707, punt 27 en de aldaar aangehaalde rechtspraak). Deze dubbele doelstelling, die het recht op betaald jaarlijks verlof onderscheidt van andere soorten verlof die verschillende doeleinden nastreven, is gebaseerd op de premisse dat de werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt gedurende de referentieperiode. Immers, het doel om de werknemer in staat te stellen te rusten veronderstelt dat deze werknemer een activiteit heeft uitgeoefend die het recht op een rust-, ontspannings- en recreatieperiode rechtvaardigt, teneinde de bescherming van zijn veiligheid en gezondheid zoals beoogd door Richtlijn 2003/88/EG te waarborgen. Dienovereenkomstig moeten de rechten op betaald jaarlijks verlof in principe worden vastgesteld op basis van de daadwerkelijk gewerkte periodes krachtens de arbeidsovereenkomst (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 28 en de daarin vermelde rechtspraak).

In bepaalde situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn werkzaamheden uit te voeren, kan het recht op betaald jaarlijks verlof door een lidstaat niet afhankelijk worden gesteld van de verplichting daadwerkelijk gewerkt te hebben. Dit geldt met name voor werknemers die wegens ziekteverlof afwezig zijn tijdens de referentieperiode. Immers, zoals blijkt uit de rechtspraak van het Hof, worden deze werknemers voor wat betreft het recht op betaald jaarlijks verlof gelijkgesteld met degenen die daadwerkelijk gedurende die periode hebben gewerkt (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*). In deze context heeft het Hof geoordeeld dat artikel 7 lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen of praktijken die bepalen dat het recht op betaalde jaarlijkse vakantie vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een door het nationale recht vastgestelde overdrachtsperiode, wanneer de werknemer tijdens de hele of een deel van de referentieperiode met ziekteverlof is geweest en derhalve praktisch geen gelegenheid heeft gehad om dit recht uit te oefenen (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 31, en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Volgens deze jurisprudentie is het daarom uitgesloten dat het recht van een werknemer op minimaal betaalde jaarlijkse vakantie, gegarandeerd door het recht van de Unie, verminderd kan worden in een situatie waarin de werknemer vanwege ziekte gedurende de referentieperiode niet aan zijn werkverplichting heeft kunnen voldoen (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 32 en de aldaar aangehaalde jurisprudentie). Hieruit volgt dat in een situatie zoals die in hoofdzaak aan de orde is, het recht op betaalde jaarlijkse vakantie noch kan vervallen noch verminderd kan worden met het argument dat het door de werknemer werd verworven gedurende de periode van zijn ziekteverlof. Deze interpretatie kan niet worden betwist door het feit dat de voorwaarden van het ziekteverlof de werknemer toestaan zijn woning te verlaten, vakantie te nemen en werkzaamheden uit te voeren. Het Hof heeft in dit opzicht enerzijds geoordeeld dat het optreden van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte in principe onvoorspelbaar is en buiten de wil van de werknemer ligt. Afwezigheden als gevolg van ziekte moeten immers worden beschouwd als afwezigheden van het werk om redenen die onafhankelijk zijn van de wil van de werknemer en moeten in de diensttijd worden

meegerekend (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 30, en HvJ EU 14 december 2023, *Sparkasse Südpfalz*, C-206/22, ECLI:EU:C:2023:984, punt 33 en aldaar aangehaalde jurisprudentie). Anderzijds staat de zieke werknemer onder fysieke of psychische beperkingen als gevolg van een ziekte (*Sparkasse Südpfalz*, punt 34 en aldaar aangehaalde jurisprudentie).

Onder specifieke omstandigheden is inperking van onbeperkte opeenstapeling van vakantieverlof mogelijk

Het Hof heeft in de bijzondere context waarin de betrokken werknemers werden verhinderd hun recht op betaalde jaarlijkse vakantie uit te oefenen wegens ziekteverlof, geoordeeld dat, hoewel een werknemer die tijdens meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is recht zou hebben op onbeperkte opbouw van alle rechten op betaalde jaarlijkse vakantie die zijn opgebouwd tijdens zijn afwezigheid van het werk, een dergelijke onbeperkte opeenstapeling niet langer voldoet aan het doel van het recht op betaalde jaarlijkse vakantie zelf (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 34 en aldaar aangehaalde jurisprudentie). Het Hof heeft reeds het bestaan van "specifieke omstandigheden" erkend die rechtvaardigen dat, om de negatieve gevolgen van een onbeperkt cumuleren van verworven betaalde jaarlijkse vakantie tijdens een langdurige ziekteperiode te vermijden, kan worden afgeweken van de regel dat rechten op betaalde jaarlijkse vakantie niet kunnen vervallen. Een dergelijke afwijking is gebaseerd op het doel van het recht op betaalde jaarlijkse vakantie zelf en op de noodzaak om de werkgever te beschermen tegen het risico van een te grote opeenhoping van afwezigheidsperioden van de werknemer en de moeilijkheden die deze voor de organisatie van het werk zouden kunnen meebrengen (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 35 en aldaar aangehaalde jurisprudentie). Uitgaande van specifieke omstandigheden waarin een werknemer gedurende meerdere opeenvolgende referentieperiodes arbeidsongeschikt is, heeft het Hof geoordeeld dat, met het oog op niet alleen de bescherming van de werknemer die Richtlijn 2003/88/EG beoogt, maar ook van de werkgever, die wordt geconfronteerd met het risico van een te grote cumulatie van afwezigheidsperiodes van de werknemer en de moeilijkheden die dit voor de organisatie van het werk kan meebrengen, artikel 7 van deze richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen nationale bepalingen of praktijken die, door middel van een uitstelperiode van vijftien maanden, waarna het recht op betaald jaarlijks verlof vervalt, de cumulatie van de rechten op een dergelijk verlof van een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperiodes arbeidsongeschikt is, beperken (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punt 36).

Niettemin heeft het Hof geoordeeld dat niet mag worden afgeweken van het recht verankerd in artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest, volgens welk een verworven recht op betaald jaarlijks verlof niet kan vervallen aan het einde van de referentieperiode en/of een door het nationale recht vastgestelde overdrachtsperiode wanneer de werknemer niet in de gelegenheid is gesteld om zijn verlof op te nemen, met name indien de werkgever zijn verplichtingen tot het stimuleren en informeren over het opnemen van het betaald jaarlijks verlof niet tijdig is nagekomen (*Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus*, punten 41

en 42).

Gezien de voorgaande overwegingen, moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat artikel 7 lid 1 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat het recht op betaald jaarlijks vakantieverlof dat is opgebouwd gedurende een referentieperiode niet kan vervallen of worden verminderd bij het verstrijken van die periode, wanneer de betrokken werknemer gedurende die periode met ziekteverlof is geweest wegens een aandoening van niet-beroepsmatige oorsprong, die geen beperkingen had met betrekking tot uitgaan en activiteiten van deze werknemer.

** Deze uitspraak is tijdens publicatie op AR Updates enkel in het Frans gepubliceerd. Voor deze Nederlandse vertaling is gebruik gemaakt van AI-tools. Gelieve de originele bron te raadplegen.*

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:586

Zaaknummer: C-37/25

Rechters: N. Jääskinen, A. Arabadjiev en M. Condinanzi

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG en 7:634 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is tot twee keer toe een arbeidsongeval overkomen. Werkgeefster erkent aansprakelijkheid voor ongevallen, maar betwist schade, nu volgens haar al eerder sprake was van beperkingen. Kantonrechter beveelt onderzoek en benoemt deskundige.

Feiten

Werknemer is op 24 september 2007 in dienst getreden bij werkgeefster als productiemedewerker. Werkgeefster produceert in een fabriek onder meer vleeswaren, soepen en vegetarische producten. Tijdens het dienstverband zijn werknemer twee arbeidsongevallen overkomen. Op 11 september 2018 is werknemer op de werkplek uitgleden op de gladde vloer, waarbij hij op zijn rug en linker bil terecht kwam. Per 15 oktober 2018 was hij hersteld en weer volledig bij werkgeefster aan het werk. Op 15 maart 2019 kwam er tijdens het werk een zware balk op het hoofd van werknemer terecht, als gevolg waarvan hij een dag opgenomen is geweest in het ziekenhuis. Per 1 juli 2021 is de arbeidsovereenkomst beëindigd, omdat er geen passend werk meer beschikbaar is voor werknemer. Werknemer ontvangt thans een IVA-uitkering. Werkgeefster heeft de aansprakelijkheid voor de twee arbeidsongevallen erkend. Werknemer vordert onder meer veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 311.541,25 aan schadevergoeding. Werknemer voert aan dat hij als gevolg van de ongevallen lichamelijke klachten heeft. Ook heeft hij PTSS opgelopen. De verzekeraar van werkgeefster heeft wel aansprakelijkheid erkend maar betwist de schade, omdat er volgens haar al eerder sprake was van beperkingen. Volgens werknemer bagatelliseert werkgeefster de klachten. Werknemer had eerder wel klachten, maar daarvan was hij hersteld ten tijde van de ongevallen.

Oordeel

De kantonrechter beveelt een onderzoek door een deskundige, namelijk een verzekeringsarts, voor de beantwoording van (medische) vragen over onder meer de situatie *met* ongevallen en de situatie *zonder* ongevallen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:147

Zaaknummer: 11723039 CV EXPL 25-966

Rechters: U. van Houten

Advocaten: H.G.M. van Zutphen en W.S. Oostveen-Kouwenhoven

Wetsartikelen: 7:658 BW en 202 Rv

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst vakgroepcoördinator ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft in strijd met gedragscode en eerdere toezegging intieme relatie met collega niet (tijdig) gemeld. Toekenning transitievergoeding en aanvullende uitkering op grond van cao SGO.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2023 in dienst bij de Omgevingsdienst IJsselland. De functie van werknemer is medewerker toezicht en handhaving. Daarnaast vervult hij sinds eind 2024 de rol van coördinator van de vakgroep industrie. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties (hierna: cao SGO) van toepassing. Bij het aangaan van het dienstverband hebben partijen gesproken over hetgeen is voorgevallen tijdens een vorig dienstverband van werknemer bij een andere omgevingsdienst, waarbij sprake was van een relatie met een vrouwelijke collega en na afloop daarvan van stalking van haar. Dat dienstverband is door de kantonrechter ontbonden. Partijen zijn het erover eens dat de strekking van het gesprek was dat iets vergelijkbaars zich niet opnieuw bij de Omgevingsdienst zou moeten voordoen. Op enig moment is tussen werknemer en een vrouwelijke collega een relatie ontstaan. Eind maart 2025 heeft de Omgevingsdienst een mediationtraject gestart tussen vier collega's, onder wie werknemer en zijn partner/collega. Rond 12 juni 2025 heeft de Omgevingsdienst werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. De partner van werknemer werkt inmiddels niet meer bij de Omgevingsdienst. De Omgevingsdienst verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)

Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding die ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De kantonrechter licht dit toe en gaat daarbij specifiek in op (1) een kwestie rond een tijdschrijfdiscussie en (2) het laat melden door werknemer van zijn relatie met een collega. Ten aanzien van de tijdschrijfdiscussie overweegt de kantonrechter dat werknemer collega's op verschillende momenten in verlegenheid heeft gebracht door de manier waarop hij zijn mening ventileerde. Zo heeft werknemer in januari

2025, tijdens een coördinatorenoverleg, ten overstaan van alle vakgroepcoördinatoren uitgesproken dat het tijdschrijven binnen de vakgroep frauduleus was, waarna er onrust ontstond in de vergadering. Dat de Omgevingsdienst stelt dat de tijdschrijfdiscussie heeft bijgedragen aan een verstoorde arbeidsverhouding is geen lege stelling zoals werknemer heeft betoogd, maar het is op concrete feiten en omstandigheden gebaseerd. Ook het niet of laat melden van de relatie op het werk draagt naar het oordeel van de kantonrechter bij aan de verstoring van de arbeidsverhouding. Uit de gedragscode van de Omgevingsdienst volgt dat medewerkers een intieme relatie met een collega moeten melden bij hun leidinggevende. Die melding heeft werknemer echter niet, of in elk geval niet tijdig, gedaan. Bovendien hebben partijen bij aanvang van het dienstverband, gelet op de relatie van werknemer tijdens een eerder dienstverband, met elkaar afgesproken dat werknemer het zou melden als hij opnieuw een relatie met een collega zou krijgen. Op 17 maart 2025 heeft werknemer pas toegegeven dat hij een intieme relatie had met een collega – terwijl die collega aangaf dat dit al vanaf de zomer van 2024 speelde – en dit heeft tot onrust binnen de organisatie geleid. Mediation is niet goed van de grond gekomen. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat er sprake is van een voldragen g-grond. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Bovenwettelijke uitkeringen op grond van cao SGO en transitievergoeding

Tussen partijen staat vast dat werknemer op grond van de cao SGO recht heeft op een aanvullende uitkering voor zover hij voldoet en blijft voldoen aan de voorwaarden. Dit deel van het verzoek wordt dan ook toegewezen. Daarnaast wijst de kantonrechter de transitievergoeding toe. De hoogte van die vergoeding wordt bepaald op een bedrag van € 5.027,30 bruto. Werknemer heeft daarnaast nog verzocht om toekenning van de na-wettelijke uitkering in de zin van paragraaf 2 van hoofdstuk 10 van de cao SGO. De kantonrechter oordeelt dat hij daarop geen recht heeft, nu de verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate te wijten is aan werknemer. Werknemer heeft recht op de vergoeding aanvullende uitkering en op de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat daarmee aan werknemer, die reeds sinds 12 juni 2025 is vrijgesteld van werkzaamheden, een passende regeling is geboden in de zin van artikel 10.22 van de cao SGO.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 12-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2026:172

Zaaknummer: 11952991 \ EJ VERZ 25-301

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis en J.S. Siemensma

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij te weinig loon van werkgeefster heeft ontvangen.*Feiten*

Werknemer is bij Alles Reiniging voor bepaalde tijd van 2 januari 2025 tot en met 1 januari 2026 in dienst. Van 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2024 heeft werknemer bij Alles Reiniging dezelfde functie vervuld, ook op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Tijdens de zitting is gebleken dat werknemer tussen dat dienstverband en het huidige dienstverband als zzp'er ook werkzaamheden voor Alles Reiniging heeft verricht. Sinds 1 mei 2025 is werknemer ziek en verricht hij geen werkzaamheden meer. Op 26 mei 2025 hebben partijen een beëindigingsovereenkomst gesloten, die werknemer later heeft ontbonden. In het kortgedingvonnis van 4 september 2025 is bepaald dat hij dat rechtsgeldig heeft gedaan. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon en het verstrekken van correcte loonspecificaties.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij te weinig loon van Alles Reiniging heeft ontvangen. Alles Reiniging vindt zelfs dat zij werknemer meer moest betalen voor de relevante periode dan werknemer zelf zegt. Het verschil tussen de totaalbedragen die partijen noemen, bestaat uit het vakantiegeld waar Alles Reiniging wel rekening mee heeft gehouden en werknemer niet. De kantonrechter heeft de door Alles Reiniging genoemde, maar door werknemer in de dagvaarding niet genoemde bedragen tijdens de zitting met werknemer doorgenomen en hij heeft bevestigd dat hij al die bedragen ook van Alles Reiniging heeft ontvangen. Kortom, al het loon dat volgens werknemer moest worden betaald, met daarbij nog een bedrag aan vakantiegeld, is betaald. Dat werknemer nog recht heeft op betaling vanuit het dienstverband in 2023 en 2024, is onvoldoende aannemelijk. Alles Reiniging heeft bij de conclusie van antwoord verder (nogmaals) alle loonstroken overgelegd. In tegenstelling tot wat uit de dagvaarding leek te volgen, heeft werknemer bovendien op de zitting gezegd dat hij de loonstroken voor 2023 en 2024 destijds al heeft ontvangen. Werknemer heeft daarnaast zelf alle loonstroken voor 2025 – uiteraard met uitzondering van december 2025 – bij de dagvaarding overgelegd. Voor zover werknemer vindt dat de loonstroken niet correct zijn, is het aan hem om uit te leggen wat daar mis mee is. Werknemer heeft dat alleen duidelijk gemaakt voor de loonstroken uit (begin) 2025, namelijk dat daarin in de maanden januari tot en met april 2025 onterecht inhoudingen zijn opgenomen. De kantonrechter beperkt zich bij de beoordeling van de vordering daarom

tot dat punt. Hoewel beide partijen hebben verklaard dat volgens hen alle verstrekte loonstroken over de periodes vanaf mei 2025 correct zijn, volgt uit de stellingen van Alles Reiniging tegelijkertijd dat de loonstroken over heel 2025, althans meerdere maanden daarvan, niet juist kunnen zijn. Volgens Alles Reiniging heeft zij namelijk € 4.500 aan voorschotten betaald, terwijl daarvan maar € 2.600 terug is te zien op de loonstroken. De bedragen die zij noemt, zijn bovendien niet te rijmen met de bedragen die op de loonstroken zijn opgenomen. Dat moet Alles Reiniging corrigeren, zodat werknemer uit de loonstroken kan opmaken welke voorschotten er zijn uitbetaald en wanneer die zijn verrekend met het loon. De vordering kan daarom worden toegewezen voor zover die ziet op de loonstroken uit 2025, op straffe van een dwangsom, die wordt beperkt en gemaximeerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7205

Zaaknummer: 11963202 \ UV EXPL 25-285 WMB/61313

Rechters: A.A.T. Werner

Advocaten: J.W. Menkveld

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Het is niet gesteld of gebleken dat werkgeefster direct na het ongeval een onderzoek heeft gedaan naar de toedracht daarvan. Dat had wel van haar verwacht mogen worden.

Feiten

Werknemer is als uitzendkracht aan werkgeefster ter beschikking gesteld. Vanaf januari 2020 heeft werknemer bij werkgeefster gewerkt als oogstmedewerker. Op 25 mei 2022 is werknemer om ongeveer 9.10 uur gevallen in een gangpad in de kas. Werknemer is diezelfde dag opgenomen in het ziekenhuis in verband met een elleboogfractuur. De Nederlandse arbeidsinspectie heeft een rapport opgesteld, maar geen eigen onderzoek uitgevoerd. Bij brief van 15 juli 2022 heeft de gemachtigde van werknemer werkgeefster aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 lid 2 BW voor de schade van werknemer. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is.

Oordeel

Werkgeefster heeft aangevoerd dat het ongeval niet gebeurd is in de uitoefening van de werkzaamheden, omdat het ongeval heeft plaatsgevonden tijdens de pauze. Het hof verwerpt dit verweer. Het criterium “in de uitoefening van de werkzaamheden” wordt ruim uitgelegd. Hieronder moet ook worden begrepen de situatie waarin een werknemer zich aansluitend aan de arbeidstijd (tijdens een pauze) nog altijd in de bedrijfsruimte bevindt waar hij de werkzaamheden moet verrichten. Het hof is verder van oordeel dat de door werknemer beschreven toedracht voldoende aannemelijk is geworden, namelijk dat hij op 25 mei 2022 is gevallen over een stuk rail dat uitstak uit de betonvloer van de kas waar hij zijn werkzaamheden verrichtte. Uit de door werknemer overgelegde foto's blijkt van een uitstekende rail waarvan getuige 2 heeft verklaard dat zij de foto met de uitstekende rail en de doos - die daar ter markering van het ongeval was aangebracht - heeft genomen en dat werknemer daar op die plek is gevallen. Bij die foto is ook elektronisch de datum van het ongeval vermeld. Verder hebben getuige 1 en getuige 2 ieder verklaard, ook in aanwezigheid van de kantonrechter, dat werknemer gevallen is over een uitstekende rail. Hun verklaringen komen op hoofdlijnen overeen en het hof acht die verklaringen voldoende geloofwaardig. De stelling van werkgeefster dat werknemer op een andere plek in de kas is gevallen (en er dus een gewone val was waarvoor werkgeefster in het kader van haar zorgplicht niet behoefde te waarschuwen, dan wel werkgeefster voldoende aan haar zorgplicht heeft voldaan), ziet op de toedracht van het ongeval. Hiervan draagt werkgeefster de bewijslast en het bewijsrisico. Niet gesteld of gebleken is dat werkgeefster direct na het ongeval een onderzoek heeft gedaan naar

de toedracht daarvan. Dat had wel van haar verwacht mogen worden nu op haar als werkgeefster ingevolge het Arbobesluit de verplichting rust om zorg te dragen voor een werkvloer die vrij is van oneffenheden en werknemer met een elleboogfractuur in het ziekenhuis werd opgenomen. Van een huis-, tuin- en keukenongeluk waarvoor niet gewaarschuwd hoeft te worden is geen sprake. Van werkgeefster had verwacht mogen worden dat zij op het ongeval toegesneden veiligheidsmaatregelen treft en toezicht houdt op de naleving van de veiligheidsmaatregelen en veiligheidsinstructies, in het bijzonder dat zij de werkvloer regelmatig inspecteert op oneffenheden en controleert of de rails - die klaarblijkelijk kunnen afbreken en uitsteken – nog goed in de vloer verzonken zijn en geen oneffenheden in de werkvloer veroorzaken waarover gevallen kan worden. Bij eventuele oneffenheden mag van haar verwacht worden dat zij deze allereerst duidelijk markeert/ afzet en vervolgens zo spoedig mogelijk repareert. Niet gesteld of gebleken is dat dergelijke maatregelen te bezwaarlijk of te kostbaar zouden zijn, of dit anderszins in redelijkheid niet van haar kon worden gevergd. Het hoger beroep slaagt. Het hof verklaart voor recht dat werkgeefster jegens werknemer aansprakelijk is voor het door werknemer opgelopen letsel op of omstreeks 25 mei 2022.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2579

Zaaknummer: 200.345.229/01

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

Advocaten: P. Kowalczyk en S.A. Raalte

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster moet erop kunnen vertrouwen dat een gunstig oordeel van de werkgever over haar functioneren, niet in de periode daarna achteloos of zelfs tegen beter weten in aan de kant wordt geschoven.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2016 in dienst van Summa. Werkneemster is in 2024 en 2025 op kosten van Summa begeleid door een externe coach. Summa heeft het traject voortijdig stopgezet. De Onderwijsinspectie heeft op 7 oktober 2024 een rapport uitgebracht over de kwaliteit van de opleiding bij Summa. Het onderwijskundig leiderschap is daarin vermeld en het is door de inspanning van werkneemster geweest, zo vermeldt Summa in de beoordeling, dat er geen lesuitval is geweest. Op 12 december 2024 heeft werkneemster met leidinggevende een beoordelingsgesprek gehad. De score van werkneemster op het formulier was 2 x voldoende, 3 x goed en 1 x nvt. In de week van 7 april 2025 is werkneemster tijdens een van de teamvergaderingen weggelopen en niet meer teruggekeerd. Er heeft vervolgens een telefoongesprek plaatsgevonden, waarin blijkens een schriftelijke verklaring werkneemster haar leidinggevende op onbehoorlijke wijze te woord heeft gestaan. Summa heeft werkneemster op 14 april 2025 geschorst als ordemaatregel. Op 17 april 2025, 13 juni 2025 en 9 september 2025 heeft Summa op andere gronden de schorsing van werkneemster steeds verlengd. Tegen deze besluiten heeft werkneemster beroep ingesteld bij de krachtens de cao ingestelde Commissie van beroep mbo. Summa heeft twee van haar medewerkers, de HR-adviseur en de adviseur, een onderzoek laten instellen naar grensoverschrijdend of ongewenst gedrag door werkneemster op basis van een door haar opgesteld onderzoeksplan. In het rapport is omschreven hoe collega's de teamvergadering hebben ervaren. Bij uitspraak van 17 oktober 2025 heeft de Commissie van beroep mbo het eerste beroep ongegrond verklaard. Het tweede beroep is gegrond verklaard. Summa verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter kan zich voorstellen dat werkneemster in 2024 een prettige kerstvakantie heeft beleefd. Niet alleen kon zij in het verslag van 12 december 2024 teruglezen dat de leidinggevende gunstig over haar had geoordeeld, zij mocht ook nog een (kerst)kaart van de leidinggevende ontvangen die uitdrukking gaf aan een goede persoonlijke verstandhouding. Eerder in dat jaar deelde de leidinggevende ook al een compliment aan werkneemster uit. In het verzoekschrift daarentegen is een reeks negatieve kwalificaties te lezen. De kantonrechter vindt het lastig om te bedenken dat al deze kwalificaties tegelijkertijd op één persoon

betrekking kunnen hebben, maar kan en mag dit uiteraard niet uitsluiten indien dat in een procedure besloten ligt in de stellingen van een partij. Het door de leidinggevende op 12 december 2024 gegeven oordeel over het functioneren van werknemster biedt echter geen ondersteuning voor (veel van) deze kwalificaties. Het is bovendien onheus jegens werknemster om met betrekking tot de periode voor december 2024 de incidenten die zich daarin hebben voorgedaan en die reeds zijn verdisconteerd in het gunstige oordeel van de leidinggevende, opnieuw 'op te warmen' en als vers gerecht te presenteren. Dat is wel wat Summa doet in het verzoekschrift. Daaraan kent de kantonrechter geen waarde toe. Op de zitting heeft de kantonrechter aan Summa gevraagd om in de lawine van verwijten die zij aan werknemster maakt een helder onderscheid aan te brengen tussen gebeurtenissen voor en na december 2024. Dat heeft Summa niet gedaan, met uitzondering van de gebeurtenissen op 8 en 9 april 2025 waaraan zij afzonderlijk aandacht heeft besteed. Het rapport van de onderzoekers biedt een overzichtelijk relaas van die gebeurtenissen. Daaruit leidt de kantonrechter af dat teamleden het verloop van een teambuildingsactiviteit op 8 april 2025 bekritisieren. De kantonrechter tilt daar niet zwaar aan. Teambuildingsactiviteiten vallen nu eenmaal buiten het normale werkpatroon en veroorzaken wel vaker gevoelens van ongemak en irritatie. Gelet op alle omstandigheden van het geval is niet te billijken dat het telefoongesprek dat vervolgens plaatsvond met de leidinggevende moet leiden tot het einde van de werkcarrière van werknemster bij Summa. Na de time-out van drie dagen waaraan de Commissie van beroep mbo haar zegen heeft gegeven, maar ook niet meer dan dat, was werknemster afgekoeld en had het contact met de leidinggevende hersteld kunnen worden. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8893

Zaaknummer: 11814529 \ EJ VERZ 25-434

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: R.N. Seesing en M.Ph.A. Senders

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:669 lid 1 sub g BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsmigranten die via een uitzendbureau werkzaam waren bij werkgever hebben recht op nabetaling van loon. Inlener hoofdelijk aansprakelijk voor niet (volledig) betaalde loonvorderingen.

Feiten

Zes werknemers zijn via een uitzendbureau tijdelijk ingezet bij werkgever X in de periode tot en met 8 november 2024. Werkgever X en werkgever Y erkennen dat deze verzoekers kort via het uitzendbureau bij werkgever X werkzaam waren en hebben stukken overgelegd, waaronder facturen, loonstroken en betalingsbewijzen, waaruit volgt dat de verzoekers zijn betaald. Betwist is of alle gevorderde bedragen over de betreffende periode tijdig en volledig zijn voldaan. In de beschikking van 20 juni 2025 is geoordeeld dat de tegen werkgever X en werkgever Y gerichte (primaire) verzoeken van de vijf verzoekers toewijsbaar zijn, maar de beslissing was aangehouden vanwege onduidelijkheid over de inlenende partij werkgever X of werkgever Y en eventuele gevolgen van het incidentele verzoek. Inmiddels staat vast dat werkgever X de inlenende partij is.

Verzoek in de hoofdzaak

Alle werknemers handhaven hun vorderingen tot betaling van de brutoloonbedragen over de periode tot 8 november 2024, vermeerderd met vakantietoeslag en wettelijke rente, nu vaststaat dat zij in de betreffende periodes werkzaam waren en dat betaling niet betwist werd. Zij sluiten aan bij de erkenning dat werkgever X de aan te spreken partij is. Werkgever X en werkgever Y hebben in het incident verweer gevoerd, maar dit had eerder in de hoofdzaak ingebracht kunnen worden. Daarbij ontbreekt feitelijke concretisering en uitleg van de overgelegde stukken met betrekking tot de individuele aanspraken.

Verzoek in het incidentele verzoek

Het incidentele verzoek was gericht op duidelijkheid over de inlenende vennootschap en de inzet van de verzoekers via het uitzendbureau. Hoewel dit verzoek nu wordt afgewezen wegens het ontbreken van een actueel belang, hebben de in het verweerschrift in het incident overgelegde stukken deels voorzien in de gevraagde duidelijkheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De loonbedragen waarover de verzoekers betaling hebben gevorderd zijn toewijsbaar. De vijf verzoekers waren gedurende de betrokken periodes via een uitzendbureau daadwerkelijk bij werkgever X werkzaam. Over die periodes is aan hen geen

loon betaald, en dit is door werkgever X en werkgever Y niet effectief betwist. Ook de door werkgever X en werkgever Y overgelegde stukken in het incidentaire verweer leveren onvoldoende onderbouwing om te stellen dat het niet betalen van het loon aan het uitzendbureau niet aan hen kan worden toegerekend. De kantonrechter constateert bovendien dat de stukken en argumenten die werkgever X en werkgever Y nu aandragen, eerder in de hoofdzaak hadden kunnen worden ingebracht, en dat het achterhouden van deze informatie strijdig is met een goede procesorde. Weliswaar zijn enkele loonbedragen in juli 2025 aan de verzoekers overgemaakt, maar deze betalingen hebben betrekking op de gevorderde periodes en worden daarom in mindering gebracht op het gevorderde bedrag. Gelet hierop wordt werkgever X, als de inlenende partij, veroordeeld tot betaling van de openstaande loonbedragen, inclusief de wettelijke vakantietoeslag en de wettelijke rente. De proceskosten van de hoofdzaak komen eveneens voor rekening van werkgever X en worden begroot op € 814 aan salaris gemachtigde, € 135 aan nakosten, plus de kosten van betekening.

Incidentele verzoek

Ten aanzien van het incidentele verzoek overweegt de kantonrechter dat dit verzoek voornamelijk was gericht op het verkrijgen van duidelijkheid over de inlenende vennootschap en de inzet van de verzoekers via het uitzendbureau. Nu uit de stukken in het incident voldoende blijkt dat werkgever X de inlenende partij is en dat de verzoekers daadwerkelijk in dienst waren via het uitzendbureau, is het actuele belang van het incidentele verzoek komen te vervallen. Het verzoek wordt daarom afgewezen. Ondanks deze afwijzing worden de proceskosten van het incidentele verzoek aan werkgever X opgelegd en begroot op € 406,50 salaris gemachtigde. De kantonrechter concludeert daarmee dat de primaire vorderingen van de verzoekers over de periode tot 8 november 2024 toewijsbaar zijn, met inachtneming van de reeds betaalde bedragen, terwijl het incidentele verzoek wordt afgewezen wegens het ontbreken van een actueel belang.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11615

Zaaknummer: 11465656 \ HA VERZ 24-91

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: M. Bakhuis en R.G. Kamphuis

Wetsartikelen: 223 Rv en 7:616a BW

RECHTSPRAAK

Filiaalmanager die structureel afwezig is tijdens overeengekomen werktijden en deze uren toch als gewerkt registreert, handelt ernstig verwijtbaar en wordt op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is op 5 november 1996 in dienst getreden bij Kwik-Fit en vervulde circa 20 jaar de functie van senior filiaalmanager. Op de arbeidsovereenkomst zijn de cao Wielen en Banden en de Werkwijzer van toepassing. In de Werkwijzer is onder meer vastgelegd dat de werktijden zijn gekoppeld aan de openingstijden van het filiaal en dat fraude kan leiden tot ontslag op staande voet. Op 26 en 27 mei 2025 hebben twee medewerkers klachten ingediend over het afwezig zijn, later aankomen en eerder vertrekken van werknemer. Op 27 mei 2025 heeft de regiosalesmanager hierover met deze medewerkers gesproken. Werknemer is op 28 mei 2025 geschorst. De auditafdeling is op 30 mei 2025 begonnen met het analyseren van camerabeelden. Op 11 juni 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer, waarbij het auditverslag is besproken. Hieruit bleek dat werknemer in de periode van 1 mei 2025 tot en met 24 mei 2025 in totaal 41 uur en 3 minuten niet aanwezig was tijdens reguliere werktijden, terwijl deze uren wel als gewerkt waren geregistreerd. Op 12 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen wegens fraude met gewerkte uren.

Verzoek in de zaak EA 25-932

Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en veroordeling van Kwik-Fit tot betaling van onder meer achterstallig loon, wettelijke verhoging, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding, billijke vergoeding en buitengerechtelijke kosten, alsmede het opmaken van een correcte eindafrekening. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een dringende reden en dat hij zijn afwezigheid compenseerde door buiten reguliere werktijden te werken. Volgens werknemer is dit jarenlang gebruikelijk geweest. Daarnaast stelt hij dat het ontslag niet onverwijld is gegeven en beroept hij zich op zijn persoonlijke omstandigheden, waaronder een lang en vlekkeloos dienstverband en zware gezinslasten. Voorwaardelijk verzoekt hij inzage in meldingenrapporten en camerabeelden. Kwik-Fit voert verweer en stelt dat werknemer heeft gefraudeerd door niet te werken maar wel loon te ontvangen en zijn werktijden onjuist te registreren. Zij stelt dat werknemer gebonden was aan vaste werktijden en dat hij heeft getracht zijn handelen te verhullen. Volgens Kwik-Fit is het ontslag onverwijld en rechtsgeldig gegeven.

Verzoek in de zaak EA 25-935

Kwik-Fit verzoekt veroordeling van werknemer tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, vergoeding van niet-gewerkte uren, onderzoekskosten en terugbetaling van een onverschuldigd betaalde bonus, te vermeerderen met wettelijke rente en proceskosten. Kwik-Fit legt hieraan ten grondslag dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemer voert gemotiveerd verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat werknemer gedurende een periode van drie weken ten minste 41 uur niet aanwezig is geweest tijdens overeengekomen reguliere werktijden, terwijl hij deze uren wel als gewerkt heeft geregistreerd. De stelling dat deze uren zijn gecompenseerd door buiten openingstijden te werken is onvoldoende onderbouwd. Wel staat vast dat werknemer in die periode 14,5 uur buiten reguliere werktijden aanwezig is geweest. Er zijn geen afspraken gebleken waaruit volgt dat werknemer zijn werktijden zelfstandig mocht bepalen. Het zonder overleg structureel afwezig zijn tijdens reguliere werktijden en het onjuist registreren daarvan vormt een dringende reden voor ontslag op staande voet. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, waaronder het lange dienstverband en de financiële gevolgen, maken dit niet anders. Het ontslag is bovendien onverwijld gegeven, nu Kwik-Fit voortvarend en zorgvuldig onderzoek heeft verricht. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig. De verklaring voor recht, de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden afgewezen. Hoewel er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, acht de kantonrechter het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar om geen transitievergoeding toe te kennen. Kwik-Fit wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt toegewezen, vermeerderd met wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging. De buitengerechtelijke kosten en het verzoek om inzage in stukken worden afgewezen. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

In de zaak EA 25-935 worden de vorderingen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding, niet gewerkte uren en onderzoekskosten afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing. De vordering tot terugbetaling van de onverschuldigd betaalde bonus wordt toegewezen, vermeerderd met wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9726

Zaaknummer: 11834873 EA VERZ 25-932 en 11835040 EA VERZ 25-935

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: J.L.W. Nillesen en A.J. Verweij

Wetsartikelen: 7:677 BW, 223 Rv en 195 Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet onverwijld gegeven. Wel heeft werkgever voldoende aangetoond dat werknemer via het personeelsbestelsysteem goedkope producten heeft besteld, terwijl aan hem andere, veel duurdere, artikelen werden geleverd. Dringende reden en ernstig verwijtbaar.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2007 bij Technische Unie in dienst getreden als magazijnmedewerker. Technische Unie is een groothandel in technische oplossingen voor installatie en industrie met 38 vestigingen en twee distributiecentra. Werknemer is werkzaam in een van deze distributiecentra. Technische Unie biedt medewerkers de mogelijkheid om met korting artikelen uit het assortiment te kopen voor eigen gebruik tot een maximum van € 2.000 per jaar. Werknemer heeft via het personeelssysteem meerdere bestellingen geplaatst met gebruikmaking van deze regeling. In verband met al langere tijd bestaande, veelvuldige en onverklaarbare voorraadverschillen heeft Technische Unie op 7 november 2024 opdracht gegeven tot het uitvoeren van een intern onderzoek, dat meerdere maanden in beslag heeft genomen en is vastgelegd in een verslag van 16 juli 2025. Op 23 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, hetgeen bij brief van gelijke datum is bevestigd. In deze brief is vermeld dat uit het interne onderzoek is gebleken dat werknemer meermalen goedkope producten heeft besteld, terwijl andere, aanzienlijk duurdere producten bij hem thuis zijn geleverd zonder dat werknemer dit heeft gemeld of de producten heeft geretourneerd. Ter onderbouwing zijn vier concrete voorbeelden genoemd. Daarnaast is aan het ontslag ten grondslag gelegd dat werknemer op meerdere momenten afwijkend heeft gewerkt bij het plaatsen en verplaatsen van artikelen in het magazijn. Werknemer heeft in het ontslag berust, waardoor het dienstverband op 23 juni 2025 is geëindigd. Technische Unie heeft op 31 juli 2025 aangifte van verduistering gedaan. Tussen partijen is een procedure aanhangig bij de rechtbank Rotterdam waarin Technische Unie een aanzienlijke schadevergoeding vordert. Werknemer verzoekt primair om toekenning van een billijke vergoeding van € 200.000 bruto en daarnaast om betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Subsidiair verzoekt hij betaling van de transitievergoeding. Voorts vordert hij betaling van de eindafrekening, de waarde van door hem gekochte obligaties en een vergoeding van juridische kosten. Aan zijn verzoeken legt werknemer ten grondslag dat er geen sprake is van een dringende reden en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Technische Unie voert verweer en stelt dat er sprake is van een rechtsgeldig en onverwijld gegeven ontslag op staande voet en dat zij zich beroept op verrekening dan wel opschorting.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In dit geval heeft Technische Unie onvoldoende voortvarend gehandeld. Zij heeft toegelicht dat er al langere tijd sprake was van onverklaarbare voorraadtekorten en dat artikelen om onduidelijke redenen werden verplaatst. Nadat een eerdere poging geen resultaat had, is in november 2024 een grootschalig intern onderzoek gestart. Vanaf januari 2025 is een geheime camera in het magazijn geïnstalleerd. Na opnieuw geconstateerde voorraadverschillen zijn camerabeelden bekeken, waaruit bleek dat werknemer op meerdere momenten afwijkende handelingen had verricht. Vervolgens zijn op 11 juni 2025 de personeelsgegevens van werknemer opgevraagd en is zijn bestelgeschiedenis onderzocht. Ook bij een door werknemer geplaatste bestelling zijn onregelmatigheden aangetroffen. Op 23 juni 2025 is werknemer met deze bevindingen geconfronteerd en diezelfde dag op staande voet ontslagen. Hoewel van een werkgever mag worden verwacht dat zorgvuldig onderzoek plaatsvindt, heeft Technische Unie onvoldoende verklaard waarom het na 2 juni 2025 nog 21 dagen heeft geduurd voordat tot ontslag werd overgegaan. Werknemer was al vanaf maart 2025 in beeld en het onderzoek had vanaf 2 juni 2025 voortvarender moeten worden uitgevoerd. De conclusie is dat het ontslag niet onverwijld en dus niet rechtsgeldig is gegeven. Daarmee heeft werknemer in beginsel recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter is echter van oordeel dat er wel sprake is van een dringende reden. Werknemer wordt verweten dat hij gedurende meerdere jaren goedkope producten heeft besteld en betaald, terwijl andere, veel duurdere producten bij hem thuis zijn geleverd en hij die heeft gehouden. Technische Unie heeft toegelicht dat werknemer aldus een groot aantal dure producten heeft verkregen zonder daarvoor de juiste prijs te betalen. Dit is aan het licht gekomen na een uitgebreid onderzoek, mede vanwege het afwijkende gedrag van werknemer. Technische Unie heeft haar stellingen onderbouwd met foto's en administratieve gegevens. Dat werknemer niet zou hebben geweten dat andere artikelen zijn geleverd dan hij had besteld, acht de kantonrechter onaannemelijk gelet op de omvang van de geleverde producten. Vaststaat dat werknemer grote dozen op pallets heeft ontvangen. Dat werknemer stelt de dozen ongeopend te hebben doorgestuurd naar familie in Suriname, komt voor zijn rekening en risico. Technische Unie heeft voldoende onderbouwd op welke wijze werknemer ervoor heeft gezorgd dat andere, duurdere artikelen werden geleverd dan administratief waren besteld en betaald. Het verweer van werknemer is onvoldoende onderbouwd en wordt gepasseerd. Met voldoende zekerheid is vast komen te staan dat werknemer Technische Unie gedurende langere tijd bewust financieel heeft benadeeld, hetgeen een dringende reden en ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Dat werknemer op de dag van het gesprek kennis kreeg van het plotselinge overlijden van zijn moeder is ongelukkig, maar neemt de verwijtbaarheid niet weg. Ook het lange dienstverband en de gevolgen van het ontslag leiden niet tot een ander oordeel.

Hoewel werknemer in beginsel recht heeft op een billijke vergoeding, stelt de kantonrechter deze vast op nihil wegens ernstig verwijtbaar handelen. Wel heeft werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. De wettelijke verhoging wordt afgewezen. De transitievergoeding is niet verschuldigd. De nevenvorderingen blijven

onbehandeld, nu Technische Unie zich beroept op verrekening met een aanzienlijke schadevordering die in een afzonderlijke procedure aan de orde is.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9311

Zaaknummer: 11847245 \ EA VERZ 25-962

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: R.M. Dessaur, A. van der Vis en Pollaert

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:672 lid 11 BW , 7:673 lid 1 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendovereenkomst door uitzendbeding van rechtswege geëindigd door beëindiging terbeschikkingstelling door inlener. Eerdere start dan aanvangsdatum contract telt mee, zodat geen recht bestaat op extra garantie-uren. Loonvordering afgewezen.

Feiten

Op 25 juli 2024 sluiten werknemer en Olympia Services B.V. ('Olympia') een uitzendovereenkomst fase A voor werkzaamheden bij een bedrijf in de functie van magazijnmedewerker. In de overeenkomst is een gegarandeerd aantal van 32 uur per vier weken opgenomen tegen een uurloon van € 13,68. Verder bevat de overeenkomst een uitzendbeding (art. 7:691 lid 2 BW). Hoewel in het contract als aanvangsdatum 5 augustus 2024 staat, begint werknemer feitelijk al op 29 juli 2024 met werken. Uit de overgelegde loonstroken volgt dat hij 37,5 uur werkt in week 31 van 2024 en 7 uur in week 32. Het bedrijf meldt aan Olympia dat werknemer op 31 juli 2024 en 5 augustus 2024 te laat is gekomen. Op 5 augustus 2024 mailt het bedrijf aan Olympia dat 5 augustus 2024 de laatste werkdag van werknemer is geweest en dat de bevindingen over houding en gedrag onvoldoende waren om na die dag door te gaan. Olympia schrijft werknemer op 7 augustus 2024 dat de opdracht bij dit bedrijf op 5 augustus 2024 is geëindigd en dat zij hem daarna alternatieve mogelijkheden heeft aangeboden waarop hij niet schriftelijk heeft gereageerd. Zij geeft hem nog vijf werkdagen om te reageren en waarschuwt dat bij weigering of uitblijven van reactie het dienstverband kan eindigen en aanspraak op transitievergoeding kan vervallen. Werknemer verzoekt vervolgens (onder meer) uitbetaling van 64 uur, omdat hij vanaf week 32 en week 33 geen loon zou hebben ontvangen. Olympia stelt dat de gewerkte uren in week 31 en 32 zijn uitbetaald en dat er geen recht bestaat op extra betaling op grond van de 32-uur-garantie, omdat die garantie ziet op 32 uur verdeeld over vier weken vanaf de eerste werkweek en werknemer die 32 uur al in week 31 heeft overschreden. In correspondentie wordt ook de datum 12 augustus 2024 genoemd als stopdatum van de opdracht. Olympia betaalt werknemer een bedrag van € 20,42 bruto aan transitievergoeding. In deze procedure verzoekt werknemer onder meer betaling van € 5.087 aan achterstallig loon (garantie-uren).

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer op 29 juli 2024 is begonnen bij het bedrijf en dat de werkzaamheden vallen onder de overeengekomen functie van magazijnmedewerker. Omdat partijen feitelijk van de in het contract genoemde aanvangsdatum (5 augustus 2024) zijn afgeweken, geldt 29 juli 2024 als relevante aanvangsdatum. Vervolgens beoordeelt de

kantonrechter het beroep op het uitzendbeding. Uit de overgelegde stukken, met name de e-mail van het bedrijf van 5 augustus 2024 en de brief van Olympia van 7 augustus 2024, blijkt voldoende dat het bedrijf de terbeschikkingstelling heeft beëindigd. Dat werknemer betwist dat de aanleiding zwaarwegend was (bijvoorbeeld omdat hij slechts enkele minuten te laat zou zijn geweest en geen formele waarschuwing zou hebben gehad) maakt dit niet anders, omdat de inlener de beëindiging in dit verband niet hoeft te motiveren. Doorslaggevend is dat het bedrijf niet verder wilde. Daarmee is de uitzendovereenkomst op grond van het uitzendbeding op 5 augustus 2024 van rechtswege geëindigd.

De kantonrechter wijst er wel op dat Olympia's brief van 7 augustus 2024 niet bijzonder helder is over een mogelijk vervolg en dat het noemen van 12 augustus 2024 in latere communicatie slordig is. Dit leidt echter niet tot een andere uitkomst, omdat voor werknemer duidelijk moest zijn dat de opdracht bij het bedrijf op 5 augustus 2024 was geëindigd met als gevolg het einde van de uitzendovereenkomst. Zelfs als vanaf 5 augustus 2024 nog een nieuwe arbeidsovereenkomst zou zijn ontstaan, zou die volgens de kantonrechter eveneens van rechtswege (uiterlijk) per 12 augustus 2024 zijn geëindigd, omdat werknemer na 5 augustus 2024 in ieder geval geen werk heeft aangenomen. Ten aanzien van de loongarantie oordeelt de kantonrechter dat Olympia de daadwerkelijk gewerkte uren (week 31 en 32) heeft uitbetaald en dat werknemer niet kan volhouden dat week 31 buiten de vierwekentermijn moet blijven. Nu 29 juli 2024 als aanvangsdatum geldt, telt week 31 mee. Daaruit volgt dat werknemer geen verdere loonvordering (op basis van garantie-uren) heeft. Omdat werknemer niets meer van Olympia te vorderen heeft, wijst de kantonrechter alle verzoeken af.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11509

Zaaknummer: 11690727 \ HA VERZ 25-37

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: J. Beelen

Wetsartikelen: 7:690 BW en 7:691 BW

RECHTSPRAAK

Voorafgaande WhatsApp-gesprekken over arbeidsvoorwaarden en inhoud beoordelingsformulier bevestigen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat totstandkoming afhankelijk was van subsidieverlening is onvoldoende schriftelijk vastgelegd.

Feiten

Werkneemster heeft op 19 februari 2024 een tripartite overeenkomst gesloten met de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en stichting Kolom. Directeur van werkgever is mevrouw A. Voorafgaand aan de start bij werkgever had werkneemster uitgebreid WhatsApp-contact met B (toenmalige vriendin van werkneemster en medewerkster van werkgever). In dat gesprek ging het onder meer over een overstap vanuit Kolom naar werkgever, over (overheids)subsidies voor opleiding en begeleiding en over arbeidsvoorwaarden. B sprak onder meer de verwachting uit dat werkneemster na de zomer in september zou kunnen starten. Werkneemster startte vervolgens op 1 april 2025 bij werkgever. Over april, mei en juni 2025 betaalde werkgever € 2.128,20 bruto per maand uit. Er werden loonstroken opgemaakt. Op 3 juni 2025 ondertekenden A en B een beoordelingsformulier. Daarin staat onder meer dat werkneemster potentie had om zich tot leerkracht te ontwikkelen. Werkgever wilde haar die kans geven in het volgende schooljaar. Werkneemster meldde zich ziek op 16 juni 2025. Op 18 juni 2025 schreef A namens werkgever aan werkneemster dat zij 'op proef' was gekomen voor een werk/studiestage, dat verlenging tot juni 2026 bij geschiktheid de bedoeling was, maar dat werkgever besloot niet te verlengen. Aangekondigd werd dat eind die maand een eindafrekening van het salaris zou volgen. Op 2 september 2025 vermeldde B dat werkgever mogelijk de stage van werkneemster kon overnemen, onder de voorwaarde dat het om een volledig gesubsidieerd traject ging en de benodigde documenten zouden worden aangeleverd voor overdracht. Volgens B was uitdrukkelijk afgesproken dat alleen een overeenkomst tot stand zou komen als de gevraagde gegevens werden aangeleverd en duidelijk was dat het geheel gesubsidieerd was. Volgens B heeft werkneemster die stukken herhaaldelijk niet verstrekt. Werkneemster verzoekt toekenning van een billijke vergoeding en veroordeling van werkgever tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en dat de beëindiging door werkgever niet rechtsgeldig is. Vaststaat dat werkneemster vanaf 1 april 2025 werkzaamheden verrichtte voor werkgever en dat er sprake was van productieve

arbeid (zij gaf onder meer les en stond geregeld alleen voor de klas), naast een opleidingsdag bij de HvA. Ook is voldaan aan de elementen loon (periodieke betaling en loonstroken) en gezagsverhouding (begeleiding door B en beoordeling door A). De kantonrechter betreft ook de bedoeling van partijen. Hoewel werkgever stelde dat hij alleen onder subsidievoorwaarden wilde meewerken en dat er geen overeenkomst tot stand kwam door het ontbreken van documenten, komt dat risico volgens de kantonrechter voor rekening van werkgever. Uit het WhatsApp-gesprek blijkt dat vóór de start uitvoerig over salaris en arbeidsvoorwaarden is gesproken, inclusief betaling van de opleidingsdag, extra uitkeringen en pensioen. Werkgever liet de communicatie grotendeels via B verlopen en deed onvoldoende eigen onderzoek naar (de voorwaarden van) subsidie en de financiële consequenties. Als werkgever de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst afhankelijk had willen maken van subsidieverlening, had hij dat duidelijk en schriftelijk moeten vastleggen. Dat is niet gebeurd. Van onjuiste informatieverstrekking door werkneemster is niet gebleken en een beroep op dwaling slaagt niet. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is geen (schriftelijke) arbeidsovereenkomst waarin een einddatum is overeengekomen en er zijn aanwijzingen dat werd uitgegaan van voortzetting na de zomer (zoals de positieve passage in het beoordelingsformulier en de berichten dat werkneemster in september zou kunnen starten). De verzoeken van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7211

Zaaknummer: 11860516 \ ME VERZ 25-127 AW/1583

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: Y.C.H. Schmitz en B. Tomlow

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:670 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer vordert in kort geding wedertewerkstelling. Gelet op uitkomsten rapport arbeidsdeskundig onderzoek is onvoldoende aannemelijk dat vordering in bodemprocedure zodanige kans van slagen heeft dat voorlopige voorziening gerechtvaardigd is.

Feiten

Werknemer is sinds 18 september 2006 in dienst van Intergarde B.V., thans in de functie van beveiligers. Bij werknemer is in 2011 een oogziekte (glaucoom) geconstateerd. Deze ziekte resulteert in beperkingen in het zichtvermogen. Intergarde is daar direct van op de hoogte gesteld. Op 10 juni 2025 heeft Intergarde werknemer op staande voet ontslagen. Partijen hebben op 10 september 2025 een regeling getroffen, waarop de door werknemer geëntameerde procedure bij de kantonrechter is ingetrokken. Op 6 november 2025 heeft de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel opgesteld. Ook heeft hij het wenselijk geacht dat een arbeidsdeskundig onderzoek plaatsvindt. Dit arbeidsdeskundig onderzoek heeft plaatsgevonden in verband met het vaststellen van re-integratiemogelijkheden voor de eigen of een andere functie bij werkgever (spoor 1), dan wel om de mogelijkheden op de arbeidsmarkt te beoordelen (spoor 2). Op 3 december 2025 is het rapport arbeidsdeskundig onderzoek verstrekt. Het rapport bevat het advies dat (1) volledige werkhervatting in de maatgevende functie nu niet haalbaar is, (2) aanpassingen mogelijk zijn, maar slechts beperkt en onvoldoende om volledige inzetbaarheid in de maatgevende functie te realiseren, (3) er momenteel geen passende alternatieven bij de eigen werkgever zijn alsmede het advies om (4) spoor 2 op te starten. Werknemer verricht momenteel geen werkzaamheden voor Intergarde. Werknemer vordert in kort geding onder meer wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat partijen in de regeling van 10 september 2025 zijn overeengekomen dat werknemer op zo kort mogelijke termijn in staat gesteld zou worden om zijn werkzaamheden te hervatten. Ook is overeengekomen dat Intergarde op korte termijn de bedrijfsarts inschakelt. Dat is inmiddels gebeurd. Werknemer behield daarbij het recht op een second opinion. Het is niet gebleken dat hij daarvan gebruik heeft gemaakt. Ook is overeengekomen dat aansluitend een onafhankelijke arbeidsdeskundige zou worden ingeschakeld. Ook dit is gebeurd en zeer recent is het rapport aan partijen verstrekt. De kantonrechter acht van belang dat in dat rapport is geconcludeerd dat volledige werkhervatting in de maatgevende functie op basis van de actuele belastbaarheid niet

haalbaar is en dat aanpassingen mogelijk zijn, maar slechts beperkt en onvoldoende zijn om volledige inzetbaarheid in de maatgevende functie te realiseren. Volgens de arbeidsdeskundige zijn er momenteel geen passende alternatieven bij Intergarde en vanwege het ontbreken van passend werk binnen Spoor 1 wordt aangeraden om een re-integratietraject in Spoor 2 op te starten. De kantonrechter acht het onvoldoende aannemelijk dat de vordering om werknemer weer aan het werk te laten in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft, dat vooruitlopend daarop toewijzing van de verzochte voorlopige voorziening gerechtvaardigd is. Deze vordering wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:12566

Zaaknummer: 11983162 CV EXPL 25-4879

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: S.T.W. Verhaagh en I. Ummels-Koks

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Dat werknemer zelf arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, is niet gebleken. Van werkgever mag worden verwacht dat hij zich ervan vergewist dat werknemer daadwerkelijk ontslag heeft willen nemen en begrijpt wat de gevolgen daarvan zijn. Toekenning loon en vergoedingen.

Feiten

Werknemer was in dienst bij Oostwings B.V. Vanaf 7 februari 2025 heeft hij geen salaris meer ontvangen, omdat hij volgens Oostwings ontslag had genomen. Werknemer is het daarmee niet eens. Hij verzoekt Oostwings te veroordelen tot betaling van loon, reserveringen, vakantietoeslag en vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werknemer ontslag heeft genomen blijkt volgens Oostwings uit een Whatsapp-bericht van 24 januari 2025. Op de zitting is een printscreen van dat bericht getoond. Daarop was de datum niet te zien. Verder kon er niet meer uit worden opgemaakt dan dat partijen een discussie hadden over geld en dat werknemer reageert met: 'Ik ga naar huis'. Nog daargelaten dat de context van het bericht onduidelijk is gebleven, wordt van een werkgever verwacht dat hij zich ervan vergewist dat een werknemer daadwerkelijk ontslag heeft willen nemen en begrijpt wat de gevolgen daarvan zijn. Oostwings zegt dat zij daarover een brief aan werknemer heeft gestuurd. Werknemer heeft dat betwist en de brief is ook niet overgelegd. Er kan dan ook niet worden vastgesteld dat Oostwings aan haar verplichtingen, zoals hiervoor beschreven, heeft voldaan en dus evenmin dat zij ervan heeft mogen en kunnen uitgaan dat werknemer ontslag heeft willen nemen. Dit betekent dat werknemer wordt gevolgd in zijn stelling dat daarvan geen sprake is geweest. Werknemer maakt aanspraak op een gefixeerde schadevergoeding van € 5.634,16 bruto, een transitievergoeding van € 2.703,27 bruto, een billijke vergoeding van € 3.219,52 bruto, loon met reserveringen en vakantietoeslag van € 558,86 bruto, reserveringen van € 2.564,75 bruto, een en ander met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Oostwings heeft hiertegen geen verweer gevoerd. Er wordt ook geen aanleiding gezien uit te gaan van andere bedragen dan verzocht. Oostwings heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. De hoogte daarvan komt de kantonrechter gegeven de omstandigheden passend voor. Alle verzoeken worden dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15198

Zaaknummer: 11631016 VZ VERZ 25-2446

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: J.W. Dijke

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Miscommunicatie over inroostering en één dag vooraf gemelde verhindering vormen geen dringende reden; ontslag op staande voet per WhatsApp vernietigd en loon verschuldigd tot einde contract.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2024 voor bepaalde tijd in dienst bij werkgeefster (een bakkerij/café). De eerste arbeidsovereenkomst liep tot en met 31 december 2024 en is daarna telkens stilzwijgend verlengd, laatstelijk tot en met 31 december 2025. Werkneemster is werkzaam als horecamedewerkster en op de arbeidsovereenkomst is de Cao Horeca van toepassing. Op 28 augustus 2025 hebben partijen via WhatsApp contact gehad over de vraag of werkneemster op vrijdag 29 augustus 2025 en zaterdag 30 augustus 2025 moest werken. Werkneemster stelde dat zij had begrepen dat zij die dagen vrij was en dat er sprake was van een misverstand over de inroostering. Werkgeefster stelde dat werkneemster wél was ingepland en beëindigde het gesprek met de mededeling dat zij “geen discussie meer aanging” en dat werkneemster zaterdag haar sleutels moest langsbrengen. Werkneemster is vervolgens op 28 augustus 2025 via WhatsApp op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en doorbetaling van loon vanaf 28 augustus 2025. Partijen twisten over de vraag of er sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet (dringende reden en onverwijlde mededeling) en of het loon moet worden doorbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verweer van werkgeefster dat er geen arbeidsovereenkomst zou bestaan vanwege een (gestelde) bedrijfsovername, houdt geen stand. Een arbeidsovereenkomst kent geen schriftelijkheidsvereiste; werkneemster heeft doorlopend gewerkt en loon ontvangen, zodat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Tussen partijen bestond onduidelijkheid over het moment waarop werkneemster na haar vakantie weer moest werken. Werkneemster kaartte die onduidelijkheid op 28 augustus 2025 aan en gaf aan op 29 augustus 2025 niet beschikbaar te zijn. Werkgeefster wist daarmee één dag vooraf dat werkneemster niet zou komen. Dat werkneemster vervolgens niet is verschenen, rechtvaardigt geen ontslag op staande voet; daarvoor ligt de lat aanzienlijk hoger. Van werkgeefster had mogen worden verwacht dat zij hierover het gesprek zou voeren en hoogstens een officiële waarschuwing zou geven. Het beroep van werkgeefster op “de laatste druppel” slaagt niet, omdat niet is gebleken van eerdere concrete waarschuwingen of een laatste waarschuwing. Daarnaast is niet voldaan aan het vereiste van onverwijlde mededeling van de dringende

reden. De WhatsApp-berichten (“voor mij is het goed zo” en “je kan zaterdag je sleutels langs brengen”) kwalificeren niet als een duidelijke en deugdelijke mededeling van een ontslag op staande voet met reden. De kantonrechter vernietigt daarom het ontslag op staande voet. Omdat het ontslag wordt vernietigd, heeft de arbeidsovereenkomst na 28 augustus 2025 voortgeduurd en heeft werkneemster recht op loon. De kantonrechter stelt de gemiddelde arbeidsduur vast op 32 uur per week (art. 7:610b BW), nu dit niet is weersproken. Nu tussen partijen niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst per 31 december 2025 definitief is geëindigd, wordt het loon toegewezen tot en met 31 december 2025.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:3

Zaaknummer: 11897894

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: A. Hashem Jawaheri

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Herhaaldelijk niet op komen dagen bij opdrachtgever levert dringende reden op; geen (tijdige) ziekmelding of arbeidsongeschiktheid aangetoond, dus ontslag op staande voet rechtsgeldig en alle vergoedingsverzoeken afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 11 februari 2025 in dienst getreden bij 365 WERK PAY B.V. (hierna: 365 Werk Pay) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 10 september 2025. Werknemer werd via 365 Werk Pay tewerkgesteld bij Takeaway.com Express Dutch Operations B.V. (hierna: Thuisbezorgd) om (koeriers)werkzaamheden te verrichten onder leiding en toezicht van Thuisbezorgd. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer zich bij arbeidsongeschiktheid uiterlijk om 10:30 uur op de eerste ziekte dag bij de opdrachtgever moet melden. Op 31 maart 2025 heeft werknemer een verkeersongeval gehad. Vanaf 3 april 2025 is werknemer niet meer op het werk bij Thuisbezorgd verschenen. 365 Werk Pay heeft werknemer meermaals aangeschreven over deze afwezigheid en hem gewaarschuwd dat aanhoudende afwezigheid zonder kennisgeving tot disciplinaire maatregelen en beëindiging kon leiden. Werknemer heeft op 8 april 2025 per e-mail aan 365 Werk Pay laten weten dat zijn auto door het ongeval kapot was, dat hij niet kon werken totdat hij een nieuwe auto had en dat hij zijn shifts niet wilde. 365 Werk Pay heeft werknemer vervolgens gewezen op het contact opnemen met de Thuisbezorgd-hub en hem het telefoonnummer verstrekt. 365 Werk Pay heeft werknemer op 11 april 2025 schriftelijk gewaarschuwd wegens niet op het werk verschijnen op meerdere dagen. Op 15 april 2025 heeft 365 Werk Pay werknemer op staande voet ontslagen wegens niet op het werk komen op 3, 5, 6, 7 en 10 april 2025. Werknemer verzoekt in deze procedure (onder meer) schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding, betaling van transitievergoeding en terugbetaling van een door 365 Werk Pay verrekende schadevergoeding. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, in het bijzonder of er sprake was van (tijdige) ziekmelding/arbeitsongeschiktheid dan wel geoorloofde afwezigheid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter acht het ontslag op staande voet rechtsgeldig. Vaststaat dat werknemer vanaf 3 april 2025 herhaaldelijk niet op zijn werk bij Thuisbezorgd is verschenen. Het bij

herhaling wegblijven van het werk levert naar het oordeel van de kantonrechter op zichzelf een dringende reden op. Werknemer heeft gesteld dat hij arbeidsongeschikt was en dat hij zich bij Thuisbezorgd had ziekgemeld, maar dat is onvoldoende onderbouwd. De overgelegde stukken (onder meer screenshots van telefoongesprekken en huisartscorrespondentie) tonen wel aan dat werknemer heeft gebeld en dat hij bij de huisarts is geweest, maar niet dat hij Thuisbezorgd daadwerkelijk heeft bereikt en/of zich (tijdig) ziek heeft gemeld, noch dat de klachten zodanig waren dat hij niet kon werken. De e-mail van 8 april 2025 aan 365 Werk Pay kwalificeert bovendien niet als ziekmelding; daarin wordt vooral genoemd dat werknemer niet kan werken wegens het ontbreken van vervoer en dat hij zijn shifts niet wil. Dat 365 Werk Pay als formele werkgever Thuisbezorgd had moeten informeren, volgt de kantonrechter niet. De praktische inzetbaarheid en aansturing liggen bij Thuisbezorgd; van werknemer mocht worden verwacht dat hij omstandigheden die zijn inzetbaarheid raken (zoals het wegvallen van vervoer) zelf bij Thuisbezorgd meldt. 365 Werk Pay mocht voor de registratie van niet op het werk verschijnen afgaan op de informatie van Thuisbezorgd, mede omdat 365 Werk Pay werknemer het telefoonnummer van de hub heeft gegeven om zelf contact op te nemen. Het verweer dat werknemer zich door zijn gebrekkige beheersing van het Engels niet kon ziekmelden, passeert de kantonrechter. Werknemer kon met 365 Werk Pay communiceren en had (vertaal)hulp of e-mail kunnen gebruiken; ook is niet gesteld dat hij de waarschuwingen niet begreep. De kantonrechter oordeelt daarnaast dat 365 Werk Pay voldoende voortvarend heeft gehandeld, gelet op haar werkwijze waarbij zij afhankelijk is van terugkoppeling door Thuisbezorgd over niet verschijnen op het werk. Ook is de ontslagreden (meerdere keren niet naar het werk komen) onverwijld meegedeeld in de ontslagbrief.

Vergoedingen

Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, bestaat er geen aanspraak op een billijke vergoeding of schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ook wordt geen transitievergoeding toegekend, omdat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Alle verzoeken worden afgewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:5676

Zaaknummer: 11747434 AR VERZ 25-50

Rechters: R. Bootsma

Advocaten: H.S. Eisenberger en S. Heijerman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever schiet tekort in re-integratieverplichtingen door tegenwerking van zelfsturend team en werkneemster niet toe te laten tot eigen werkzaamheden.

Feiten

Werkneemster is op 29 januari 2005 in dienst getreden bij de Raad voor de Kinderbescherming (hierna: RvdK). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Rijk van toepassing. Sinds 1 januari 2023 vervult werkneemster de functie van medewerkster verwerken en behandelen. Zij verrichtte haar werkzaamheden grotendeels vanuit huis. Werkneemster is sinds 29 april 2024 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Op 21 mei 2025 is zij begonnen met haar re-integratie. Daarbij is afgesproken dat zij zou re-integreren in haar eigen functie. Binnen het zelfsturende team bestond weerstand tegen haar terugkeer. Collega's zetten dossiers die aan werkneemster toebehoorden op hun eigen naam, waardoor werkneemster feitelijk geen werkzaamheden kon verrichten. Zij heeft dit herhaaldelijk gemeld bij haar leidinggevenden. In juli 2025 vond een gesprek plaats tussen werkneemster en het team, waarbij haar verwijten werden gemaakt over haar langdurige afwezigheid wegens ziekte. De interim-leidinggevende greep hierbij niet corrigerend in. De bedrijfsarts rapporteerde meerdere malen dat de werksituatie spanningen en gezondheidsklachten bij werkneemster veroorzaakte en adviseerde begeleiding door een coach of mediator. In september 2025 meldde werkneemster zich opnieuw ziek. Nadat de bedrijfsarts op 8 oktober 2025 had geoordeeld dat zij weer kon beginnen met re-integratie, bleek zij geen toegang te hebben tot haar werkzaamheden. RvdK weigerde haar toegang tot haar eigen dossiers en was niet bereid een mediator in te schakelen. Werkneemster verrichtte uiteindelijk slechts beperkte taken ('taakstraffen'), die normaal gesproken onder het team worden verdeeld. Werkneemster vordert in kort geding toelating tot haar eigen werkzaamheden conform het re-integratieadvies van de bedrijfsarts, het verbod op belemmering van haar re-integratie, het treffen van redelijke re-integratiemaatregelen en oplegging van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat op grond van artikel 7:658a BW op de werkgever een actieve verplichting rust om de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer te bevorderen. Die verantwoordelijkheid blijft bij de werkgever liggen, ook indien wordt gewerkt met zelfsturende teams. De kantonrechter oordeelt dat RvdK niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Vaststaat dat werkneemster vanaf mei 2025 wilde re-integreren in haar eigen werkzaamheden, maar dat zij

daarin structureel werd tegengewerkt door het team. RvdK heeft nagelaten hiertegen adequaat op te treden en heeft de re-integratie feitelijk afhankelijk gemaakt van de bereidheid van het team, hetgeen onjuist is. De kantonrechter oordeelt dat de leidinggevende werkneemster onvoldoende heeft beschermd tegen verwijten over haar ziekteverzuim. Een werknemer hoeft zich tegenover collega's niet te verantwoorden over zijn ziekte of de duur daarvan. Door niet duidelijk stelling te nemen heeft RvdK de indruk gewekt begrip te hebben voor de houding van het team. Hoewel passende arbeid een ruim begrip kent, oordeelt de kantonrechter dat de aan werkneemster opgedragen beperkte taken in dit geval niet als passend kunnen worden aangemerkt. Bij aanvang van de re-integratie was afgesproken dat werkneemster zou terugkeren in haar eigen dossiers. Dat zij deze werkzaamheden niet kon verrichten, was uitsluitend het gevolg van tegenwerking door collega's. Uit de rapportages van de bedrijfsarts volgt bovendien dat juist het verrichten van uitsluitend deze beperkte taken een negatief effect had op haar herstel. De kantonrechter oordeelt dat RvdK tijdens de re-integratie geen extra belemmeringen mag opwerpen. Nu werkneemster haar werkzaamheden vóór haar arbeidsongeschiktheid volledig vanuit huis verrichtte, valt niet in te zien waarom zij gedurende haar re-integratie verplicht zou moeten worden (gedeeltelijk) op kantoor te werken. De vorderingen van werkneemster worden grotendeels toegewezen. RvdK wordt bevolen haar toe te laten tot haar eigen werkzaamheden, haar re-integratie niet te belemmeren en alle redelijke maatregelen te treffen ter uitvoering daarvan, op straffe van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:25992

Zaaknummer: 25-20969

Rechters: O. Sahin en R.M. Koene

Advocaten: D. Jongsma

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Geen redelijke grond (g/h/i) aanwezig voor ontslag van statutair bestuurder. Toekenning van een billijke vergoeding van € 100.000.*Feiten*

Werkgeefster is de moeder van vijf ondernemingen die een uitzendbureau in arbeidsmigranten exploiteren. Werkneemster is op 21 augustus 2021 in dienst getreden als algemeen directeur bij een van de rechtsvoorgangers van werkgeefster. Met ingang van 22 juni 2023 is zij benoemd tot statutair directeur van werkgeefster. Op 2 juli 2024 heeft werkneemster een plan ter kostenbesparing op de fte's gepresenteerd aan twee bestuurders. Na afloop daarvan heeft werkneemster een brief van diezelfde datum gekregen, waarin zij is opgeroepen voor een algemene vergadering van aandeelhouders (hierna: AVA) op 26 juli 2024 waarop het voorgenomen ontslag van werkneemster stond geagendeerd. Werkneemster is vanaf 2 juli 2024 door werkgeefster vrijgesteld van werkzaamheden. De AVA is later verplaatst naar 30 juli 2024. Uit de brief volgt dat het voorgenomen ontslag werd gebaseerd op artikel 7:669 lid 3 onder h, g en i BW. In de brief staat - samengevat - dat het noodzakelijk is om de operationele aansturing van de onderneming te wijzigen en dat er onvoldoende vertrouwen is bij de aandeelhouders en directie dat werkneemster de passende persoon is om leiding te geven aan deze verandering. Bij e-mail van 16 juli 2024 heeft (de gemachtigde van) werkneemster op de brief gereageerd. Werkneemster heeft - kort samengevat - gesteld dat een redelijke grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 BW ontbreekt en zij heeft bezwaar gemaakt tegen het voorgenomen ontslag. Op 30 juli 2024 heeft de aangekondigde AVA plaatsgevonden, waarin het voorstel tot ontslag van werkneemster als statutair bestuurder is aangenomen. Op 31 juli 2024 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd tegen 1 december 2024. In deze brief heeft werkgeefster verder geschreven dat werkneemster in december 2024 een eindafrekening zal ontvangen met onder meer de overeengekomen contractuele beëindigingsvergoeding. Bij de bestreden beschikking heeft de rechtbank onder meer geoordeeld dat geen van de door werkgeefster aangedragen ontslaggronden voldragen is, zodat er geen redelijke grond was voor het ontslag van werkneemster. De rechtbank heeft geoordeeld dat de contractueel afgesproken vergoeding van drie maandsalarissen daarvoor een passende vergoeding is en heeft daarom de op grond van artikel 7:682 lid 3 onder a BW verzochte billijke vergoeding op nihil gesteld. Tegen deze beslissingen en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werkneemster onder meer in hoger beroep op.

Oordeel

Het hof komt tot de conclusie dat een (voldragen) redelijke grond voor de opzegging van de

arbeidsovereenkomst van werknemster ontbrak, zodat aan de voorwaarden voor toekenning van een billijke vergoeding op grond van artikel 7:682 lid 3 onder a BW is voldaan.

G-grond

Het hof concludeert dat de feiten en omstandigheden die werkgeefster aan de gestelde verstoorde arbeidsverhouding ten grondslag heeft gelegd, onvoldoende zijn komen vast te staan. De omstandigheden die wel zijn komen vast te staan zijn naar het oordeel van het hof niet zodanig dat kan worden aangenomen dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding waardoor van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

H-grond

Het hof stelt voorop dat niet iedere discussie tussen een bestuurder en een aandeelhouder over de uitvoering van beleid direct een verschil van inzicht in de zin van de h-grond oplevert. Het moet gaan om omstandigheden van zodanige ernst - bijvoorbeeld een onoverbrugbaar verschil van inzicht - dat dit tot gevolg heeft dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van het hof is niet gebleken dat deze verschillen van inzicht zodanig waren dat zij als onoverbrugbaar moeten worden beschouwd, en evenmin dat zij meebrengen dat van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het hof komt dan ook tot de conclusie dat er geen voldragen h-grond aanwezig is. Ook hier overweegt het hof dat van werkgeefster verlangd had mogen worden dat zij in een gesprek met werknemster duidelijk had gemaakt dat een verschil van inzicht dreigde te ontstaan en dat dit bij voortduring daarvan consequenties voor de arbeidsverhouding zou hebben. Zoals het hof hiervoor heeft overwogen, zijn er geen aanwijzingen dat een dergelijk gesprek heeft plaatsgevonden.

I-grond

Nu het hof hierboven heeft vastgesteld dat een g-grond ontbreekt en de h-grond niet is voldragen, kan het beroep op de i-grond niet slagen, omdat voor een voldragen i-grond is vereist dat omstandigheden van ten minste twee verschillende ontslaggronden aanwezig zijn die afzonderlijk onvoldoende zijn om een redelijke grond te kunnen vormen, maar tezamen wel een redelijke grond voor opzegging van de arbeidsovereenkomst opleveren. Daarvan is geen sprake.

Billijke vergoeding

Anders dan de rechtbank zal het hof geen rekening houden met de door werknemster ontvangen contractuele vergoeding van drie brutomaandsalarissen. Deze vergoeding is, gelet op de tekst van de bepaling in de arbeidsovereenkomst, overeengekomen als alternatief voor de transitievergoeding en dient aldus een ander doel dan de billijke vergoeding. Rekening houdend met al bovengenoemde omstandigheden begroot het hof de billijke vergoeding

afgerond op € 100.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:31

Zaaknummer: 200.355.336/01

Rechters: W. Aardenburg, A.S. Arnold en M. Kullmann

Advocaten: A.P.J.M. Verbeek, H.A. de Savornin Lohman en M.J.G.M. Lamers

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW, 7:66g lid 3 sub h BW, 7:66g lid 3 sub i BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld jegens werknemster die als gevolg van een burn-out uitvalt, hoewel de hoge werkdruk aannemelijk is geworden. Ook is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst.

Feiten

Werkneemster is per 1 september 2017 voor 28 uur per week in dienst getreden bij de gemeente Leeuwarden (hierna: de gemeente) als inkoop- en contractmanager. Werkneemster heeft zich op 1 november 2021 ziek gemeld met burn-outklachten. Uit de beoordeling van de bedrijfsarts volgt dat de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van werkgerelateerde (hoge werkdruk, thuiswerken tijdens corona-lockdown en taakonduidelijkheid) en niet-werkgerelateerde oorzaken (thuisonderwijs geven aan dochter, een zieke moeder en een opname van haar vriend wegens ziekte). Eind 2023/begin 2024 heeft de longarts van werkneemster de diagnose long covid vastgesteld. Op 3 mei 2024 is aan werkneemster een WIA-uitkering toegekend met een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. Op 1 mei 2025 heeft de gemeente, na toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd per 1 juli 2025. Daarna heeft de bedrijfsarts, nadat werkneemster hierover een second opinion had aangevraagd, op 3 november 2025 bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten een melding gedaan van de burn-out van werkneemster. In onderhavige procedure verzoekt werkneemster de kantonrechter haar een billijke vergoeding van € 130.000 toe te kennen. Werkneemster heeft aan haar verzoeken ten grondslag gelegd dat de gemeente zowel voor, tijdens als na het re-integratietraject ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Samengevat gaat het er volgens werkneemster om dat de gemeente onvoldoende oog heeft gehad voor de te hoge werkdruk, de signalen hierover bewust heeft genegeerd en heeft gezorgd voor een psychosociaal onveilige werkomgeving. Hierdoor heeft werkneemster een burn-out gekregen, wat er weer voor heeft gezorgd dat zij vatbaar was voor het ontwikkelen van long covid. Ook verzoekt zij de gemeente te veroordelen tot betaling van € 37.001,59 bruto aan te veel gekort salaris nu er (volgens werkneemster) sprake is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst (vermeerderd met het IKB, wettelijke verhoging en rente), € 584 netto als vergoeding voor een gevolgde mindfulnesstraining en het eigen risico van de zorgverzekering over 2024, de wettelijke verhoging en rente over het te laat betaalde salaris in mei 2024, € 1.956,56 netto aan onterecht ingehouden salaris over november en december 2024 (vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente) en de buitengerechtelijke kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gemeente heeft niet ernstig verwijtbaar gehandeld. De kern van de verwijten die werkneemster de gemeente maakt, is dat de gemeente ten onrechte heeft ontkend dat haar uitval het gevolg was van de situatie op het werk en dat de gemeente zich te passief heeft opgesteld in haar re-integratie. Ten aanzien van dit eerste verwijt is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen te staan dat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de gemeente. Hoewel aannemelijk is geworden dat de werkdruk van werkneemster hoog was, heeft de gemeente toegelicht welke maatregelen zij heeft genomen om werkneemster te ondersteunen. Zo heeft de gemeente direct een spoedoverleg ingepland, een externe verzuimbegeleider ingeschakeld en is een extra collega aangetrokken. Werkneemster heeft daarna niet bij de gemeente (concreet) aangekaart dat de maatregelen onvoldoende waren. Daar komt bij dat naar het oordeel van de kantonrechter is gebleken dat de burn-out van werkneemster niet alleen door de omstandigheden op het werk is veroorzaakt, maar op zijn minst ook gedeeltelijk is veroorzaakt door privéomstandigheden. Dat de bedrijfsarts een melding heeft gedaan bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, maakt nog niet dat ook in deze procedure moet worden vastgesteld dat de burn-out is ontstaan door toedoen van de gemeente. De kantonrechter komt daarom ook niet toe aan de beoordeling van de vraag of de long covid (mede) kon ontstaan doordat werkneemster daar vatbaarder voor was door de burn-out. Ook het tweede verwijt treft geen doel. Hoewel de gemeente niet altijd haar afspraken is nagekomen, is de hoge drempel voor ernstige verwijtbaarheid hiermee niet overschreden. Verder oordeelt de kantonrechter dat weliswaar sprake was van een hoge werkdruk, maar dat dit nog niet maakt dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid in en door de dienst waardoor werkneemster op grond van de cao recht zou hebben op volledige doorbetaling van het salaris. Van buitensporige omstandigheden is immers niet gebleken. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat de gemeente de mindfulnessstraining niet hoeft te vergoeden, maar het eigen risico van € 385,00 wel nu de gemeente heeft toegezegd dit te doen. Ook moet de gemeente de wettelijke verhoging en rente betalen over het salaris van mei 2024, omdat zij een fout heeft gemaakt bij de verrekening van de WIA-uitkering en de nabetaling hieromtrent te laat heeft voldaan. Verder dient de gemeente het achterstallige salaris van november en december 2024 ad € 1.366,98 bruto te betalen (vermeerderd met een wettelijke verhoging van 25% en wettelijke rente), omdat zij in die maanden onterecht loonheffing heeft ingehouden. De gemeente hoeft de buitengerechtelijke kosten tot slot niet te vergoeden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 14-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2026:46

Zaaknummer: 11856008 \ AR VERZ 25-56

Rechters: R. Giltay

Advocaten: mr. S.P. Thomassen

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het verstrekken van valse informatie bij het invullen van een integriteitsverklaring. Werknemer moet gefixeerde schadevergoeding en boete betalen.

Feiten

In september 2024 heeft werknemer (zonder vaste woon- of verblijfplaats) gesolliciteerd naar de functie van senior D365 F&O consultant bij TMF Group Services II B.V. (hierna: TMF). De sollicitatieprocedure bestond uit de beoordeling van zijn cv en motivatiebrief, meerdere gespreksrondes en een antecedentenonderzoek. Na het doorlopen van de gespreksrondes heeft werknemer een aanbod met startdatum 14 oktober 2024 ontvangen en aanvaard. Het salaris bedraagt € 85.000 per jaar exclusief emolumenten. Werknemer diende een verklaring omtrent gedrag (VOG) over te leggen. Omdat werknemer maanden na zijn indiensttreding nog steeds geen VOG had overgelegd, is TMF een onderzoek begonnen. Daarbij is geconstateerd dat verzoeker strafrechtelijk was veroordeeld in Zweden. TMF heeft werknemer geïnformeerd over de bevindingen en hem uitgenodigd voor een digitaal gesprek op 1 augustus 2025. Werknemer neemt niet deel aan dit gesprek, waarna hij is geschorst en zijn toegang tot alle TMF-systemen is geblokkeerd. Op 3 augustus 2025 meldt werknemer zich ziek. De dag daarna heeft werknemer aangegeven dat hij niet aanwezig zal zijn bij een gesprek op 5 augustus 2025. Verder heeft hij aangegeven dat hij er niet van op de hoogte was dat zijn strafrechtelijk verleden zou worden onderzocht, dat hem vooraf niet was medegedeeld dat een VOG moest worden aangeleverd en dat hij redenen had om de VOG-aanvraag uit te stellen. Werknemer is op 5 augustus 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer maakt bezwaar tegen het ontslag en dreigt TMF met allerlei acties. Op 13 augustus 2025 heeft TMF aangifte gedaan wegens afdreiging, computervredebreuk en verduistering uit hoofde van zijn dienstbetrekking. Werknemer verzoekt onder meer vernietiging en een schadevergoeding van € 346.000. TMF heeft (voorwaardelijke) tegenverzoeken ingediend.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat werknemer in Zweden strafrechtelijk is veroordeeld en dat hij dat gedurende de sollicitatieprocedure, en meer in het bijzonder bij het invullen van de integriteitsverklaring, niet heeft gemeld. Dat had hij wel moeten doen. De vraag “*Have you ever been convicted of any crime or economic offense?*” is dusdanig ondubbelzinnig en algemeen gesteld dat in redelijkheid niet valt in te zien dat deze vraag niet ziet op elke veroordeling waar dan ook. De stelling van werknemer dat hij niet kon inloggen in het Validatasysteem en dat de handtekening op het integriteitsformulier niet van hem is, zijn

onvoldoende onderbouwd. De handelswijze van werknemer is in de gegeven omstandigheden ernstig genoeg voor een ontslag op staande voet. Het ontslag is ook onverwijld gegeven. De verzoeken van werknemer worden afgewezen. Ook stelt de kantonrechter vast dat TMF niet onrechtmatig heeft gehandeld. Werknemer wordt verplicht alle bedrijfseigendommen van TMF te retourneren op verbeurte van betaling van een boete van € 54.200 en veroordeeld tot betaling van het restant van de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9722

Zaaknummer: 11862553 \ EA VERZ 25-1006

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: T.L.C.W. Noordoven en Advocaat L. van der Werf

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Achterstallige loonvordering van zieke werknemster jegens failliete werkgever wordt afgewezen. Voor toewijzing van de vorderingen (of een deel daarvan) jegens andere, tot dezelfde groep behorende, vennootschappen bestaat evenmin grond.

Feiten

Werkneemster was met ingang van 1 november 2023 werkzaam voor Masters in Administration B.V. Op 26 mei 2025 heeft zij zich ziekgemeld. In onderhavige kortgedingprocedure stelt werkneemster dat het vakantiegeld in de maand mei 2025 niet is uitbetaald en dat zij geen loon over de maanden juni en juli 2025 heeft ontvangen. Werkneemster stelt zich daarnaast op het standpunt dat, naast haar formele werkgever Masters in Administration, ook Masters Group B.V. en Masters in Finance B.V. kunnen worden aangesproken voor de betaling van de achterstallige bedragen. Volgens werkneemster heeft Masters Group de rechtspersoonlijkheid van Masters Administration misbruikt door er bewust voor te kiezen Masters Administration, waarin werkneemster nog de enige werkneemster is, niet langer te financieren. Daarnaast stelt werkneemster dat zij feitelijk vanuit Masters in Finance werd gedetacheerd, zodat Masters in Finance eveneens als haar formele werkgever kan worden aangemerkt. Na de betekening van de dagvaarding is Masters Administration per 26 augustus 2025 in staat van faillissement verklaard. De curator heeft de arbeidsovereenkomst van werkneemster opgezegd op grond van artikel 40 Faillissementswet. Het UWV heeft vervolgens in het kader van de uitvoering van de loongarantieregeling 70% van het loon over de maanden juni en juli 2025 uitbetaald. Daarom heeft werkneemster ter zitting haar vordering verminderd, in die zin dat zij haar vordering ten aanzien van het achterstallige loon over de maanden juni en juli 2025 vermindert tot 30% van dat loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Slechts Masters in Administration kan als werkgever van werkneemster worden aangemerkt. Werkneemster is immers per 1 november 2023 een arbeidsovereenkomst aangegaan met Masters in Administration. Masters in Administration heeft die arbeidsovereenkomst per 1 november 2024 verlengd en werkneemster heeft uit hoofde van die overeenkomst werkzaamheden verricht en daarvoor loon ontvangen van Masters in Administration. Anders dan werkneemster heeft gesteld is het enkele feit dat werkneemster kennelijk vanuit Masters in Finance bij diverse opdrachtgevers werd gedetacheerd onvoldoende om Masters in Finance daarmee eveneens als formele werkgever aan te merken. Ten aanzien van haar vorderingen jegens Masters Group heeft werkneemster

in de dagvaarding slechts heel summier gesteld dat Masters Group de rechtspersoonlijkheid van Masters in Administration heeft misbruikt door er bewust voor te kiezen Masters Administration, waarin werkneemster nog de enige werkneemster is, niet langer te financieren en failliet te laten gaan, maar daarin volgt de kantonrechter werkneemster niet. Geheel ten overvloede overweegt de kantonrechter dat voor toewijzing van de vorderingen van werkneemster op Masters in Administration geen grond bestaat. Partijen zijn het erover eens dat, in geval van arbeidsongeschiktheid, een werknemer van Masters in Administration recht heeft op doorbetaling van 70% van het overeengekomen loon. Niet in geschil is dat werkneemster sinds 26 mei 2025 arbeidsongeschikt is en voor wat betreft de maanden juni en juli 2025 in beginsel recht heeft op 70% van het overeengekomen loon. Dit is inmiddels door het UWV aan werkneemster uitbetaald. Werkneemster heeft zich ter zitting voor het eerst op het standpunt gesteld dat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid, maar heeft dit niet aannemelijk gemaakt. Verder hebben Masters Group en Masters in Finance onweersproken gesteld dat het UWV ook het achterstallige vakantiegeld aan werkneemster zal betalen. Voor zover het achterstallige vakantiegeld betrekking heeft op de maanden voorafgaand aan de periode van twaalf maanden voor de datum van het faillissement van Masters in Administration en om die reden buiten de loongarantieregeling valt, zal werkneemster dat deel van haar vordering (ter verificatie) moeten indienen bij de curator. Werkneemster maakt daarnaast aanspraak op de wettelijke verhoging in de zin van artikel 7:625 BW over het te laat betaalde loon en vakantiegeld, maar ook daarvoor geldt, voor zover die vordering al toewijsbaar is, dat werkneemster die vordering bij de curator moet indienen. Het bovenstaande leidt ertoe dat voor toewijzing van de vorderingen van werkneemster jegens Masters in Administration geen grond bestaat, nog daargelaten dat het geding tegen Masters in Administration van rechtswege geschorst is door het faillissement van die vennootschap. Voor toewijzing van de vorderingen (of een deel daarvan) jegens Masters Group en Masters in Finance bestaat evenmin grond.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14958

Zaaknummer: 11790144 VV EXPL 25-407

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.T. Leigh en M.W. Renzen

Wetsartikelen: 29 Fw, 40 FW, 7:628 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt in strijd met goed werkgeverschap door een zieke boventallige werknemer op grond van het Sociaal Plan geen vaststellingsovereenkomst aan te bieden, terwijl zij dat bij een andere collega in vergelijkbare omstandigheden wel heeft gedaan.

Feiten

Werknemer is sinds 10 oktober 1988 in dienst bij werkgeefster, een dochtermaatschappij van een internationaal concern dat metalen componenten produceert. Zijn werkzaamheden vinden plaats binnen de productie-unit voor kegelrollen in de functie van operator E. Vanwege tegenvallende resultaten besluit werkgeefster deze unit te sluiten. Zij stelt een sociaal plan op met een looptijd van 6 mei 2022 tot 6 mei 2026. In dit plan is onder meer opgenomen dat boventallige werknemers recht hebben op een beëindigingsvergoeding van 1,9 keer de transitievergoeding, met een maximum van € 145.000. Een belangrijke uitzondering geldt voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na meer dan twee jaar arbeidsongeschiktheid. Zij krijgen alleen de wettelijke transitievergoeding. Op 13 juli 2022 meldt werknemer zich ziek. Enkele weken later, op 11 augustus 2022, verklaart werkgeefster hem boventallig en biedt hem op basis van het sociaal plan een vaststellingsovereenkomst aan, inclusief de maximale beëindigingsvergoeding van € 145.000. Werknemer weigert deze overeenkomst te tekenen, omdat hij vreest dat dit zijn recht op een uitkering in gevaar brengt. Re-integratie binnen een andere unit blijkt medisch niet mogelijk. In het najaar van 2023 besluit werkgeefster ook een tweede unit te sluiten. De echtgenote van werknemer vraagt daarop of werknemer alsnog kan worden meegenomen in deze ontslagronde, zodat hij onder het sociaal plan valt. Werkgeefster wijst dit verzoek af. Zij stelt dat het opzegverbod tijdens ziekte een vaststellingsovereenkomst verhindert en dat werknemer, na 104 weken arbeidsongeschiktheid, enkel recht heeft op de wettelijke transitievergoeding. In januari 2024 wordt aan werknemer een vervroegde IVA-uitkering toegekend. Vervolgens zegt werkgeefster op 1 september 2024, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst op wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 december 2024. Werknemer ontvangt een transitievergoeding. Werknemer heeft de zaak vervolgens voorgelegd aan de kantonrechter en alsnog de beëindigingsvergoeding van € 145.000 uit het sociaal plan gevorderd. Subsidiair heeft hij een schadevergoeding of billijke vergoeding gevorderd. Ook heeft hij zich op de hardheidsclausule in het sociaal plan beroept. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen (zie AR 2025-0666). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Artikel 2.2 van het sociaal plan moet worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Voor de beantwoording van de vraag of een werknemer op basis van die bepaling aanspraak heeft op een beëindigingsvergoeding is het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt beslissend en niet, zoals werknemer betoogt, het moment van boventalligheid. Dit betekent dat de uitzondering op de toepasselijkheid van het sociaal plan bij een medewerker die na twee jaar ziekte uit dienst gaat, ook geldt als de medewerker al boventallig is verklaard op een moment waarop het nog onzeker was of ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid zou plaatsvinden, zoals bij werknemer het geval was. Verder kan ook, anders dan werknemer meent, het sociaal plan niet zo worden uitgelegd dat op TN Europe de verplichting rust om, als een zieke werknemer de aangeboden vaststellingsovereenkomst niet tekent, aan het UWV toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen te beëindigen. Er geldt dan immers een opzegverbod tijdens ziekte. Volgens het hof lag dat in 2024 wel enigszins anders, toen ook een tweede unit sloot. Bepleitbaar is dat TN Europe op dat moment opnieuw een ontslagaanvraag had kunnen indienen vanwege bedrijfseconomische redenen voor werknemer, omdat het opzegverbod tijdens ziekte niet geldt als de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming. Het is echter aan de werkgever om te bepalen wanneer en op welke grondslag hij aan het UWV een verzoek doet om de arbeidsovereenkomst te mogen beëindigen. Omdat voor TN Europe dus geen verplichting bestond om werknemer wegens bedrijfseconomische redenen te ontslaan, is er ook geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Daarnaast oordeelt het hof dat artikel 2.2 van het sociaal plan ook niet naar zijn aard discriminerend is, omdat een medewerker die volledig arbeidsongeschikt is zich niet in een vergelijkbare situatie bevindt als een medewerker die arbeidsgeschikt is in het licht van de bepaling. De vergoeding uit het sociaal plan is immers bedoeld om boventallige werknemers zo veel mogelijk naar ander werk te begeleiden. Werknemer is niet meer in staat om te werken en kan gelet daarop geen transitie naar ander werk maken. Verder komt werknemer geen beroep toe op de hardheidsclausule en is er geen sprake van strijd met artikel 6:248 lid 2 BW (de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid). Wel heeft TN Europe in strijd met artikel 7:611 BW gehandeld door werknemer in 2023 niet opnieuw een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. Werknemer bevond zich toen namelijk in dezelfde situatie als een andere (zieke) werknemer die in 2022 negen maanden arbeidsongeschikt was en net als werknemer geen uitzicht had op herstel, maar wel een vaststellingsovereenkomst aangeboden heeft gekregen. In deze omstandigheden, waarbij sprake is van gelijke dan wel vergelijkbare gevallen, getuigt het niet van goed werkgeverschap van TN Europe om werknemer in 2023 niet opnieuw een vaststellingsovereenkomst aan te bieden. TN Europe dient daarom de schade van werknemer te vergoeden, die volgens het hof bestaat uit een vergoeding van € 54.000 bruto. Hierbij heeft het hof rekening gehouden met het feit dat werknemer zes maanden langer loon doorbetaald heeft gekregen ten opzichte van de andere werknemer en al een transitievergoeding van circa € 84.300 bruto heeft ontvangen. Tot slot heeft werknemer recht op vergoeding van de buitengerechtelijke kosten. Het hoger beroep van werknemer slaagt en de bestreden

beschikking wordt door het hof vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 01-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7624

Zaaknummer: 200.356.493

Rechters: A.A. van Rossum, M.P.C.J. van Bavel en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: M.J. de Coninck en J.W.A. Ringeling

Wetsartikelen: 6:248 lid 2 BW, 7:673 BW, 7:670a BW, 7:669 lid 3 sub a en b BW, 7:611 BW en 7:682 lid 1 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het openlijk in conflict raken met een derde houdt geen stand. De arbeidsovereenkomst wordt ook niet ontbonden, omdat het opzegverbod tijdens ziekte daaraan in de weg staat.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2024 in dienst bij werkgever in de functie van hovenier A. Werknemer heeft een bipolaire stoornis. Op 16 september 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de tweede, tevens definitieve, versie van de schriftelijke bevestiging van dit ontslag is onder meer het volgende opgenomen: *“De reden voor dit ontslag is dat u zich eerder vandaag, dinsdag 16 september 2025, schuldig hebt gemaakt aan ernstig wangedrag door met een buitenstaander in een conflictsituatie te komen en hierdoor andere collega’s in gevaar te brengen. Dit is volstrekt onacceptabel en levert een **dringende reden** op in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.”* Op 21 september 2025 is werknemer aangehouden door de politie, waarna hij tot 6 november 2025 bij Pro Persona heeft verbleven. In het bericht na crisisinterventie van Pro Persona van 23 november 2025 staat onder meer dat werknemer, die in het verleden gediagnosticeerd is met een bipolaire I-stoornis, sinds een halfjaar gestopt is met zijn medicatie en nu manisch psychotisch ontregeld is. In deze procedure verzoekt werknemer de kantonrechter bij beschikking het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Blijkens de ontslagbrief heeft werkgever aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer zich op 16 september 2025 schuldig heeft gemaakt aan *“ernstig wangedrag door met een buitenstaander in een conflictsituatie te komen en hierdoor andere collega’s in gevaar te brengen”*. In het verweerschrift is nog melding gemaakt van andere incidenten die dag, maar die worden niet in de ontslagbrief genoemd en kunnen daarom niet worden meegenomen in de beoordeling of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Uit de verklaringen van collega’s blijkt dat weliswaar sprake is geweest van een conflict tussen werknemer en een gemeentemedewerker, maar vastgesteld moet worden dat de verklaringen uiteenlopen als het gaat om de ernst van het conflict. Daarnaast geven de verklaringen geen inzage in de aanleiding en de precieze toedracht van het conflict. Gelet hierop is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende komen vast te staan dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werkgever heeft aangegeven dat hij reeds het openlijk in conflict raken met een derde als werkgever niet kan tolereren, maar dat enkele gegeven is onvoldoende. Het geven van een waarschuwing zou

meer in de reden hebben gelegen. Dan resteert nog het verwijt dat werknemer met zijn handelen andere collega's in gevaar heeft gebracht. Hiervan is echter onvoldoende gebleken. Dit verwijt kan daarom geen dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt toegewezen. De kantonrechter komt vervolgens toe aan het subsidiaire voorwaardelijke verzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter staat, gelet op de verklaring van Pro Persona van 23 september 2025, voldoende vast dat werknemer eind augustus/begin september 2025 psychotisch ontregeld is geraakt en dat hij als gevolg daarvan arbeidsongeschikt is. Dit betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte in beginsel aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Dit is alleen anders als het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. De verweten gedragingen in de periode 1 tot en met 16 september 2025 hebben betrekking op de periode waarin werknemer ontregeld is geraakt en deze laten zich dus niet abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient dan ook te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11563

Zaaknummer: 11971995

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: M.P.J. Rubens en H.M.M. van den Elzen

Wetsartikelen: 7:629a BW, 7:66g BW, 7:67o BW, 7:671 BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Er is geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geëindigd, waardoor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtsgeldig van rechtswege is geëindigd.

Feiten

Partijen hebben met elkaar een leraar in opleiding (LIO)-overeenkomst gesloten voor de periode van 16 november 2022 tot en met 31 augustus 2023. Vervolgens hebben partijen een tweede LIO-overeenkomst gesloten voor de periode van 19 september 2023 tot en met 31 juli 2024. Daarna zijn partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met elkaar aangegaan met ingang van 1 augustus 2024 tot en met 31 juli 2025, voor 32 uur per week. Nadat werkneemster had meegedeeld dat zij slechts 8 uur per week kon werken, heeft werkgever de arbeidsovereenkomst op 30 augustus 2024 tijdens de proeftijd beëindigd. Vervolgens maakte werkneemster hiertegen bezwaar en hebben partijen daarover gecorrespondeerd. Op 10 september 2024 is werkneemster opnieuw werkzaamheden voor werkgever gaan verrichten. Op 23 mei 2025 heeft werkgever aan werkneemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil of al dan niet een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de zin van artikel 7:668a BW is ontstaan. Uit artikel 2.3 lid 3 van de Cao Middelbaar beroepsonderwijs volgt dat bij tijdelijke uitbreidingen van de betrekkingssomvang die niet leiden tot een werktijdfactor groter dan 1 eveneens hetgeen is bepaald in artikel 7:668a BW geldt. Uit de overgelegde correspondentie blijkt dat het ontslag tijdens de proeftijd is teruggedraaid en is afgesproken dat de bestaande arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet, waarbij de uren worden verlaagd van 32 uur naar 28 uur met ingang van 1 oktober 2024. Dit staat letterlijk in de mails van beide partijen van 30 september 2024 en van 1 oktober 2024. Ook volgt uit het feit dat werkneemster in augustus en september 2024 de volledige 32 uur is uitbetaald dat er in september 2024 geen nieuwe arbeidsovereenkomst is gesloten voor 8 uur per week. Werkneemster is vanaf 1 oktober 2024 28 uur per week gaan werken tot in ieder geval 1 februari 2025. Daarbij gaat het niet om een uitbreiding, maar om een vermindering. Gelet op het voorgaande is sprake van één arbeidsovereenkomst voor deze periode. De vraag of daarna een nieuwe arbeidsovereenkomst is ontstaan omdat werkneemster vanaf 1 februari 2025 32 uur zou zijn gaan werken (wat overigens niet is gebleken) is niet relevant. Dan zou slechts sprake zijn van twee contracten voor bepaalde tijd, zodat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Hetzelfde geldt voor de

tweede LIO-overeenkomst. Zelfs indien deze overeenkomst als arbeidsovereenkomst zou worden aangemerkt (wat gelet op de betwisting van werkgever niet het geval is), wordt het maximumaantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet overschreden. De conclusie is dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die rechtsgeldig van rechtswege is geëindigd. De verzoeken van werkneemster worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9725

Zaaknummer: 11903563 \ EA VERZ 25-1126

Rechters: C. Kraak

Advocaten: M. Kluft en S.E.H. van Thoor

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet. Toewijzing billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding.*Feiten*

Werknemer is per 1 september 2018 in dienst getreden bij Stichting Beheer Fractiegelden Denk Amsterdam (hierna: DENK) in de functie van fractiemedewerker. Op 9 december 2024 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden. Nadat partijen over en weer tijdens dit gesprek hun onvrede over enkele zaken kenbaar hadden gemaakt, heeft de stichting een mediationtraject voorgesteld, waarmee werknemer heeft ingestemd. Vervolgens hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. Ook heeft discussie plaatsgevonden tussen partijen over een nieuw systeem van urenverantwoording en over de aard en omvang van het dienstverband. Vervolgens heeft werknemer een opmerking gemaakt over een fractievergadering waarin een islamitische collega zich mocht uitspreken, en een niet-islamitische collega niet. Vervolgens heeft DENK werknemer geïnformeerd dat hij niet meer het woord mocht voeren namens de fractie. Op 31 maart 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Tijdens het re-integratietraject heeft DENK werknemer op 4 juli 2025 op staande voet ontslagen. Hiertoe werd aangevoerd dat werknemer actief betrokken was bij een concurrerende politieke partij. Ook zou werknemer zich op zijn Bluesky-profiel hebben gedistantieerd van DENK. Ook zou werknemer de re-integratie hebben gefrustreerd door het re-integratieproces afhankelijk te stellen van arbeidsvoorwaarden. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Volgens werknemer betreft de uitlating die hij op Bluesky heeft gedaan een politieke uiting die losstaat van de arbeidsovereenkomst en heeft hij die op verzoek van DENK geplaatst. De tweede door de stichting aangevoerde reden betreft de vermeende betrokkenheid van werknemer bij een nieuwe politieke partij. Werknemer betwist dit en voert aan dat de partij nog niet is opgericht, maar dat het alleen gaat om een plan. Ook in dit verband wijst hij erop dat de stichting zelf heeft aangegeven dat zijn werkzaamheden voor de stichting losstaan van zijn politieke activiteiten als raadscommissielid. De derde reden, dat werknemer ondanks zijn arbeidsongeschiktheid aanwezig was bij Ketikoti en daarmee zijn herstel belemmerde, kan volgens hem evenmin een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts volgt immers dat re-integratie pas kon plaatsvinden zodra de werkrelatie voldoende was hersteld, wat op dat moment nog niet het geval was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het nevenwerkzaamhedenbeding is zeer ruim opgesteld,

werknemer zou geen enkele activiteit mogen onderneming voor derden zonder toestemming van DENK. De kantonrechter acht dat niet redelijk en te verstrekkend. Niet is gebleken dat werknemer zich zou hebben beziggehouden met het plannen van de oprichting van een nieuwe partij voor derden, en bovendien staat het hem vrij dat te doen. Wel had van werknemer mogen worden verwacht dat hij, mede gelet op zijn arbeidsongeschiktheid, DENK zou informeren. Uit de stukken volgt dat werknemer de re-integratie heeft gefrustreerd zonder geldige reden. Ook had werknemer moeten begrijpen dat zijn publieke distantie van DENK het vertrouwen in hem zou aantasten. Hoewel de kantonrechter begrijpt dat het vertrouwen in werknemer is geschaad, zijn de omstandigheden niet zodanig zwaarwegend dat zij een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. DENK wordt veroordeeld een billijke vergoeding van € 5.758,56 te betalen. Hierbij speelt mee dat werknemer zijn baan is kwijtgeraakt. Gelet op de werkervaring van werknemer en de krappe arbeidsmarkt zijn er geen redenen om aan te nemen dat hij niet in staat zal zijn binnen een korte termijn andere inkomsten te verwerven. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Het verzoek van werknemer tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen, omdat DENK dit al betaald heeft. DENK wordt in de proceskosten veroordeeld. Het op artikel 194 en 195 Rv gegronde tegenverzoek van werknemer tot inzage in onder meer zijn e-mailwisseling over de afgelopen jaren in verband met een afzonderlijke loonvorderingsprocedure, wordt afgewezen omdat het onvoldoende gespecificeerd is. De proceskosten in het tegenverzoek worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9699

Zaaknummer: 11796728 EA VERZ 25-784 en 11866392 EA VERZ 25-1020

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: I.I. Feenstra en U. Karatas

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt om toekenning van diverse vergoedingen na een ontslag op staande voet door de gemeente Hellendoorn vanwege diefstal. De kantonrechter wijst het verzoek af.

Feiten

Werkneemster is per 1 augustus 1990 in dienst getreden bij de gemeente Hellendoorn (hierna: de gemeente). Op 28 mei 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen vanwege niet integer handelen, zoals het twee keer meenemen van een doos eieren uit de keuken in de lounge van de gemeente, het declareren van een lunch op een project dat niets met de lunch te maken had en het geven van een onvoldoende transparante verklaring over die feiten. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om toekenning van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Werkneemster erkent dat zij de kosten van een lunch met een collega op rekening van de gemeente heeft laten zetten en dat zij twee keer een doosje eieren heeft meegenomen zonder te betalen, maar stelt dat die feiten volgens haar geen dringende reden voor ontslag opleveren. Er was volgens haar sprake van hoge werkdruk en daarom had ze geen tijd om te betalen. Ze stelt dat ze om die reden in de middag van 23 mei 2025 een briefje heeft neergelegd met de vraag hoeveel ze verschuldigd was voor de eieren. En dat ze had afgesproken dat deze handelswijze was toegestaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig gegeven is. Wat verder ook zij van de hiervoor genoemde feiten, het zonder toestemming wegnemen van producten zonder daarvoor te betalen vormt op zichzelf een dringende reden voor een ontslag op staande voet. Het staat vast dat werkneemster twee keer een doosje eieren heeft meegenomen uit de keuken zonder daarvoor te betalen. Haar verklaring over het neerleggen van een briefje, waarin ze zou aangeven later te zullen betalen, en de afspraak daarover met een collega, zijn onvoldoende geloofwaardig. Een dergelijk briefje is niet gevonden en de collega heeft ontkend dat een dergelijke afspraak met haar is gemaakt. Ook het argument dat werkneemster niet direct heeft betaald voor de eieren vanwege de hoge werkdruk, is ongeloofwaardig. Mogelijk kost wel betalen iets meer tijd dan niet betalen, naar daar staat tegenover dat werkneemster 's ochtends eerst een briefje heeft moeten schrijven, vervolgens dat briefje heeft moeten neerleggen en later opnieuw naar het restaurant heeft moeten gaan om de eieren daadwerkelijk mee te nemen. Bovendien heeft werkneemster ook nadien nooit voor de eieren betaald. Kortom, uit de feiten blijkt afdoende dat werkneemster tweemaal eieren heeft gestolen en dat dit ook haar bedoeling was. Met betrekking tot de

persoonlijke omstandigheden heeft werkneemster weliswaar gesteld dat het haar nog niet gelukt is om een nieuwe baan te vinden, maar dat neemt niet weg dat het in de huidige arbeidsmarkt te verwachten is dat zij op korte termijn alsnog een nieuwe baan vindt. Bovendien is diefstal een ernstig feit. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:7713

Zaaknummer: 11808369 \ EJ VERZ 25-122

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: R.F. Kötter en M.J. Kolijn-van de Merwe

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding accountmanager gedeeltelijk geschorst. Leasetermijnen mochten niet worden ingehouden nu leaseauto nog niet is ingeleverd.

Feiten

Werknemer werkte bij Dutoit Europe B.V. (hierna: Dutoit) in de functie van (junior) accountmanager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst per 26 september 2025 opgezegd en wenst in dienst te treden bij Prime Fruit Partners B.V. (hierna: Prime). Volgens Dutoit overtreedt hij in dat geval het concurrentiebeding dat in de arbeidsovereenkomst staat. Werknemer eist dat de kantonrechter het concurrentiebeding per direct schorst, zodat hij bij Prime in dienst kan treden. Werknemer heeft daarnaast zijn leaseauto moeten inleveren en Dutoit heeft kosten voor de leaseauto van de eindafrekening afgetrokken. Volgens werknemer is dit onterecht. Hij eist dat de kantonrechter Dutoit veroordeelt om mee te werken aan het overdragen van het leasecontract aan Prime. Hij vraagt de kantonrechter verder om Dutoit te verbieden om kosten voor de leaseauto in rekening te brengen. Hij wil dat de kantonrechter Dutoit daarom veroordeelt om een nieuwe afrekening op te stellen, en haar veroordeelt om het verschil met de vorige eindafrekening uit te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is een spoedeisend belang, werknemer wil namelijk in dienst treden bij Prime, maar kan dat nu niet door het concurrentiebeding. De kantonrechter gaat er verder van uit dat Prime een concurrent van Dutoit is. Beide partijen handelen in dezelfde soorten fruit en hebben deels dezelfde leveranciers. Van belang is dat partijen het erover eens zijn dat de AGF-sector zeer competitief is. Klanten vragen altijd bij meerdere partijen offertes op en switchen regelmatig van aanbieder. Binnen die competitieve markt beschikt werknemer over informatie die de eerlijke concurrentie tussen Dutoit en Prime kan verstoren. Werknemer was wekelijks aanwezig bij in- en verkoopoverleggen. Daarbij werd besproken welke producten waren ingekocht, welke daarvan moeilijk te verkopen waren en welke gemakkelijk en welke verkoopstrategie zou worden gehanteerd. Werknemer heeft inzicht ontwikkeld in de dynamiek tussen de in- en verkoop bij Dutoit. Dat is de kern van de onderneming van Dutoit. Partijen kopen deels bij dezelfde partners in. Werknemer weet op welke manier klanten werden overgehaald om het fruit bij Dutoit te kopen. Dit vindt de kantonrechter zwaar wegen. Werknemer bracht offertes uit, koos voor bepaalde prijzen en weet welke kortingen hij kon aanbieden. De kantonrechter vindt het waarschijnlijk dat deze

informatie concurrentiegevoelig is. Werknemer beschikt over kennis en inzicht die de concurrentie tussen Dutoit en Prime oneerlijk kan beïnvloeden. Daarbij weegt nog extra mee dat Prime pas sinds mei 2025 bestaat, zij is op zoek naar omzet en klanten. Het seizoen van de meeste soorten fruit loopt volgens Dutoit tot mei of juni 2026. Werknemer zou bij Dutoit € 250 extra gaan verdienen. Dit is slechts een relatief kleine vooruitgang. Ook geldt dat werknemer aan de slag kan bij een groothandel in een andere sector. Bovendien heeft werknemer ook mogelijkheden om in de AGF-sector aan de slag te gaan. Dutoit heeft zich namelijk flexibel opgesteld. Ze heeft met werknemer meegedacht. Ook heeft ze aangegeven dat ze over concrete aanbiedingen altijd bereid is om het gesprek aan te gaan. Het is bovendien onvoldoende aannemelijk dat Dutoit de opzegging heeft veroorzaakt, omdat de kantonrechter de inhoudelijke kritiek van de bestuurder van Dutoit aan werknemer niet als aanvallend bestempelt. Dutoit heeft er een duidelijk belang bij om het beding te handhaven. De kantonrechter vindt het wel waarschijnlijk dat het beding niet tot 26 september 2026 hoeft te gelden, omdat het fruitseizoen tot mei of juni 2026 duurt. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat het beding daarom in ieder geval per 1 juli 2026 zou worden vernietigd in een bodemprocedure. Hij schorst het beding daarom per die datum. De door werknemer verzochte vergoeding wordt afgewezen. Het is onvoldoende aannemelijk dat het concurrentiebeding werknemer in belangrijke mate belemmert. Werknemer kiest er zelf voor – ondanks andere mogelijkheden – slechts bij Prime te solliciteren. Ten aanzien van de ingehouden leasetermijnen volgt uit de gebruiksovereenkomst dat Dutoit alleen de kosten voor de afkoop of voortijdige beëindiging van de leaseovereenkomst in rekening mag brengen. Tijdens de zitting heeft Dutoit aangegeven dat er geen sprake is van afkoop, maar dat de auto nog bij de zaak staat. Er is daarom geen basis om toch kosten in rekening te brengen. Dutoit heeft haar advocaat ingeschakeld toen werknemer zijn leaseauto niet wilde inleveren. De kosten van de advocaat heeft ze ook met de eindafrekening verrekend. Dat recht had ze op basis van de gebruiksovereenkomst. Dutoit wordt veroordeeld een nieuwe eindafrekening op te stellen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14979

Zaaknummer: 11895756 VV EXPL 25-572

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: A.N. Kampherbeek en mr. drs. T.J. Post

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst de vorderingen van werkneemster af omdat zij, acht maanden na het einde van haar arbeidsovereenkomst, geen spoedeisend belang meer heeft.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2019 bij TU/e in dienst getreden in de functie van universitair docente 2 bij de faculteit Industrial Engineering & Innovation Sciences (IE&IS), binnen de vakgroep Human Technology Interaction (HTI). Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Nederlandse Universiteiten (hierna te noemen: de cao) van toepassing. Bij brief van 30 mei 2024 heeft TU/e werkneemster bericht dat TU/e haar arbeidsovereenkomst niet voor onbepaalde tijd zal verlengen. Vanwege zwangerschap van werkneemster is de arbeidsovereenkomst eenmalig met drie maanden verlengd. De arbeidsovereenkomst van werkneemster is daarmee verlengd tot en met 28 februari 2025. Werkneemster vordert primair dat TU/e haar zonder enige belemmering toelaat tot de overeengekomen werkzaamheden met daarbij het aan haar toekomende achterstallige salaris en subsidiair een billijke vergoeding van € 73.884 bruto.

Oordeel

Werkneemster stelt in de dagvaarding een spoedeisend belang te hebben daar zij recht heeft op loon en thans onterecht is aangewezen op een ZW/WW-uitkering. Daarnaast heeft zij ter zitting toegelicht dat haar spoedeisend belang is gelegen in haar wens om haar academische carrière zo snel mogelijk te kunnen vervolgen. TU/e heeft het door werkneemster gestelde spoedeisend belang uitdrukkelijk betwist. Zij wijst erop dat de arbeidsovereenkomst al op 28 februari 2025 is geëindigd en werkneemster het onderhavige kort geding pas op 21 oktober 2025 is gestart. Ter zitting heeft werkneemster toegelicht dat dit te maken heeft met de bevalling van haar tweede kind en een auto-ongeluk dat zij op 20 mei 2025 heeft gehad, waarbij zij naar eigen zeggen een whiplash heeft opgelopen. Deze omstandigheden slokten al haar aandacht op waardoor het tot 21 oktober 2025 heeft geduurd voordat zij dit kort geding aanhangig heeft gemaakt. Gelet op de vereiste spoedeisendheid en de aard van de vordering – wedertewerkstelling en betaling van achterstallig loon – mag van werkneemster de nodige voortvarendheid worden verwacht in die zin dat zij haar vordering zo snel mogelijk na 28 februari 2025, althans zonder onredelijke vertraging, instelt. Spoedeisendheid impliceert immers dat er zo snel mogelijk een voorlopige voorziening moet worden getroffen, waar geen maanden mee kan worden gewacht. De vraag die voorligt, is of de door werkneemster aangevoerde omstandigheden rechtvaardigen dat zij haar vordering pas acht maanden na het

door TU/ge gestelde en door haar bestreden einde van de arbeidsovereenkomst heeft ingesteld. De kantonrechter stelt vast dat de gemachtigden van partijen in de periode november 2024 tot februari 2025 uitgebreid standpunten hebben uitgewisseld. Dit betekent dat de gemachtigde van werkneemster in ieder geval vanaf november 2024 betrokken was bij het geschil van partijen én op de hoogte was van het standpunt van de TU/e in dezen. Gelet hierop heeft werkneemster met de enkele verwijzing naar haar bevalling en auto-ongeluk in mei 2025 onvoldoende onderbouwd waarom zij tot oktober 2025 geen actie heeft ondernomen c.q. een kort geding is gestart. Zij wist immers al vanaf november 2024 dat TU/e haar arbeidsovereenkomst niet voor onbepaalde tijd zou verlengen. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien waarom zij tot oktober 2025 heeft gewacht met het entameren van onderhavig kort geding. Gelet op het stadium van haar zwangerschap in november 2024 en het feit dat haar gemachtigde reeds bij de zaak betrokken was, stond niets werkneemster in de weg om reeds op dat moment dan wel in december 2024 of januari 2025 – nog vóór haar zwangerschaps- en bevallingsverlof – althans in februari 2025 haar gemachtigde opdracht te geven een kort geding te entameren.

Al met al komt de kantonrechter tot de conclusie dat onder voornoemde omstandigheden niet kan worden aangenomen dat werkneemster op dit moment – bijna tien maanden na het door TU/e gestelde einde van de arbeidsovereenkomst – een spoedeisend belang heeft bij haar vorderingen. Dit betekent dat de vorderingen zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8892

Zaaknummer: 11929060 \ CV EXPL 25-7978

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: M. Hille Ris Lambers en L.C.J. van Roekel

Wetsartikelen: 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig vakantiegeld, vakantiedagen en de transitievergoeding, ondanks betalingsonmacht en het ontbreken van UWV-compensatie.*Feiten*

Werknemer heeft in een procedure bij dagvaarding gevorderd om werkgever te veroordelen tot betaling van achterstallig loon over de periode van december 2024 tot aan de einddatum van zijn dienstverband en het vakantiegeld over de periode van juni 2023 tot juni 2025. Daarnaast heeft werknemer gevorderd om werkgever te veroordelen tot uitbetaling van de vakantiedagen over de periode van juni 2024 tot 17 augustus 2025 en tot betaling van de transitievergoeding, met de wettelijke rente en wettelijke verhoging over al deze bedragen. Werkgever heeft verweer gevoerd tegen de vorderingen. In het vonnis van 8 augustus 2025 heeft de kantonrechter vervolgens bepaald dat de procedure wordt omgezet naar een verzoekschriftprocedure en op een groot deel van de vorderingen van werknemer al inhoudelijk beslist. Daarnaast zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich op een aantal punten nog nader schriftelijk uit te laten, van welke gelegenheid zij ook gebruik hebben gemaakt. Daarop zal hierna verder worden ingegaan.

Oordeel

Werkgever c.s. zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de vraag welke betalingen zij aan werknemer hebben verricht ten aanzien van het vakantiegeld over de periode van juni 2023 tot en met mei 2024. In verband daarmee hebben zij betalingsbewijzen overgelegd, waaruit volgt dat zij tien termijnen van € 137,29 aan werknemer hebben betaald. Werknemer heeft de ontvangst van die betalingen bevestigd en heeft zijn vordering op dit punt verminderd tot een bedrag van € 549,16 bruto. Dat bedrag zal daarom worden toegewezen. Werkgever c.s. hebben aangevoerd dat in het vonnis van 8 augustus 2025 het toe te wijzen bedrag aan vakantiegeld te hoog is vastgesteld omdat dit ten onrechte is berekend over 100% van het loon van werknemer. Daarin hebben werkgever c.s. gelijk. Vast staat immers dat werknemer met ingang vanaf het tweede ziektejaar, dus vanaf de maand december 2024, slechts recht heeft op 70% van het loon. Dat betekent dat het vakantiegeld vanaf december 2024 berekend moet worden over 70% van het loon in plaats van 100%.

In het vonnis van 8 augustus 2025 is al geoordeeld dat werkgever c.s. de transitievergoeding ten bedrage van € 16.097,58 bruto aan werknemer verschuldigd zijn. Tijdens de mondelinge behandeling hebben partijen afgesproken dat de procedure enige tijd zou worden

aangehouden zodat werkgever, met hulp van de gemachtigde van werknemer, een aanvraag voor compensatie van de transitievergoeding door het UWV (artikel 7:673e BW) kon indienen. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer laten weten dat zijn gemachtigde contact heeft opgenomen met het UWV en dat het UWV daarbij te kennen heeft gegeven dat compensatie van de verschuldigde transitievergoeding in dit geval niet mogelijk is. Het UWV heeft dat gemotiveerd door er onder meer op te wijzen dat werknemer op de datum van het einde van de arbeidsovereenkomst nog geen 104 aaneengesloten weken arbeidsongeschikt was en dat compensatie daarnaast slechts kan worden aangevraagd als de transitievergoeding eerst door werkgever c.s. aan werknemer is betaald, hetgeen niet het geval is. Dat werkgever c.s. niet in aanmerking komen voor de compensatieregeling inzake de transitievergoeding doet niets af aan het feit dat zij de transitievergoeding wel aan werknemer verschuldigd zijn. De enkele omstandigheid dat er sprake is van betalingsonmacht aan de zijde van werkgever c.s. ontslaat hen niet van hun betalingsverplichting. Werkgever c.s. worden dan ook veroordeeld de transitievergoeding van € 16.097,58 bruto aan werknemer te betalen. De kantonrechter volgt werkgever c.s. niet in hun stelling dat werknemer over de laatstgenoemde periode geen recht heeft op uitbetaling van vakantiedagen, omdat hij toen al een Ziektewetuitkering ontving. De opbouw van vakantiedagen loopt namelijk – ongeacht de arbeidsongeschiktheid van de werknemer – tijdens ziekte gedurende 104 weken door tot aan het einde van de arbeidsovereenkomst per 17 augustus 2025. De omstandigheid dat werkgever per 20 mei 2025 zijn bedrijfsactiviteiten heeft gestaakt maakt dat niet anders en moet in dit verband voor rekening van werkgever c.s. blijven.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14959

Zaaknummer: 11825247 VZ VERZ 25-5508

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: W.P. Bekenkamp

Wetsartikelen: 7:673e BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft de vaststellingsovereenkomst ten onrechte gedeeltelijk buitengerechtelijk vernietigd. Op werknemer rustte geen zelfstandige mededelingsplicht rondom de voortgang van zijn plannen om een eigen restaurant te openen.

Feiten

Werknemer is op 7 september 2020 in dienst getreden bij Bastion Hotelgroup B.V. (hierna: 'Bastion'). Op 16 augustus 2023 heeft werknemer zijn eenmanszaak, een restaurant, ingeschreven in het Handelsregister. Op 10 juni 2024 hebben werknemer en Bastion een vaststellingsovereenkomst gesloten waarbij de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2024 met wederzijds goedvinden werd beëindigd. In de vaststellingsovereenkomst zijn partijen onder meer overeengekomen dat aan werknemer een beëindigingsvergoeding zal worden voldaan van € 4.000 bruto. Op 17 juni 2024 stond een artikel in de IJmuider Courant met als titel: "Steakhouse vestigt zich aan Plein 1945, horecaplein komt zo dichterbij." In het artikel staat vermeld dat het restaurant een project van werknemer is. Op 19 juni 2024 heeft de HR-manager van Bastion in een gesprek met werknemer aangegeven af te zien van de vaststellingsovereenkomst, omdat werknemer onjuiste informatie aan haar had verstrekt. Tijdens dit gesprek heeft werknemer de tekst: "Ik wil stoppen bij Bastion Hotels per 01-07-2024" op een briefje geschreven en dit briefje ondertekend. Diezelfde middag heeft werknemer in een e-mail aangegeven dat hij zich gedwongen voelde om ontslag te nemen. Op 5 augustus 2024 is het restaurant van werknemer geopend. Op 3 oktober 2024 heeft Bastion de vaststellingsovereenkomst gedeeltelijk vernietigd wegens bedrog dan wel dwaling, voor het gedeelte van de vaststellingsovereenkomst waaruit volgt dat Bastion enige betaling aan werknemer moet verrichten. Volgens Bastion had werknemer tijdens de onderhandelingen over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst moeten medelen dat hij een restaurant aan het opzetten was dan wel had opgezet. Werknemer is vervolgens een kortgedingprocedure gestart, waarin hij nakoming van de vaststellingsovereenkomst heeft gevorderd. Bij kortgedingvonnis van 23 oktober 2024 is de vordering van werknemer toegewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst moet de vraag worden beantwoord of de arbeidsovereenkomst van werknemer rechtsgeldig is geëindigd door een opzegging door werknemer zelf. Gelet op de omstandigheden lijkt het er veeleer op dat de verklaring van werknemer niet het resultaat is geweest van een eigen, vrije en weloverwogen beslissing, maar tot stand is gekomen onder druk van Bastion. In dat licht kan aan het handgeschreven briefje

niet de betekenis worden toegekend van een ondubbelzinnige en duidelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst door werknemer. De vraag die vervolgens voorligt, is of Bastion de vaststellingsovereenkomst terecht op 3 oktober 2024 gedeeltelijk heeft vernietigd wegens bedrog dan wel dwaling. De kantonrechter is van oordeel dat op werknemer tijdens de onderhandelingen over het sluiten van de vaststellingsovereenkomst geen zelfstandige mededelingsplicht rustte om Bastion te informeren over de stand van zaken rondom zijn plannen om een eigen restaurant te openen. Voor dat oordeel zijn de volgende omstandigheden van belang. Gelet op het feit dat Bastion wist dat werknemer (toekomst)plannen had om een eigen restaurant te openen, had het op haar weg gelegen hierover gerichte vragen te stellen. Daarnaast is van belang dat partijen van mening verschillen over de vraag wie het initiatief tot beëindiging van het dienstverband heeft genomen. Hoewel op basis van de stukken niet met zekerheid kan worden vastgesteld wie het initiatief heeft genomen, is het door werknemer geschetste beeld dat dit bij Bastion lag niet meteen onaannemelijk. Tot slot is van belang dat niet precies is komen vast te staan in welk stadium de plannen voor het openen van het restaurant zich bevonden ten tijde van het sluiten van de vaststellingsovereenkomst. Tegen deze achtergrond kan niet worden geconcludeerd dat op werknemer een zelfstandige mededelingsplicht rustte en dat Bastion de vaststellingsovereenkomst niet zou hebben gesloten indien zij volledig op de hoogte was geweest van de voortgang van de restaurantplannen. Van bedrog of dwaling is dan ook geen sprake. Dit betekent dat Bastion de vaststellingsovereenkomst ten onrechte gedeeltelijk buitengerechtelijk heeft vernietigd. Bastion dient de vaststellingsovereenkomst van 10 juni 2024 dan ook na te komen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:15473

Zaaknummer: 11778063 \ 25-4284

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: mr. M.F. van der Sleen en F.L. Bakker

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Aan werkneemster komt een billijke vergoeding toe omdat werkgever – door een nieuwe functie te creëren – haar functie feitelijk heeft uitgehold.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2012 in dienst getreden bij AON Groep Nederland B.V. (hierna: 'AON'). De laatste functie die zij vervulde is die van Head of Global Benefits EMEA. Op 9 augustus 2024 is de vacature voor de nieuwe functie van EMEA Head of Global Benefits & International Wealth (hierna: EMEA Head of FB & IW) intern opengesteld. Diezelfde dag heeft AON werkneemster per e-mail geïnformeerd over deze vacature en daarbij als volgt aan werkneemster meegedeeld: "(...) As discussed, we are not eliminating any further roles but trying to simplify the structure (...)". In reactie daarop heeft werkneemster bij e-mail van 12 augustus 2024 laten weten dat de nieuwe functie duidelijk van invloed zou zijn op haar huidige functie en dat zij in gesprek wil over haar toekomst bij AON. Nadat de sollicitatietermijn voor de nieuwe functie op 23 augustus 2024 is verstreken, heeft werkneemster op 11 september 2024 laten weten dat zij geïnteresseerd was in de nieuwe functie. Werkneemster is afgewezen voor de functie. In een brief van 17 oktober 2024 aan AON heeft werkneemster zich onder meer op het standpunt gesteld dat de functie van EMEA Head of GB & IW voor het grootste deel uit taken en verantwoordelijkheden bestaat die behoren tot haar functie. Partijen hebben vervolgens meermalen met elkaar over deze kwestie gecorrespondeerd. Op 5 november 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op enig moment heeft werkneemster het adviesbureau BexerHamstra ingeschakeld, teneinde een functievergelijking te doen opmaken. BexerHamstra rapporteert onder meer: "Samenvattend kan worden gesteld dat beide functies, betreffende de taken en verantwoordelijkheden als Head of Global Benefits sterk op elkaar lijken qua kernverantwoordelijkheden en omvang. Beide functies hebben dezelfde commerciële en strategische verantwoordelijkheid."

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Duidelijk is dat partijen het erover eens zijn dat een terugkeer van werkneemster binnen AON niet meer tot de mogelijkheden behoort. De verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen levert dan ook een voldragen ontbindingsgrond op. Vervolgens rijst de vraag of AON een ernstig verwijt kan worden gemaakt van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding. De discussie tussen partijen spitst zich in de kern toe op de vraag in hoeverre de functie van werkneemster van Head of Global Benefits EMEA is

uitgehold door de toevoeging van de nieuwe functie EMEA Head of GB & IW aan de organisatie van AON. Voldoende is gebleken dat een aanzienlijk deel van de taken en verantwoordelijkheden van werknemster tevens deel uitmaakt van de nieuwe functie van EMEA Head of GB & IW. Nu de laatstgenoemde functie bovendien in de hiërarchie van AON boven de functie van werknemster staat, leidt dit tot een eenzijdige wijziging van de verantwoordelijkheden van werknemster die feitelijk neerkomt op de uitholling van haar functie. Daarbij komt dat AON herhaaldelijk tegenover werknemster heeft ontkend dat de nieuwe functie van EMEA Head of GB & IW van invloed zou zijn op haar functie als Head of Global Benefits, terwijl uit het voorgaande volgt dat zij werknemster juist had moeten informeren over het tegendeel. Dat geldt temeer omdat werknemster herhaaldelijk bij AON aandacht heeft gevraagd voor de overlap tussen de functies. Van AON mocht dan ook op zijn minst worden verwacht dat zij de bezwaren van werknemster serieus zou nemen en daarin aanleiding zou zien voor het doen van nader onderzoek (nog los van het feit dat zij dit in beginsel voorafgaand aan de invoering van de nieuwe functie reeds had moeten doen). De kantonrechter heeft niet de indruk dat AON de nieuwe functie heeft gecreëerd om werknemster uit het bedrijf te zetten, zoals werknemster wel heeft betoogd. Het feit dat AON ten tijde van die stap niet beschikte over een actuele functieomschrijving van werknemster (in combinatie met het volgens AON fluïde karakter van die functie) wijst erop dat AON zich simpelweg heeft verkeken op de consequenties die de invoering van de nieuwe functie zou hebben voor het reeds bestaande functiehuis binnen AON. Dit alles in onderlinge samenhang bezien maakt echter wel dat AON een ernstig verwijt kan worden gemaakt ten aanzien van het ontstaan van de verstoorde arbeidsverhouding met werknemster. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op (een afgerond bedrag van) € 450.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9365

Zaaknummer: 11752580

Rechters: M. Wiltjer

Advocaten: P.F. van den Brink en A.P.J.M. Verbeek

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

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt om inzage in het volledige onderzoeksrapport dat werkgever deels heeft ingebracht in de ontbindingsprocedure. Belangenafweging.

Feiten

Rotterdamse Elektrische Tram N.V. (hierna: RET) heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer verzocht. RET heeft daarbij een deel van een onderzoeksrapport (verricht door een extern bureau) in het geding gebracht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden en de RET veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding van € 94.691,38. De werknemer heeft hoger beroep ingesteld. In hoger beroep verzoekt de werknemer dat de RET hem het gehele onderzoeksrapport verstrekt, omdat dit rapport een cruciale rol heeft gespeeld bij de beoordeling van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter en het oordeel dat geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid van de RET en het niet-toekennen van een billijke vergoeding. RET stelt dat zij de privacy en belangen van de overige medewerkers moet beschermen en daarom een gewichtige reden heeft om het rapport niet te verstrekken.

Oordeel

Het hof stelt voorop dat werknemer bekend is met het rapport, daar niet over beschikt en het nodig heeft in de hogerberoepsprocedure omdat het relevant kan zijn voor een op voorhand niet als kansloos aan te merken verweer of verzoek. In zoverre heeft hij belang bij de verstrekking van het rapport aan hem. Van een fishing expedition is geen sprake. Hier komt bij dat de RET haar beslissing om de arbeidsovereenkomst definitief te willen beëindigen en haar primaire verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond (verwijtbaar handelen), dan wel subsidiair de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie) voor een groot deel heeft gegrond op en onderbouwd met de conclusies van het rapport. Ook de kantonrechter heeft aan het rapport groot gewicht toegekend. De RET stelt dat een gewichtige reden zich verzet tegen het verstrekken van het rapport. Of een dergelijke gewichtige reden bestaat, dient door de rechter met afweging van alle betrokken belangen, gemotiveerd te worden beslist. Het ligt op de weg van de RET die zich op het bestaan van die gewichtige reden beroept, te stellen en zo nodig aannemelijk te maken waarin dat belang bestaat. RET beroept zich onder meer op de bescherming van de privacy van alle medewerkers die aan het rapport hebben meegewerkt en in het rapport worden genoemd. Het hof is van oordeel dat het belang van werknemer bij kennisname van het volledige rapport zwaarder weegt dan de hierboven weergegeven belangen van de RET om de inhoud van het verdere rapport geheim te houden. Het hof

overweegt daarbij dat het pseudonimiseren van het rapport en de geheimhoudingsverplichting die aan werknemer zal worden opgelegd voldoende tegemoetkomt aan de gestelde belangen van de RET en haar medewerkers. Voor het hof speelt bij de belangenafweging verder een rol dat onduidelijk is gebleven wat voor onderzoek Verinorm precies heeft uitgevoerd en welke waarborgen daarbij zijn gegeven of toegezegd. Het verzoek van werknemer wordt toegewezen waarbij het de RET is toegestaan het rapport te pseudonimiseren volgens de pseudonimiseringsrichtlijn van de rechtspraak en het de werknemer wordt verboden het rapport met derden te delen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2686

Zaaknummer: 200.353.014/01

Rechters: M. Verkerk, M.J. van Cleef-Metsaars en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: M.B. van Voorthuizen en A. Birkhoff

Wetsartikelen: 28 Rv, 194 Rv en 195 Rv

RECHTSPRAAK

Voorwaardelijk verzoek tot ontbinding afgewezen omdat arbeidsovereenkomst door werknemer is opgezegd.*Feiten*

Werknemer is op 1 november 2015 in dienst getreden van Attero B.V. Na ziekmelding op 5 april 2025 is werknemer een aantal keer opgeroepen voor een gesprek op kantoor en voor een consult bij de bedrijfsarts. Werknemer is niet op kantoor of bij de bedrijfsarts verschenen. Per e-mail van 22 april 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst tegen 22 mei 2025 opgezegd. Attero doet een voorwaardelijk ontbindingsverzoek, namelijk onder de voorwaarde dat zij werknemer niet aan zijn opzegging van de arbeidsovereenkomst zou mogen houden. Zij stelt in verband met het verzoek tot ontbinding primair dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten door werknemer omdat hij niet meewerkt aan de re-integratie, en subsidiair dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 22 mei 2025. Hij heeft op de mondelinge behandeling toegelicht dat hij niet langer bij Attero wil werken, ondanks de nadelige financiële gevolgen voor hem. Door de opzegging is de arbeidsovereenkomst geëindigd op 22 mei 2025. Weliswaar had werknemer op grond van artikel 3 van de arbeidsovereenkomst zijn opzegging moeten doen tegen het begin van een nieuwe kalendermaand, derhalve tegen 1 juni 2025, maar dat maakt de opzegging niet ongeldig. Aangezien de arbeidsovereenkomst is geëindigd door de opzegging, is de voorwaarde voor behandeling van het ontbindingsverzoek niet vervuld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8940

Zaaknummer: 11820507 \ AZ VERZ 25-55

Rechters: Swaanen

Advocaten: B Graveth

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst is niet geëindigd door opzegging door werknemer. Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond afgewezen.

Feiten

Op 1 september 2020 is werknemer bij Melkweg Holland B.V. (hierna: Melkweg) in dienst getreden. Deze arbeidsovereenkomst is, door middel van een minnelijke regeling, per 1 mei 2023 geëindigd. Op 1 maart 2024 is een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot stand gekomen, voor 40 uur per week als “trader”, tegen een salaris van € 9.000 bruto per maand exclusief 8% vakantiebijslag, dertiende maand en een mogelijke bonus van € 75.000 bruto (minus de dertiende maand in dat geval). Er geldt een geheimhoudingsbeding. Tussen partijen ontstaat een discussie over de vraag of en op welke wijze werknemer de vrijheid had om zijn mening over het Gaza-conflict te geven. Werknemer heeft op 12 september 2025 per e-mail aan zijn collega's aangegeven *“in een interne communicatie zijn afschuw en verbijstering te hebben gedeeld over het voornemen om melkpoeder te leveren aan een klant in Israël”*. Nog diezelfde avond heeft hij per e-mail aan Melkweg bericht zijn ontslag in te dienen en dat hij zijn contract nog moet nakijken ten aanzien van zijn laatste werkdag, 15 november 2025 of 15 januari 2026. Melkweg verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst op 12 september 2025 door werknemer is opgezegd en daarmee door hem beëindigd is en dat hij bedoeld heeft de arbeidsovereenkomst per 15 november te laten eindigen. In het geval de kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd, verzoekt werkgever ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast verzoekt Melkweg handhaving van het geheimhoudingsbeding.

Oordeel

In geval van opzegging van de arbeidsovereenkomst door een werknemer geldt op grond van vaste rechtspraak dat allereerst een ‘duidelijke en ondubbelzinnige’ verklaring van de werknemer vereist is, die gericht is op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Als er voor de werkgever reden is te twijfelen aan de met de verklaring overeenstemmende wil van de werknemer, rust op de werkgever - onder omstandigheden zelfs bij een duidelijk en ondubbelzinnige wilsverklaring - een onderzoeksplicht en de verplichting om de werknemer over de mogelijke gevolgen van de opzegging voor te lichten. In zijn e-mail van 12 september 2025 heeft werknemer weliswaar duidelijk en ondubbelzinnig verklaard dat hij zijn ontslag indient, maar over de einddatum, een van de essentialia van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst, is hij niet duidelijk geweest. In zijn e-mail schrijft hij immers dat hij

zijn contract nog moest nakijken. Op basis van de inhoud van de e-mail waren er aanwijzingen dat werknemer wellicht niet de bedoeling had om ontslag te nemen. Dit geldt temeer nu de ontslagname voor werknemer duidelijk nadeel met zich meebrengt. Behalve de inhoud van de e-mail en de gevolgen van de ontslagname, hadden de omstandigheden rond het versturen daarvan ook aanleiding moeten geven voor Melkweg om te onderzoeken of werknemer daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om ontslag te nemen. Melkweg mocht dus niet zomaar aannemen dat de verklaring van werknemer gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst in overeenstemming was met diens werkelijke wil. Naar het oordeel van de kantonrechter mocht Melkweg de ontslagname niet beschouwen als een opzegging van de arbeidsovereenkomst. Nu de arbeidsovereenkomst tussen partijen niet is geëindigd door opzegging, verzoekt Melkweg primair de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De kantonrechter oordeelt dat het delen van de berichten valt onder de vrijheid van meningsuiting van werknemer en daarom niet kwalificeert als verwijtbaar handelen. Ook het beroep van Melkweg op een verstoorde arbeidsrelatie slaagt niet wegens afwezigheid van enige inspanning tot herstel. De verzoeken van Melkweg worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11582

Zaaknummer: 11924473 \ HA VERZ 25-159

Rechters: mr. W. van der Boon

Advocaten: S.I. Janssen

Wetsartikelen: 3:303 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging proeftijdontslag om financiële redenen nadat werkneemster had verteld dat zij zwanger is.*Feiten*

Werkneemster is op 1 augustus 2025 in dienst getreden bij Ayuvant B.V op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar, met een loon van € 4.861,11 bruto per maand voor 40 uur per week. Er is een proeftijd overeengekomen van één maand. Ayuvant is een start-up, opgericht in 2023, die zich richt op de ontwikkeling van therapie tegen kanker. Ayuvant is afhankelijk van externe financiering. Bij Ayuvant zijn vier personen werkzaam. Tijdens haar eerste werkdag heeft werkneemster verteld dat zij zwanger is. Op zondagavond 3 augustus 2025 heeft Ayuvant werkneemster per e-mail meegedeeld dat zij met een beroep op het proeftijdbeding de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang beëindigt. Als reden is opgegeven dat er sprake is van een plotselinge verandering van de financiële situatie binnen Ayuvant. Ayuvant heeft daarbij toegezegd dat zij ter compensatie nog een week salaris zal doorbetalen. Op 13 augustus 2025 heeft werkneemster geconstateerd dat op de website een vacature is geplaatst. Werkneemster stelt dat de opgegeven reden voor het proeftijdontslag een valse reden was en dat het proeftijdontslag in strijd is met het verbod op discriminatie vanwege zwangerschap. Zij verzoekt primair de opzegging te vernietigen en Ayuvant te veroordelen om haar weder te werk te stellen tegen betaling van haar salaris. Subsidiair verzoekt zij onder meer een billijke vergoeding ter hoogte van haar jaarsalaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is omdat die in strijd is met het verbod op onderscheid naar geslacht. Het maken van onderscheid op grond van zwangerschap is een vorm van direct onderscheid op grond van geslacht. Niet in geschil is verder dat werkneemster niet gelijk bezwaar heeft gemaakt tegen het proeftijdontslag en de daarvoor opgegeven reden. Ter zitting is gebleken dat zij bij aanvang van het dienstverband wist dat Ayuvant een klein bedrijf in de start-upfase is dat financieel volledig afhankelijk is van investeerders voor de financiering van zijn onderzoek. Dat was ook de reden dat zij op 6 augustus in een mail haar collega's bedankte voor de korte samenwerking en verwees naar de opgegeven reden. Dat laat echter onverlet dat de opgegeven reden voor het proeftijdontslag wel juist moet zijn. Ayuvant onderbouwt dit met een, pas na 1 oktober 2025 overgelegde, e-mail van de investeerder waaruit dit volgt en een pas tijdens deze procedure overgelegd bankafschrift zonder overlegging van nadere financiële stukken. De kantonrechter stelt vast dat de gedragingen van Ayuvant nadien tot de conclusie leiden dat de

zwangerschap de reden was voor het proeftijdontslag. Werkneemster heeft er tijdens de zitting op gewezen dat Ayuvant per 1 oktober 2025 een nieuwe onderzoeker in dienst heeft genomen. De kantonrechter is van oordeel dat Ayuvant er niet in is geslaagd om het vermoeden van onderscheid naar geslacht te weerleggen. Het primaire verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen. Omdat werkneemster zwanger is en naar verwachting in januari 2026 zal bevallen, zal het verzoek tot wedertewerkstelling worden toegewezen indien en voor zover zij daartoe medisch in staat is. Zij heeft recht op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7180

Zaaknummer: 11895928 \ UE VERZ 25-286

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: H. den Besten en S.J. van IJsendoorn

Wetsartikelen: 6:106 BW, 7:625 BW, 7:646 BW, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:676 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding. Kwalificatie arbeidsovereenkomst. Voorshands aannemelijk dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.*Feiten*

Werknemer is per 5 februari 2024 in dienst getreden bij CE Repair Services Dordrecht B.V. (hierna: CERS) in de functie van service technician external. Op 4 maart 2025 heeft een videogesprek plaatsgevonden waarin aan werknemer te kennen is gegeven dat zijn contract zal worden verlengd. Werknemer heeft na 3 april 2025 feitelijk doorgewerkt. Vanaf 18 april 2025 is werknemer volledig arbeidsongeschikt. Op 4 mei 2025 is een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voorgelegd aan werknemer, die deze op 7 mei 2025 (digitaal) heeft ondertekend. De in dit contract opgenomen ingangsdatum is 4 mei 2025 en de einddatum 31 maart 2026. Werknemer vordert - samengevat - dat de voorzieningenrechter CERS bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, veroordeelt om aan hem te betalen het tussen partijen geldende loon vanaf 31 maart 2026 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. Werknemer legt aan de vordering ten grondslag dat partijen discussiëren over de aard van de thans tussen hen geldende arbeidsovereenkomst; werknemer stelt dat er sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, terwijl CERS van een bepaaldetijdscontract uitgaat dat eindigt op 31 maart 2026. Ter onderbouwing van zijn stelling dat sprake is van een onbepaaldetijdscontract beroept werknemer zich primair op de cao en subsidiair op de ketenregeling. Inhoudelijk betwist CERS dat sprake is van een onbepaaldetijdsovereenkomst. Volgens haar zijn partijen mondeling een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen en is deze overeenkomst alleen door computerproblemen pas later schriftelijk vastgelegd. Daarnaast voert CERS aan dat er sprake is geweest van een administratieve fout, omdat in die schriftelijke overeenkomst als begindatum 4 mei 2025 in plaats van 4 april 2025 is opgenomen. Voor beide partijen was echter duidelijk dat zij een bepaaldetijdscontract waren overeengekomen dat aansloot op de eerdere arbeidsovereenkomst, aldus CERS.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat aannemelijk is dat hij op 31 maart 2026 nog arbeidsongeschikt is. Het is daarom voor hem van belang te weten wat zijn arbeidsrechtelijke positie per die datum is. Gelet op de huidige doorlooptijden acht de kantonrechter de kans reëel dat werknemer in een bodemprocedure daarover niet tijdig duidelijkheid zou hebben verkregen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft

werknemer daarom een spoedeisend belang bij zijn vordering. De kantonrechter volgt werknemer vooralsnog niet in zijn standpunt dat er op basis van de cao sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is wel degelijk sprake van een schriftelijke overeenkomst. Deze is weliswaar niet vóór de einddatum van de voorgaande overeenkomst (eindigend op 3 april 2025) opgemaakt, maar feit is dát er een nieuwe schriftelijke overeenkomst is. Daarnaast is van belang dat partijen op 4 maart 2025 hebben gesproken over de verlenging van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de cao niet zo strikt moet worden uitgelegd dat in een geval als dit, waarin aannemelijk is dat mondeling (tijdig, vóór het eindigen van de op dat moment geldende overeenkomst) een nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, maar deze overeenkomst pas later schriftelijk wordt vastgelegd, automatisch sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Vast staat dat op 4 maart 2025 via een videogesprek is gesproken over de verlenging van het contract. Vanuit CERS is verklaard dat in dat gesprek is gezegd dat het een bepaaldetijdscontract zou worden, onder dezelfde arbeidsvoorwaarden, en dat werknemer daar positief op heeft gereageerd. Werknemer heeft ter zitting desgevraagd verklaard dat hij zich e.e.a. niet meer kan herinneren. De kantonrechter acht voorshands aannemelijk dat partijen op 4 maart 2025 mondeling een verlenging van de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen, aansluitend op de tweede arbeidsovereenkomst. Dat deze overeenkomst pas op 4 mei 2025 schriftelijk is opgemaakt, betekent niet dat op dat moment een vierde overeenkomst tot stand is gekomen. CERS heeft gesteld dat per ongeluk het cijfer 5 in plaats van 4 bij de maand is ingevuld, waardoor in de automatisch gegenereerde arbeidsovereenkomst de maand mei in plaats van april is komen te staan. Mede gelet op de door CERS overgelegde interne communicatie en hetgeen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst die is opgemaakt op 4 mei 2025 staat, acht de kantonrechter voorshands aannemelijk dat partijen op 4 maart 2025 een bepaaldetijdsovereenkomst hebben gesloten met als einddatum 31 maart 2026. Dat betekent dat het bestaan van een loonvordering vanaf die datum voorshands onvoldoende aannemelijk is geworden. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11551

Zaaknummer: 11942493 \ VV EXPL 25-75

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S.A. van Snippenburg en M. Ruijsenaars

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Het algemene uitgangspunt van toepasselijkheid van het recht van het gewone werkland geldt en het is in dit geval niet gerechtvaardigd dat daarop de uitzondering van artikel 8 lid 4 Rome I wordt gemaakt. Nederlands recht van toepassing.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2021 in dienst getreden bij RK-Verwaltungs-GMBH (hierna: RKV) in de functie van accountmanager. RKV is in Duitsland gevestigd. Per e-mail van 30 september 2025 heeft de bestuurder van RKV de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 30 september 2025. In de bijlage bij de e-mail is een brief opgenomen waarin de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd met ingang van 1 november 2025. Werknemer heeft daartegen geprotesteerd. Ook heeft werknemer aangegeven dat hij zich ziek heeft gemeld. RKV heeft zich op het standpunt gesteld dat Duits recht van toepassing is, zodat er geen reden voor ontslag behoeft te worden gegeven en de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is opgezegd. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 21 lid 1 aanhef en sub b (i) Brussel I bis kan een werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat, worden opgeroepen voor het gerecht van de plaats waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk heeft gewerkt. Werknemer stelt dat hij gewoonlijk werkte in Oosterwolde en vanuit huis. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer dit nader toegelicht door aan te geven dat hij een telefoon en auto van de zaak had en dat hij vanuit zijn eigen woning contact had met klanten van RKV, of vanuit de woning van zijn vriendin in Nederland. Hij werkte vanuit huis of reed met de dienstauto naar klanten in Nederland en België. Verder is werknemer veel bij de werkplaats van RKV in Oosterwolde geweest. Werknemer heeft naar eigen zeggen een aantal besprekingen gehad op het hoofdkantoor van RKV in Westerstede en is Duitsland geweest voor het wisselen van zijn leaseauto en het bijwonen van een beurs, maar heeft verder geen werkzaamheden verricht in Duitsland. RKV heeft erop gewezen dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werknemer zijn werkzaamheden voornamelijk vanuit huis en vanuit de vestiging in Duitsland verricht. Tijdens de mondelinge behandeling heeft de bestuurder echter aangegeven dat de lezing van werknemer over op welke wijze hij zijn werkzaamheden verrichtte wel klopt. Gelet daarop kan worden vastgesteld dat werknemer zijn werk organiseerde vanuit Nederland, dat zijn arbeidsinstrumenten zich bevonden in Nederland en dat hij contact had met klanten en deze ook bezocht in en vanuit Nederland.

Naar het oordeel van de kantonrechter werkte werknemer dan ook in en vanuit Nederland, waarmee de bevoegdheid van de Nederlandse rechter is gegeven. Omdat een ondubbelzinnige rechtskeuze voor Duits recht ontbreekt, is niet komen vast te staan dat partijen een rechtskeuze in de zin van artikel 3 Rome I hebben gemaakt. Nu er geen sprake is van een rechtskeuze door partijen wordt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 8 lid 1 Rome I beheerst door het recht van het land waar of, bij gebreke daarvan, van waaruit de werknemer ter uitvoering van de overeenkomst gewoonlijk zijn arbeid verricht. Dat was Nederland. In dit geval moet werknemer als werknemer als de zwakkere partij worden beschouwd jegens RKV als werkgever, voor wiens belangen de algemene regel van artikel 8 lid 1 Rome I gunstiger is dan de uitzonderingsregel van artikel 8 lid 4 Rome I. Gelet hierop is niet gerechtvaardigd dat een uitzondering wordt gemaakt op het algemene uitgangspunt van toepasselijkheid van het recht van het gewone werkland. Omdat Nederlands recht van toepassing is, is er geen sprake van een rechtsgeldige opzegging, zodat deze wordt vernietigd. RKV wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:5677

Zaaknummer: 11933703 \ AR VERZ 25-74

Rechters: M.C. Groenewegen

Advocaten: R.J. Boskma en E. Bosscher

Wetsartikelen: 7:671 BW, Brussel I bis en Rome I