

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 34, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4818 04-08-2025

Rechtbank

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:7917 13-08-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9650 08-08-2025

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5129 06-08-2025

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:7934 06-08-2025

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3701 29-07-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5552 25-07-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5553 24-07-2025

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6639 18-07-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9407 17-07-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5441 17-07-2025

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4817 17-07-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:9406 15-07-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5548 15-07-2025

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6767 15-07-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5550 11-07-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5560 11-07-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5560 11-07-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:7009](#) 10-07-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5439](#) 09-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7517](#) 07-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7406](#) 03-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7290](#) 01-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7194](#) 30-06-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:7885](#) 19-05-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:584](#) 07-02-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2019:10989](#) 24-04-2019

Centrale Raad van Beroep

[Centrale Raad van Beroep, ECLI:NL:CRVB:2025:1011](#) 24-07-2025

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Gelderland](#) 08-07-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig veronachtzaamd. Werkneemster is in twee ziektejaren slechts twee keer bij bedrijfsarts geweest, adviezen van bedrijfsarts zijn niet opgevolgd en mediationtraject is niet opgestart. Billijke vergoeding € 20.000 (art. 7:682 BW).

Feiten

Werkneemster is op 17 mei 2021 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als officemanager tegen een salaris van € 2.572,01 bruto per maand exclusief emolumenten. Werkneemster is sinds 6 oktober 2021 arbeidsongeschikt. Werkgeefster heeft werkneemster per 1 november 2021 ziek gemeld. Op 3 november 2022 en 12 januari 2023 is werkneemster op een spreekuur van de bedrijfsarts geweest. De bedrijfsarts heeft gerapporteerd dat sprake is van een arbeidsconflict en heeft geadviseerd mediation in te zetten. Een mediationtraject is niet van de grond gekomen. Op 15 augustus 2023 heeft het UWV werkgeefster een loonsanctie opgelegd wegens onvoldoende re-integratie-inspanningen. Per 28 oktober 2024 is de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster geëindigd. De arbeidsovereenkomst is met toestemming van het UWV opgezegd en per 28 februari 2025 geëindigd. Werkneemster verzoekt werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding (ex art. 7:682 lid 1 aanhef en sub c BW), een bedrag van € 11.143,35 bruto aan verlofuren en een bedrag van € 2.742,66 bruto aan dertiende maand.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Zij heeft immers haar re-integratieverplichtingen bij ziekte ernstig veronachtzaamd. Aan de ziekmelding van werkneemster is onder meer een gesprek voorafgegaan waarin het functioneren van werkneemster is besproken. Werkgeefster heeft ter zitting erkend dat zij tijdens dat gesprek nogal 'bruuske' en 'onaardige' uitlatingen tegenover werkneemster heeft gedaan. Mede daardoor is werkneemster uitgevallen. De kantonrechter rekent het werkgeefster zwaar aan dat zij vervolgens lange tijd niets aan de re-integratie van werkneemster heeft gedaan.

Werkneemster is pas op 1 november 2021 ziek gemeld en is in de eerste twee ziektejaren slechts twee keer bij de bedrijfsarts geweest. Werkgeefster heeft verder nagelaten de adviezen van de bedrijfsarts te betrekken bij de verzuimaanpak. De bedrijfsarts heeft aangestuurd op het inschakelen van een mediator om op die manier de verstoring van de arbeidsrelatie weg te nemen. Werkgeefster heeft ter zitting erkend dat zij daarvan op de hoogte was, maar dat een mediationstraject 'door drukte aan haar kant' niet van de grond is gekomen. Ook anderszins heeft werkgeefster geen re-integratie-inspanningen verricht. Dit leidt tot de conclusie dat werkgeefster haar re-integratieverplichtingen ernstig heeft veronachtzaamd. Als de re-integratie conform de eisen van de Wet Poortwachter was verlopen, lag het in de rede dat werkneemster binnen een jaar was teruggekeerd in haar eigen functie. Nu dat niet is gebeurd, heeft zij geen kans gehad te herstellen, terug te keren in haar oude functie en/of op zoek te gaan naar een andere bron van inkomsten. Dit valt werkgeefster ernstig te verwijten. De kantonrechter acht in dit geval een billijke vergoeding van € 20.000 op zijn plaats. De kantonrechter gaat ervan uit dat de arbeidsovereenkomst – het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster weggedacht – niet eerder dan in oktober 2025 zou zijn geëindigd. Uitgaande van die situatie is werkneemster € 21.542,40 bruto aan inkomsten misgelopen. Gelet daarop, alsmede op de leeftijd van werkneemster, de relatief korte duur van het dienstverband, de hoogte van het loon en haar kansen op de arbeidsmarkt, stelt de kantonrechter de billijke vergoeding vast op € 20.000 bruto. De gevorderde bedragen aan verlofuren en dertiende maand worden als onvoldoende (gemotiveerd) weersproken toegewezen. De proceskosten komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-07-2025

Zaaknummer: 11645815

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer tot veroordeling van Queend Catering B.V. tot betaling van verschuldigd loon op grond van een tussen partijen gesloten beëindigingsovereenkomst wordt in kort geding toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Queend Catering B.V. Het dienstverband is per 1 april 2025 geëindigd op grond van een beëindigingsovereenkomst. In deze overeenkomst is vastgelegd dat werknemer vanaf 4 februari 2025 is vrijgesteld van zijn werk met behoud van zijn salaris. Het salaris over de maanden februari en maart 2025, vermeerderd met de vakantietoeslag, wordt uiterlijk op 30 april 2025 betaald door QueenD. QueenD heeft deze bedragen niet betaald. Werknemer vordert - samengevat - veroordeling van QueenD tot betaling van € 7.192,80 bruto onder aftrek van een al betaald bedrag van € 1.200 netto. Ook vordert hij dat QueenD de loonheffing voldoet, onder afgifte van een bewijs daarvan en afgifte van een deugdelijke loonspecificatie, een en ander op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door de aard van de vordering, een loonvordering, is het spoedeisend belang gegeven. QueenD is niet verschenen en de vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. De vorderingen worden daarom toegewezen. De gevorderde dwangsom op afgifte van de salarisspecificaties en de eindafrekening zal ook worden toegewezen. Onweersproken is gebleven dat QueenD geen loonaangifte heeft gedaan. Als gevolg hiervan ontbreken de benodigde gegevens voor het berekenen van het juiste dagloon van werknemer in het kader van een werkloosheidsuitkering. Werknemer heeft er daarom belang bij dat QueenD alsnog loonaangifte doet en dat hij de salarisspecificaties ontvangt om aanspraak te kunnen maken op een correct berekende werkloosheidsuitkering bij het UWV. Eerdere sommaties tot het doen van loonaangifte en tot afgifte van salarisspecificaties hebben niet tot het gewenste resultaat geleid, zodat werknemer zijn belang bij het opleggen van een dwangsom op deze vordering voldoende heeft onderbouwd. Wel ziet de kantonrechter in de hoogte van de

loonvordering aanleiding om de dwangsom te maximeren op een lager bedrag. Werknemer vordert vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten. De vordering moet worden beoordeeld op grond van artikel 6:96 BW en het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten. Werknemer heeft voldoende gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Hij heeft daarom recht op een vergoeding voor de kosten van die werkzaamheden. Een bedrag van € 734,60 zal worden toegewezen. QueenD wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5560

Zaaknummer: 11715346 \ KK EXPL 25-337

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: F.J.N. Hendriksen-Rattan-Tewari

Wetsartikelen: 6:96 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Verzoek artikel 7:671c BW. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Alle beslissingen worden aangehouden in verband met hoger beroep.*Feiten*

Werknemer is per 1 maart 2006 in dienst getreden bij Snoek Bakkerijen (hierna: Snoek) in de functie van inpakker. Werknemer heeft zich in 2017 ziekgemeld wegens ernstige rugklachten. Nadat werknemer in april 2017 een kortgedingprocedure was begonnen hebben partijen in mei 2017 een minnelijke regeling bereikt. Snoek heeft in juli 2017 de arbodienst ingeschakeld. De bedrijfsarts heeft in september 2017 een probleemanalyse opgesteld. Uit die probleemanalyse volgt - voor zover van belang - dat werknemer benutbare mogelijkheden had voor het verrichten van fysiek lichte werkzaamheden in een rustige omgeving zonder tijdsdruk. Voorts heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat het, gezien het ontstane conflict, wellicht verstandig was de re-integratie te laten plaatsvinden op een andere werklocatie dan de eigen locatie en dat partijen een plan van aanpak dienen te maken. Snoek heeft vanaf eind september 2017 de loonbetaling opgeschort, omdat werknemer zou weigeren passende arbeid te verrichten. Snoek en werknemer hebben in november 2017 mediation beproefd. De mediation heeft niet tot een positief resultaat geleid. Het UWV heeft in januari 2019 een loonsanctie aan Snoek opgelegd, omdat zij heeft verzuimd het re-integratieverslag van werknemer in het kader van een WIA-aanvraag aan te vullen en omdat zij daarmee niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. Het verzoek van werknemer strekt tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst wegens omstandigheden die maken dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen onder toekenning van een transitievergoeding van € 31.042 bruto en een billijke vergoeding van € 116.208 bruto, onder overlegging van deugdelijke salarisspecificaties, alsmede tot volstorting van de pensioenverplichtingen en tot betaling van een vergoeding voor de gemaakte kosten voor de berekening van het loon, met veroordeling van Snoek in de kosten van de procedure.

Aan zijn ontbindingsverzoek heeft werknemer - verkort en zakelijk weergegeven - het volgende ten grondslag gelegd. Tussen partijen is sprake van een ernstige vertrouwensbreuk. Er is geen valide reden meer het dienstverband voort te zetten. Werknemer is als gevolg van psychische en lichamelijke klachten niet meer in staat zijn werkzaamheden te hervatten en van hem kan redelijkerwijs niet meer gevergd worden dat het dienstverband nog langer in stand blijft. Werknemer heeft ieder vertrouwen in Snoek verloren. Het verweer van Snoek strekt tot toewijzing van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en tot afwijzing van de overige verzoeken van werknemer waaronder de transitievergoeding en de billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c lid 1 BW dient te worden toegewezen. Werknemer heeft aan zijn verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd dat hij het dienstverband als gevolg van fysieke en psychische klachten inmiddels als onaanvaardbaar beklemmend en belemmerend ervaart. De kantonrechter oordeelt dat Snoek ernstig tekort is geschoten in haar re-integratieverplichtingen. Zo accepteerde zij de ziekmelding van werknemer aanvankelijk niet, schakelde laat de bedrijfsarts in, legde onterecht een loonstop op, handhaafde deze ondanks een deskundigenoordeel en startte het tweede spoor te laat en onvoldoende voortvarend. Daarnaast verstrekke zij jarenlang geen loonspecificaties en kreeg zij van het UWV een loonsanctie opgelegd. Het geheel wijst op structureel tekortschieten en schending van de wettelijke re-integratieverplichtingen, waardoor de arbeidsongeschiktheid van werknemer is verergerd en de arbeidsrelatie verder is beschadigd. Voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding alsmede de billijke vergoeding (en de daarvoor relevante gezichtspunten) is van belang hetgeen (verder) zal worden beslist in de procedure bij het gerechtshof te Den Haag dan wel in de loonvorderingsprocedure in eerste aanleg. De beslissing ten aanzien van de transitievergoeding en de billijke vergoeding zal in afwachting van de uitkomst van genoemde procedures worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:10989

Zaaknummer: 7517785 VZ VERZ 19-1637

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: A. Kouwenaar-de Coninck en D.M.A. Oud

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:686a lid 10 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond afgewezen. Het opzegverbod tijdens ziekte is van toepassing. Ook geen voldragen d-, e- en i-grond.

Feiten

Werknemer is per 1 april 2018 in dienst getreden bij Equans Nederland N.V. (hierna: Equans) in de functie van kwaliteitsfunctionaris. Werknemer is sinds 30 januari 2024 arbeidsongeschikt. Equans verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, disfunctioneren of verwijtbaar handelen. Equans legt aan het verzoek ten grondslag – kort weergegeven – dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en zijn leidinggevend en de directie en zijn relatie met diverse collega's ernstig is verstoord. Werknemer functioneert niet, met name niet door zijn wijze van communiceren, gebrek aan organisatiesensitiviteit en defensieve en starre houding. Verbetering van het functioneren en herstel van de arbeidsverhouding is ondanks een verbetertraject en mediation uitgebleven. Ook is werknemer opzettelijk de gedragsregels en re-integratieverplichtingen niet nagekomen en heeft hij wanprestatie gepleegd.

Werknemer verweert zich tegen het verzoek. Hij stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen. Werknemer betwist dat er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie en disfunctioneren. Ook heeft hij onvoldoende gelegenheid gekregen om zich te verbeteren. Verder houdt de moeizame werkrelatie verband met zijn ziekte, zodat een opzegverbod geldt. Werknemer heeft zijn re-integratieverplichtingen niet (bewust) geschonden en Equans heeft ten onrechte tweemaal een loonstop opgelegd. Ook de combinatie van omstandigheden rechtvaardigt geen ontbinding. Daarnaast heeft Equans niet voldaan aan haar herplaatsingsplicht. Van wanprestatie van werknemer is geen sprake.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter wijst het verzoek af, omdat onvoldoende aannemelijk is geworden dat voor de arbeidsongeschiktheid van werknemer sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en inmiddels sprake is van een opzegverbod. Equans heeft haar standpunt dat er sprake is van een verstoorde

arbeidsverhouding deels onderbouwd met omstandigheden van na de ziekmelding. Equans constateert dat ze een tegengestelde visie hebben op de feiten en omstandigheden en dat de arbeidsrelatie inmiddels dermate verstoord is dat van haar niet meer verwacht kan worden deze nog voort te zetten, waarbij het feit dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet (volledig) nakomt voor Equans de voornaamste reden is. Equans legt hiermee zelf een verband tussen de verstoorde arbeidsverhouding en de ziekte. Daarbij komt dat het dossier onvoldoende aanknopingspunten bevat om aan te nemen dat de eventuele verstoring van de arbeidsverhouding - voor de ziekmelding - al ernstig en duurzaam was. Hierbij is van belang dat Equans zich als goed werkgever moet inspannen om de arbeidsrelatie te herstellen. Het is de kantonrechter onvoldoende gebleken dat Equans constructieve of reële pogingen heeft gedaan om de volgens haar verstoorde relatie te herstellen of dat op zijn minst heeft onderzocht. Er is geen sprake van disfunctioneren of verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. De combinatiegrond is ook niet aan de orde en de strenge toets van wanprestatie wordt niet gehaald. Equans heeft ten onrechte tweemaal een loonstop toegepast en moet het ingehouden loon alsnog aan de werknemer betalen. Er is geen voldragen d-grond. Equans heeft werknemer herhaaldelijk meegedeeld dat er te weinig verbetering is, maar is hem ook steeds de kans blijven geven om door te groeien. Dit impliceert dat Equans ook tijdens het verbetertraject nog voldoende toekomst zag in werknemer, ondanks haar toen kennelijk al bestaande kritiek op zijn manier van communiceren en houding of gedrag. Het had op de weg van Equans gelegen om op een gegeven moment een tussenstap te nemen en duidelijker te zijn: óf verbeteren óf doorgroeien en in geval van verbeteren werknemer concreet de kans bieden zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter constateert dat Equans de aan de e-grond ten grondslag gelegde verwijten onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt, ook niet na de vragen daarover op de zitting. Het is niet de taak van de kantonrechter om in het dossier te spitten op welke e-mails of redelijke verzoeken Equans doelt. Het opsommen van een groot aantal feiten en het citeren van vele e-mails is onvoldoende. De kantonrechter kan daarom niet vaststellen dat werknemer op deze punten verwijtbaar heeft gehandeld. Equans wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7290

Zaaknummer: 11646515 \ AO VERZ 25-33

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: M.J. Oudenhuijsen

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek (g-grond). Werkneemster stelt (niet altijd op constructieve wijze) problemen aan de kaak en geeft het aan als zij het ergens niet mee eens is. Dit leidt er in dit geval echter niet toe dat sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 juni 2016 als echografist in dienst bij werkgever. Op 21 november 2023 heeft zij zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft op 6 februari 2024 geoordeeld dat werkneemster een energetische beperking heeft. Op 5 maart 2024 heeft de bedrijfsarts geconcludeerd dat de beperkingen van werkneemster zijn toegenomen. Op 2 april 2024 zijn de klachten van werkneemster wederom toegenomen en de bedrijfsarts adviseert mediation. Er hebben twee gesprekken plaatsgevonden tussen partijen met daarbij de vertrouwenspersoon. Ook is werkneemster een aantal keren aangesproken op 'het ventileren van negativiteit aan collega's en derden' en haar houding en gedrag. Op 22 juli 2024 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen. Er heeft een mediationtraject plaatsgevonden, waarbij uiteindelijk een vaststellingsovereenkomst is gesloten tussen partijen met daarin onder meer afspraken over contactmomenten tussen werkneemster en werkgever. Op 4 november 2024 heeft werkgever aan werkneemster een vaststellingsovereenkomst voorgelegd ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waarmee werkneemster niet akkoord is gegaan. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd dat partijen van visie verschillen over de wijze waarop de samenwerking verloopt. Werkgever heeft moeten vaststellen dat de samenwerking met werkneemster in de afgelopen anderhalf à twee jaar steeds lastiger en problematischer is geworden, maar werkneemster onderkent dit niet. Zij wuift alles weg en miskent haar eigen gedrag volledig, aldus werkgever. Werkneemster betwist dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens het re-integratietraject van werkneemster lijken er spanningen te zijn ontstaan. De vraag is echter of hierdoor een dusdanige verstoring van de

arbeidsverhouding is ontstaan, dat dit de ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Uit correspondentie tussen partijen van maart 2024 volgt dat de communicatieproblemen op dat moment pas enkele weken speelden. Verder blijkt dat werkneemster op 18 april 2024 is aangesproken op haar houding en gedrag. Vanuit werkgever is toen aangekaart dat er een verbetertraject zou worden gestart dan wel dat de verbeteracties in het te starten mediationtraject zouden worden meegenomen. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever, door te beginnen over een verbetertraject, te weinig rekening heeft gehouden met het feit dat werkneemster arbeidsongeschikt was en bezig was met re-integratie. Dit klemmt temeer omdat uit de verslagen van de bedrijfsarts volgt dat de klachten van werkneemster waren toegenomen omdat er in het rooster te weinig rekening is gehouden met rustmomenten voor werkneemster. Werkneemster heeft de voorkeur uitgesproken de verbeteracties in het mediationtraject mee te nemen. Uit de vaststellingsovereenkomst die vervolgens tijdens mediation tot stand is gekomen blijkt echter niet dat de houding en het gedrag van werkneemster aan bod zijn gekomen tijdens dat traject. Al met al komt de kantonrechter tot de conclusie dat werkneemster een werknemer is die veel 'problemen' aan de kaak stelt. Zij geeft het aan als zij ergens tegenaan loopt of als ze het ergens niet mee eens is. Het is aannemelijk dat werkneemster hierdoor meer aandacht vergt van de planning en/of leidinggevendenden dan andere medewerkers. Werkneemster heeft dit wellicht ook niet altijd op een constructieve wijze aangekaart maar dit alles kan – gelet op alle omstandigheden van het geval – niet leiden tot een dusdanig ernstig verstoorde arbeidsverhouding dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst is gerechtvaardigd. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4817

Zaaknummer: 11592491 \ AZ VERZ 25-15

Rechters: mr. Luijks

Advocaten: D.B. Muller

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens fraude niet onverwijld gegeven, gelet op tijdsverloop van een jaar tussen vermoeden van fraude en gegeven ontslag. Arbeidsovereenkomst ontbonden (e-grond) met toekenning transitievergoeding (€ 23.777,08). Betrokkenheid werknemer bij fraude voldoende aannemelijk.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2013 in dienst bij Dürüm Company NL B.V. De functie van werknemer is officemanager met een loon van € 5.399,79 bruto per maand. Rond de jaarwisseling van 2022/2023 heeft Dürüm Company onregelmatigheden in de facturatie opgemerkt, zoals te lage facturen in verhouding tot het aantal geleverde producten, het verstrekken van disproportioneel veel gratis promotiemateriaal en het geven van hoge kortingen. Op 6 april 2024 heeft Dürüm Company het vertrouwen in de statutair directeur opgezegd en hem ontslagen. Op 4 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege fraude. In de ontslagbrief staat – samengevat – dat Dürüm Company op 28 februari de beschikking heeft gekregen over diverse bestelorders van klanten en dat de bijbehorende facturen niet overeenkomen met het aantal bezorgde producten. Er zijn producten aan klanten verstrekt waarvoor Dürüm Company niet is betaald, terwijl werknemer verantwoordelijk was voor het facturatiesysteem en de planning. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. Dürüm Company verzoekt (voorwaardelijk) ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag niet onverwijld gegeven

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig, omdat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Vast staat dat Dürüm Company al in maart 2024 op de hoogte was van onverklaarbare onregelmatigheden in de facturatie en dat een half jaar daarvoor een nieuwe CFO was

aangesteld om te onderzoeken waarom het financiële resultaat achterbleef bij de gestegen verkopen. Dat leidde op 6 april 2024 tot het ontslag van de statutair directeur. Op dat moment stond dus voor Dürüm Company al voldoende vast over ongeoorloofd handelen door de directeur. Het is onaannemelijk dat er op dat moment niet ook al een vermoeden bestond van de mogelijke betrokkenheid van anderen, zoals werknemer. Werknemer was nauw betrokken bij de directeur; hij werd als de rechterhand van de directeur gezien. Het lag daarom op de weg van Dürüm Company om op dat moment de mogelijke betrokkenheid van andere werknemers, zoals werknemer, met de nodige voortvarendheid te onderzoeken. Daarmee heeft Dürüm Company te lang gewacht. Pas maanden later is er een onderzoek ingesteld en tot 12 november 2024 is er zelfs helemaal geen contact meer geweest met werknemer. Ook een gesprek van 12 november 2024 en wat daaruit naar voren kwam was voor Dürüm Company geen aanleiding om alsnog onderzoek in te stellen naar mogelijke dringende redenen. Daarmee heeft Dürüm Company kennelijk gewacht tot eind februari 2025, toen zij de beschikking kreeg over de loggegevens van mutaties door werknemer in het facturatiesysteem. Dürüm Company is vervolgens snel tot ontslag overgegaan, maar dat kan niet afdoen aan het tijdsverloop van bijna een jaar. Van onverwijld handelen is geen sprake. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd.

Werknemer heeft verwijtbaar gehandeld

De kantonrechter oordeelt in het kader van het ontbindingsverzoek van Dürüm Company dat de betrokkenheid van werknemer bij de geconstateerde onregelmatigheden voldoende vaststaat. Werknemer ontkent zijn betrokkenheid bij de onregelmatigheden in de verschillende door Dürüm Company genoemde voorbeelden niet. Wel stelt hij dat hij alleen uitvoerde wat hem werd opgedragen door de (inmiddels ontslagen) directeur. Dit rechtvaardigt echter niet het verwijtbaar handelen van werknemer. De situatie veranderde immers toen de CFO naast de directeur werd aangesteld. Op het moment dat er een financieel directeur werd benoemd, had werknemer bij hem de onregelmatigheden in de facturatie aan de orde kunnen en moeten stellen. Dat heeft hij nagelaten. Ook later, tijdens gesprekken, heeft werknemer geen openheid van zaken gegeven. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege verwijtbaar handelen van werknemer. De hoge lat van ernstig verwijtbaar handelen wordt niet gehaald. Daarvoor is redengevend dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer overeenkomstig de instructies van de directeur handelde, aan wie hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst rechtstreeks verantwoording was verschuldigd, en die als eigenaar van Dürüm Company werd gezien. Werknemer heeft dan ook recht op een transitievergoeding van € 23.777,08 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7406

Zaaknummer: 11662550

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: M. Kartal en J. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft zakelijke tankpas tegen de afspraken in ook gebruikt voor privédoeleinden en dient benzinekosten gedeeltelijk aan werkgever terug te betalen.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van Citytec B.V. In de onderhavige zaak gaat het om de vraag of werknemer de vordering van Citytec, bestaande uit brandstofkosten wegens ongeoorloofd gebruik van de tankpas die Citytec gedurende het dienstverband aan werknemer ter beschikking heeft gesteld, moet betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat de door Citytec aan werknemer ter beschikking gestelde tankpas alleen gebruikt mocht worden voor zakelijke tankbeurten. Citytec verwijt werknemer echter dat hij de tankpas ook heeft gebruikt voor privédoeleinden. Citytec heeft naar het oordeel van de kantonrechter voldoende (met stukken) aangetoond dat werknemer de tankpas voor privédoeleinden heeft gebruikt. Werknemer heeft op zijn beurt onvoldoende toegelicht en onderbouwd waarom hij gedurende zijn dienstverband bij Citytec 147 keer benzine heeft getankt terwijl de aan hem ter beschikking gestelde voertuigen (overwegend) op diesel reden. Dat geldt temeer nu uit de door Citytec overgelegde overzichten volgt dat er ook benzine is getankt op tijdstippen en dagen dat werknemer niet werkte en er op sommige dagen zowel diesel als benzine is getankt. Werknemer hoeft echter niet het volledige door Citytec gevorderde bedrag te betalen. Uit het overgelegde overzicht blijkt namelijk dat werknemer ook een aantal keer in benzineauto's heeft gereden, waarvoor hij logischerwijs benzine heeft moeten en mogen tanken. Verder heeft werknemer terecht aangevoerd dat ook anderen in de bedrijfsbussen van Citytec hebben gereden en werknemer op die dagen dus geen gebruik kon maken van de bedrijfsbussen. De kantonrechter gaat ervan uit dat werknemer op die dagen vervangend vervoer nodig had en daar ook benzine voor heeft mogen tanken. Op basis van de gegevens die partijen hebben overgelegd is het voor de kantonrechter echter niet mogelijk om exact vast te stellen voor welk bedrag werknemer privé heeft getankt en voor welk bedrag zakelijk. Indien schade niet

nauwkeurig kan worden vastgesteld, mag de kantonrechter op basis van artikel 6:97 BW de schade schatten. Hierbij beschikt de kantonrechter over een zekere mate van vrijheid. De kantonrechter zal bij het schatten van de schade als uitgangspunt nemen dat een benzineauto gemiddeld 1:16 rijdt, de gemiddelde benzineprijs destijds € 2 bedroeg en werknemer gemiddeld genomen 160 zakelijke kilometer per dag reed. Dit leidt tot een toe te wijzen bedrag van € 5.436,56. Wat betreft de negatieve eindafrekening heeft Citytec met de overgelegde stukken voldoende onderbouwd dat werknemer in 2023 meer verlofuren heeft opgenomen dan waar hij recht op had. De kantonrechter gaat daarom uit van de juistheid van de door Citytec overgelegde stukken en wijst het gevorderde bedrag van € 3.08,95 toe. Volgt veroordeling van werknemer tot betaling van in totaal € 5.745,51.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7194

Zaaknummer: 11011795 \ CV EXPL 24-662

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: B.N. van Driel en C.J.M. Waasdorp

Wetsartikelen: 6:97 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft nagelaten periodieke cao-verhogingen door te voeren en dient achterstallig loon aan werknemer te voldoen. Vordering ten aanzien van overwerktoeslag en ORT afgewezen wegens schending klachtplicht. Tweeëneenhalf jaar wachten met klagen is niet ‘binnen bekwame tijd’.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2016 als oproepkracht in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgeefster. Met ingang van 1 november 2016 is hij aansluitend voor onbepaalde tijd in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker chauffeur. Partijen zijn toen de toepasselijkheid van de Cao Open Teelten overeengekomen. Per 1 januari 2019 bedraagt het brutoloon van werknemer € 2116,10. Op 7 januari 2020 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Met ingang van 24 maart 2020 is de eenmanszaak van werkgeefster omgezet in een bv. Vanwege deze omzetting heeft werkgeefster een op 2 februari 2020 gedateerde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgesteld, waarin staat dat werknemer per 24 maart 2020 bij werkgeefster in dienst treedt, dat zijn loon op dat moment € 2116,10 bruto per maand is en dat de Cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen van toepassing is. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst niet ondertekend. Met ingang van 1 januari 2021 bedraagt het loon van werknemer € 2233,30 bruto. Met ingang van diezelfde datum is de Cao Groen Grond en Infrastructuur de opvolger van de Cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen. Met ingang van 1 juli 2021 bedraagt het brutoloon per maand van werknemer € 2244,40. De arbeidsovereenkomst is door partijen met wederzijds goedvinden beëindigd per 5 september 2022. Werknemer vordert onder meer achterstallig loon. Werknemer betoogt dat hij op grond van de achtereenvolgens toepasselijke cao's jaarlijks recht had op een periodieke verhoging en dat werkgeefster die periodieke verhogingen niet heeft toegepast. Ook heeft werkgeefster volgens werknemer te weinig overwerk(toeslag) en ORT uitbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Cao-verhogingen

Werkgeefster betwist niet dat zij de cao-verhogingen niet heeft doorgevoerd, maar stelt wel dat zij voor wat betreft het jaar 2017 een afwijkende afspraak met werknemer heeft gemaakt. Dit verweer kan werkgeefster niet baten, want een dergelijke afspraak wijkt dan af van hetgeen in de minimumcao's is bepaald en afwijking daarvan ten nadele van de werknemer is nu eenmaal niet toegestaan. Voor wat betreft de jaren na 2017 heeft werkgeefster aangevoerd dat zij de periodieke verhogingen niet heeft toegepast omdat werknemer het werk niet uitvoerde in het tempo dat van hem verwacht had mogen worden. Dit verweer kan haar evenmin baten. Werkgeefster heeft werknemer immers niet schriftelijk op zijn (vermeende) disfunctioneren gewezen, alvorens de periodieke verhogingen niet door te voeren, hetgeen wel had moeten op grond van de Cao Open Teelten (t/m 29 februari 2020). Hieruit volgt dat werkgeefster verplicht was de periodieke verhogingen toe te kennen per 1 september 2018 en per 1 september 2019. Bij correcte toepassing van de jaarlijkse verhogingen, zou het brutoloon van werknemer op het moment van de overgang van onderneming in maart 2020 € 2.349 bedragen hebben. De verplichting tot betaling van (ten minste) dit maandelijkse bedrag heeft werkgeefster van haar rechtsvoorganger overgenomen. Met ingang van de nieuwe arbeidsovereenkomst zijn partijen de toepasselijkheid van de Cao Landbouwwerktuigen Exploiterende Ondernemingen overeengekomen. Onbetwist is dat uit die cao blijkt dat het loon van € 2.349 aansluit bij de loongroep C functieschaal 6 van die cao. Hieruit volgt dat werknemer bij de berekening van zijn loonvordering is uitgegaan van een juiste functie-indeling. Uit het voorgaande volgt dat de loonvordering van € 9.588,42 bruto wordt toegewezen. Ook de daarover gevorderde vakantiebijslag van € 795,27 bruto wordt toegewezen, evenals de wettelijke verhoging over deze twee loonbedragen.

Overwerk(toeslag) en ORT – klachtplicht (art. 6:89 BW)

Werknemer voert aan dat hij over de periode 1 juni 2017 tot 13 januari 2020 te weinig loon ontvangen heeft omdat werkgeefster in die periode niet alle overwerkuren en de uren die hij op onregelmatige tijden werkte, heeft uitbetaald. De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet heeft voldaan aan de klachtplicht volgend uit artikel 6:89 BW. De gewerkte uren die zijn verloond heeft werkgeefster op de loonspecificaties vermeld en voor werknemer was het eenvoudig na te gaan of die uren overeenkwamen met de door hem opgegeven uren. Desondanks heeft het nog ongeveer tweeëneenhalf jaar geduurd voordat werknemer hierover bij werkgeefster aan de bel trok. Dat is niet 'binnen bekwame tijd'. Dit tijdsverloop bemoeilijkt werkgeefster in het voeren van verweer. Ook is werkgeefster door het late klagen benadeeld. Zij is daardoor immers niet in staat geweest de gevolgen van het gestelde gebrekkige presteren (wettelijke verhoging en wettelijke rente) te beperken. Omdat het beroep op de klachtplicht slaagt, wijst de kantonrechter dit deel van de vordering af.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:7934

Zaaknummer: 11131368 \ CV EXPL 24-2766

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: M.K. Eijsenga en S. Mulder-Schapendonk

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Compensatie transitievergoeding. Uitleg bewoordingen ‘verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het eind van de arbeidsovereenkomst’ in Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding. Gerekend moet worden met provisie ‘over’ referteperiode.

Feiten

Werknemer is op 26 augustus 1996 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer ontving een vast maandelijks brutoloon. Daarnaast is in 2001 een provisieregeling overeengekomen. Deze provisieregeling hield kort gezegd in dat werknemer aanspraak op een provisie had indien en voor zover per kalenderjaar aan honoraria een drempelbedrag werd gerealiseerd. In de praktijk werd steeds na afloop van ieder kwartaal de provisie berekend en betaald. De arbeidsovereenkomst is door middel van een beëindigingsovereenkomst per 1 oktober 2021 beëindigd, in verband met bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering. Werkgever heeft aan werknemer een transitievergoeding betaald van € 72.131,20 bruto en vervolgens bij het UWV een aanvraag om compensatie voor transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging ingediend. Het UWV heeft zich op het standpunt gesteld dat werkgever recht heeft op compensatie, maar dat de wettelijke transitievergoeding € 55.868,64 bruto bedraagt en dat hij niet is gehouden meer dan dit bedrag te compenseren. Bij beslissing op bezwaar heeft het UWV het bezwaar van werkgever ongegrond verklaard. Het UWV heeft zich op het standpunt gesteld dat de provisie over het derde kwartaal van 2021 nog niet verschuldigd was in de twaalf maanden vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2021 (want de provisie is pas betaald ná het derde kwartaal), als bedoeld in artikel 2, derde lid, van het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding (hierna: het Besluit). De rechtbank heeft het beroep van werkgever gegrond verklaard. De rechtbank heeft daartoe geoordeeld dat het UWV bij de berekening van de transitievergoeding waarvoor compensatie is toegekend, de over het derde kwartaal van 2021 verschuldigde bedrag aan provisie, dat na beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2021 aan werknemer is betaald, wel had moeten meenemen. Het UWV heeft hoger beroep ingesteld. De president van de Centrale Raad van Beroep heeft A-G De Bock verzocht een conclusie te nemen.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Partijen verschillen erover van mening hoe de bewoordingen van artikel 2 lid 3 van het Besluit moeten worden uitgelegd. In de kern komt dit geschil erop neer of de berekening van de vergoeding – zoals ook de A-G verwoordt – moet worden berekend over wat is betaald ‘in’ de referteperiode of ‘over’ de referteperiode. De bewoordingen uit artikel 2, derde lid, van het Besluit zijn niet eenduidig. Ook de toelichting is niet ondubbelzinnig. Uit artikel 5 van de Regeling looncomponenten arbeidsduur (de Regeling) volgt onder meer wat onder variabele looncomponenten bedoeld in artikel 3, eerste lid, aanhef en onder c, van het Besluit moet worden verstaan. De in de Regeling aangewezen variabele looncomponenten, zoals bonussen, zijn looncomponenten, waarvan de hoogte wordt bepaald door het functioneren van de werknemer of de resultaten van de onderneming, of een combinatie daarvan. Het ligt dan het meest in de lijn van deze regeling om als maatstaf te hanteren welke aanspraak ‘over’ de referteperiode is ontstaan: het moment van uitkeren is immers in zekere zin arbitrair. Bovendien betekent het toepassen van de ‘in’-benadering, dat de mee te nemen bonussen dan deels betrekking hebben op een periode van meer dan drie kalenderjaren voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zodat het verband met het laatstgenoten maandloon losser wordt. Het is zelfs denkbaar dat in de referteperiode bedragen zijn uitbetaald die geen enkele relatie meer hebben met de werkzaamheden die ten behoeve van die periode zijn verricht. Daarom moet gerekend worden met de bonussen en provisie ‘over’ de maanden of jaren van de referteperiode. Artikel 7:624 BW, waarvan lid 4 inhoudt dat het in geld vastgestelde loon dat afhankelijk is van de uitkomsten van de arbeid – zoals provisie – moet worden betaald zodra dat bepaalbaar is, vormt daartoe geen belemmering. Dat lid doet er niet aan af dat de aanspraak op het variabele loon al eerder is ontstaan. Voor de verschuldigheid van de provisie is daarmee niet van belang of de hoogte daarvan al bepaalbaar is. De conclusie is dan ook dat de bewoordingen ‘verschuldigd in de twaalf maanden voorafgaand aan het eind van de arbeidsovereenkomst’ in artikel 2, derde lid, van het Besluit zo moeten worden uitgelegd dat het gaat om het recht op provisie dat is ontstaan in de referteperiode en dat voor het verschuldigd zijn van provisie niet van belang is of de hoogte daarvan (al) bepaalbaar is. De Raad volgt de conclusie van de A-G. Het hoger beroep van het UWV slaagt niet.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 24-07-2025

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2025:1011

Zaaknummer: 23/523 CRTV

Rechters: H.G. Rottier, G.C. Boot en W.A. Timmer

Advocaten: S. Praagman

Wetsartikelen: 2 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. De arbeidsovereenkomst is niet beëindigd na betaling van de transitievergoeding, omdat hieruit niet de schriftelijke instemming van werknemer blijkt.

Feiten

Werknemer is sinds 17 mei 2023 in dienst bij de rechtsvoorganger van werkgever (hierna: 'X') in de functie van bezorger. X heeft de onderneming verkocht aan werkgever en werkgever exploiteert de onderneming per 23 december 2024. X en werkgever hebben een koopovereenkomst gesloten waarin werknemer niet is opgenomen in de lijst van werknemers die werkzaam zijn bij X en die overgaan op werkgever. X heeft werkgever laten weten dat hij vanaf 24 december 2024 is vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. X heeft werknemer een beëindigingsovereenkomst gezonden waarin een bedrag is opgenomen aan transitievergoeding. Deze transitievergoeding heeft werknemer van X ontvangen. Op 8 februari 2025 heeft werkgever werknemer een WhatsApp-bericht gestuurd waarin staat: "We zijn gestopt met het bezorgen en doen alleen nog aan afhalen (...). Graag wil ik je vanavond al inplannen om hier aan te leren achter het vet en de klanten te helpen. (...)" Hierop reageert werknemer met het volgende bericht: "(...) ik ga niet akkoord met een functiewijziging en wil als bezorger blijven werken. (...)". Werknemer verzoekt om doorbetaling van zijn loon. Werkgever is van mening dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer al is beëindigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Centraal staat de vraag of de arbeidsovereenkomst die werkgever met X heeft gesloten, is beëindigd. Aan het ontbreken van de naam van werknemer in de lijst van werknemers bij de koopovereenkomst kan werkgever niet de conclusie verbinden dat er geen arbeidsovereenkomst met werknemer is. In de koopovereenkomst zijn afspraken opgenomen die tussen X en werkgever gelden. Werknemer was geen partij bij deze afspraken en daardoor niet gebonden aan de tussen X en werkgever gemaakte afspraken. Bovendien heeft werknemer de arbeidsovereenkomst overgelegd. Met de overgang van onderneming heeft werkgever alle arbeidsovereenkomsten overgenomen van werknemers die per 24 december 2024 nog in dienst waren. X heeft werknemer per 24 december 2024

vrijgesteld van werkzaamheden. Een vrijstelling van werkzaamheden houdt echter nog geen einde van de arbeidsovereenkomst in. X heeft werknemer weliswaar een beëindigingsovereenkomst aangeboden, maar deze overeenkomst is niet door werknemer aanvaard. X heeft niet een door werknemer ondertekende beëindigingsovereenkomst overgelegd, zodat niet voldaan is aan het schriftelijkheidsvereiste dat voor een beëindigingsovereenkomst geldt. Weliswaar heeft werknemer een transitievergoeding van X ontvangen, maar ook daaruit kan niet geconcludeerd worden dat werknemer heeft ingestemd met beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst omdat hieruit niet de schriftelijke instemming van werknemer blijkt. Nu de arbeidsovereenkomst niet per 24 december 2024 is beëindigd en het niet werken van werknemer voor rekening van werkgever behoort te blijven, heeft werknemer vanaf 24 december 2024 recht op doorbetaling van zijn salaris.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:7009

Zaaknummer: 11559163 AZ VERZ 25-13

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: D.G.A. Rossi en R.R.H.J. Ramakers

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:671 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Opdrachtgever (gemeente) hoeft geen boete te betalen voor een door een adviesbureau uitgeleende werknemer, die in dienst treedt bij de gemeente. Het overeengekomen boetebeding is op grond van het belemmeringsverbod nietig.

Feiten

X is een zelfstandig adviesbureau in de bouw. In juli 2022 heeft de gemeente Kerkrade (hierna: de gemeente) X benaderd met de vraag of zij iemand beschikbaar had om bij de gemeente ondersteunende werkzaamheden te verrichten in verband met een niet vervulde vacature van de functie werkvoorbereider/adviseur gebouwen. In artikel 13 van de toepasselijke algemene voorwaarden is een boetebepaling opgenomen indien een werknemer van X door de opdrachtgever wordt benaderd om in dienst te treden. Werknemer Y is door X ingezet om de afgesproken ondersteunende werkzaamheden bij de gemeente uit te voeren. In november 2023 heeft Y gesolliciteerd naar een functie bij de gemeente, waarna hij in december 2023 zijn arbeidsovereenkomst met X heeft opgezegd en deze op 31 januari 2024 is geëindigd. Per 1 februari 2024 is Y in dienst getreden bij de gemeente. Het gaat in deze zaak om de vraag of de gemeente vanwege de indiensttreding van Y bij haar aan X de boete moet betalen, zoals bedoeld in artikel 13 van de Algemene voorwaarden. Partijen twisten daarbij over de toepasselijkheid van zowel de Algemene voorwaarden als de Waadi. Volgens de gemeente is het boetebeding van X nietig wegens strijd met het zogeheten ‘belemmeringsverbod’ van artikel 9a lid 1 Waadi.

Oordeel

Om te beoordelen of deze zaak onder het beschermingsbereik van artikel 9a Waadi valt, moet op grond van het toetsingskader van de Hoge Raad worden beoordeeld of Y een uitzendkracht is in de zin van de Uitzendrichtlijn. Daarbij moet niet zozeer worden gekeken naar wat partijen zijn overeengekomen, maar naar hoe de werkzaamheden feitelijk werden uitgevoerd. Duidelijk is dat het kader van artikel 7:690 BW beperkter is dan het toepassingsbereik van de Waadi. Eveneens is duidelijk dat het begrip ‘uitzendbureau’ richtlijnconform moet worden uitgelegd en dat ook het Europese recht dit begrip ruim definieert. Het Hof van Justitie EU

koppelt de vraag of er sprake is van een ‘uitzendbureau’ in de zin van de Uitzendrichtlijn in essentie aan de vraag of het doel van de arbeidsverhouding de terbeschikkingstelling aan de inlener was om daar onder toezicht en leiding tijdelijk werk te verrichten. Hoewel de arbeidsovereenkomst tussen X en Y geen, althans nauwelijks, aanknopingspunten biedt op grond waarvan het doel van het dienstverband kan worden vastgesteld, is de rechtbank uit het procesdossier gebleken dat de dienstverlening van X zowel op papier als in de praktijk ook het ter beschikking stellen van arbeidskrachten omvat. De gemeente heeft gesteld en X heeft dat niet althans onvoldoende weersproken dat de gemeente uiteindelijk deze nadere invulling heeft gegeven aan de werkzaamheden van Y, namelijk door middel van de opdrachten die Z, functionaris van de gemeente – al dan niet in overleg met andere collega’s van de gemeente – aan Y toebedeelde. Daarnaast is eveneens als niet dan wel onvoldoende weersproken komen vast te staan dat met name de gemeente heeft voorzien in de organisatie en faciliteiten die Y in staat stelden om zijn werkzaamheden bij de gemeente te verrichten. Dat Y in de uitvoering van deze werkzaamheden tevens werd ondersteund door zijn collega’s van X, is niet vreemd gelet op het aanvangsniveau van de kennis en expertise van Y, hetgeen wordt erkend door de gemeente. Daaruit volgt echter niet dat X ook leiding had over en toezicht op de werkzaamheden die Y verrichtte voor de gemeente. Uit al hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat is komen vast te staan dat X kan worden gekwalificeerd als een uitzendbureau in de zin van de Uitzendrichtlijn en dat daarnaast het doel van de arbeidsovereenkomst tussen X en Y mede de terbeschikkingstelling aan een inlener was om daar onder toezicht en leiding van die inlener tijdelijk werk te verrichten. Gelet op al het voorgaande is de rechtbank van oordeel dat is komen vast te staan dat het belemmeringsverbod van artikel 9a lid 1 Waadi in dit geval toepassing vindt. Partijen twisten over de vraag of de Algemene voorwaarden van X van toepassing zijn op hun rechtsrelatie. De rechtbank laat deze vraag onbeantwoord. Zelfs als X gevolgd zou worden in haar stelling dat haar Algemene voorwaarden van toepassing zijn, kan haar dat niet baten. Het boetebeding van artikel 13 Algemene voorwaarden moet namelijk op grond van artikel 9a lid 2 Waadi als nietig worden aangemerkt. Dat heeft tot gevolg dat de vorderingen op die grond worden afgewezen en de overige verweren geen bespreking meer behoeven.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 13-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:7917

Zaaknummer: C/03/334450 / HA ZA 24-411

Rechters: J. Trifunović

Advocaten: J.T.J. Gorissen en S.H.A.M. Dassen

Wetsartikelen: 1 Uitzendrichtlijn, 3 Uitzendrichtlijn, 6 Uitzendrichtlijn, 7:690 BW, 1 Waadi en 9a

Waadi

RECHTSPRAAK

Het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van de arts in opleiding tot specialist kwalificeert als vernietigbare tussentijdse opzegging, aangezien de opleiding van werknemer formeel nog niet is geëindigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2017 in dienst bij Radboud Universitair Medisch Centrum (hierna: 'Radboudumc'), in de functie van arts in opleiding tot specialist (aios). In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 2.4.4. Cao umc wordt aangegaan voor de duur van de opleidingsperiode in het Radboudumc. De arbeidsovereenkomst kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen in de wet en de Cao umc. Op de arbeidsovereenkomst is het Kaderbesluit CGS van toepassing. Hieruit volgt dat wanneer de opleider het besluit neemt om de opleiding met de aios te beëindigen, deze de mogelijkheid heeft tegen dit besluit in beroep te gaan. De opleiding eindigt zodra de Geschillencommissie de aios in het ongelijk heeft gesteld of zoveel eerder als de aios zich al dan niet na bemiddeling neerlegt bij het besluit van het hoofd van het opleidingsinstituut. De ratio van de aan het instellen van beroep toegekende schorsende werking is dat de aios hangende het beroep door kan gaan met zijn opleiding zodat, als de aios eventueel uiteindelijk in het gelijk wordt gesteld, er geen "gat" in de opleiding is ontstaan. Radboudumc heeft op 3 februari 2025 mondeling aan werknemer meegedeeld dat zij de arbeidsovereenkomst niet zal verlengen en dat deze eindigt per 19 maart 2025. In de schriftelijke bevestiging van 13 februari 2025 is opgenomen dat Radboudumc van mening is dat, nu er twee jaren van arbeidsongeschiktheid verstreken zijn, er geen reden meer is om de arbeidsovereenkomst opnieuw te verlengen. Werknemer heeft op 2 april 2025 een pro-formabezwaarschrift en op 17 april 2025 een aanvullend bezwaarschrift bij de Geschillencommissie KNMG ingediend omdat hij zich niet kon verenigen met het besluit van Radboudumc om zijn opleiding voortijdig/tussentijds te beëindigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beoordeeld dient te worden of de arbeidsovereenkomst

met werknemer van rechtswege is geëindigd, dan wel of Radboudumc de arbeidsovereenkomst met werknemer de facto heeft opgezegd en of dit laatste rechtsgeldig kon. Tussen partijen staat vast dat zij één overeenkomst zijn aangegaan waarin de elementen opleiding en arbeid zijn vervat. Deze elementen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Partijen zijn het er (dan ook) over eens dat de arbeidsovereenkomst eindigt als de opleiding van de aios (tussentijds of door voltooiing) eindigt. Het strookt niet met de te beschermen, en expliciet beschermde, positie van de aios als werknemer als de arbeidsovereenkomst eerder eindigt dan de opleiding, omdat dit zou (kunnen) leiden tot een situatie waarin een aios onbezoldigd opleidingswerkzaamheden zou verrichten danwel een 'gat' in de opleiding ontstaat, omdat de aios niet meer tot het werk zou worden toegelaten. Radboudumc heeft in dit kader ook niet kunnen verklaren wat de status van de opleidingsovereenkomst, althans het deel van de overeenkomst dat ziet op de opleiding, nog is als de arbeidsovereenkomst reeds is beëindigd. Het element opleiding zal dan zinledig worden omdat er geen arbeidsovereenkomst bestaat op basis waarvan de opleiding feitelijk kan worden gevolgd. Op grond van het voorgaande in samenhang beschouwd oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst pas eerst rechtsgeldig beëindigd kan worden op het moment dat de opleiding beëindigd is. Aangezien tussen partijen vaststaat dat de opleiding van werknemer formeel nog niet is geëindigd - de Geschillencommissie moet immers nog uitspraak doen - dient de brief van 13 februari 2025 gekwalificeerd te worden als een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst. Aangezien deze opzegging niet voldoet aan de vereisten als bedoeld in artikel 7:671 lid 1 BW is sprake van een niet-rechtsgeldige opzegging, die op grond van artikel 7:681 BW vernietigbaar is. Het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6767

Zaaknummer: 11723939

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: F. Madani en F.V.I.M. Hoppers

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Verrichten van saleswerkzaamheden vanuit Spanje (op afstand). Loonvordering en wedertewerkstelling na werkweigering.

Feiten

Nina.Care B.V. is een onderneming op het gebied van au-pairdiensten. Werknemer is op 30 september 2024 in dienst getreden bij Nina.Care in de functie van Sales & Intake Agent voor de duur van één jaar. Het laatstverdiende salaris bedraagt € 2.800 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en (proportionele) bonus. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is opgenomen dat hij (ten minste) twee dagen fysiek op kantoor moet werken en drie dagen op afstand. In maart 2025 is een nieuwe bonusregeling ingevoerd. De bonus wordt maandelijks separaat uitbetaald over de maand daarvoor. In januari 2025 heeft werknemer de wens geuit om in mei 2025 samen met zijn partner naar Valencia te verhuizen en vanuit daar zijn werkzaamheden voor Nina.Care te verrichten. Per e-mail van 24 februari 2025 heeft hij dat bevestigd en voorstellen gedaan voor betaalmethoden van zijn loon. Werknemer stelt met Nina.Care te zijn overeengekomen dat als hij zijn doelen voor maart 2025 zou behalen, hij vanaf mei 2025 zijn werkzaamheden vanuit Valencia kon verrichten. Toen hij zijn doel over maart ruimschoots had behaald, mocht werknemer er dan ook gerechtvaardigd op vertrouwen dat hij naar Valencia kon verhuizen om vanuit daar zijn werkzaamheden voor Nina.Care voort te zetten. Partijen hebben discussie over de vraag onder welke voorwaarden het werknemer was toegestaan om vanaf mei 2025 zijn werkzaamheden te verrichten vanuit Valencia. Werknemer is naar Valencia verhuisd. Hij is sinds de week van 5 mei 2025 niet meer op kantoor geweest. Nina.Care stelt dat er sprake is van werkweigering en heeft vanaf mei het loon niet meer doorbetaald.

Oordeel

De kantonrechter heeft de loonvordering van werknemer toegewezen onder meer omdat (a) vaststaat dat op grond van de arbeidsovereenkomst werknemer ten minste twee keer per week fysiek op kantoor moest werken en drie dagen op afstand, (b) ook vaststaat dat partijen vanaf januari 2025 meerdere keren hebben gesproken over de wens/het voornemen van werknemer om (samen met zijn partner) in mei 2025 naar Valencia te verhuizen om vanuit daar zijn

werkzaamheden voor Nina.Care te verrichten (dus volledig op afstand), (c) vaststaat dat Nina.Care daar welwillend tegenover stond en (d) vaststaat dat werknemer zijn doel voor de maand maart 2025 ruimschoots heeft behaald. De kantonrechter is van oordeel dat hiermee voldoende aannemelijk is gemaakt dat partijen hebben afgesproken dat als werknemer zijn doel voor maart 2025 behaalde, hij vanuit Valencia mocht werken. Het standpunt van Nina.Care dat partijen hebben afgesproken dat volledig op afstand werken alleen was toegestaan als werknemer ook zijn doel voor de maand april 2025 (en de daarop volgende maanden) zou behalen, is tegenover het gedocumenteerd standpunt van werknemer onvoldoende onderbouwd. In haar verweer en op de zitting heeft Nina.Care erop gehamerd dat zij richting werknemer heel duidelijk is geweest over de voorwaarden omtrent zijn verhuizing en dat op afstand werken nooit is goedgekeurd, maar dat blijkt niet uit de overgelegde correspondentie. Nina.Care heeft naar het oordeel van de kantonrechter sinds mei 2025 ten onrechte het loon opgeschort. Daarbij wordt nog betrokken dat het werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst sowieso was toegestaan om drie dagen per week op afstand te werken, en het hem was toegestaan om vier weken vanuit het buitenland te werken, zoals werknemer ook onbestreden heeft aangevoerd. De vordering met betrekking tot de bonus over april 2025 is toegewezen. Met betrekking tot de gevorderde individuele maandbonus vanaf mei 2025 en de kwartaalteambonus overweegt de kantonrechter dat het binnen het bestek van dit kort geding niet mogelijk is om vast te stellen of werknemer recht heeft op uitbetaling hiervan, en zo ja, wat de hoogte zou moeten zijn. Ook de vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:7517

Zaaknummer: 11704732 \ VV EXPL 25-68

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: L. van Hezik

Wetsartikelen: 6:96 BW; 6:119 BW; 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter schorst concurrentiebeding. Werknemer wordt onbillijk belemmerd in zijn recht op vrije arbeidskeuze.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2019 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor 12 maanden. Per 1 september 2020 is dit dienstverband omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen, inclusief een boetebeding. Werknemer heeft het dienstverband opgezegd per 1 april 2025 en heeft vervolgens aangekondigd bij een bedrijf (een klant van werkgever) (hierna: het bedrijf) in dienst te willen treden. Werkgever heeft hiertegen bezwaar gemaakt en gewezen op het concurrentiebeding en de boetes bij overtreding. Bij de eindafrekening van het loon heeft werkgever € 5.622,36 aan werknemer uitbetaald, terwijl de totale loonaanspraak netto € 14.967,70 bedroeg. Werknemer vordert zowel schorsing van het concurrentiebeding als betaling van het nog openstaande loon. Werkgever vordert in reconventie betaling van voorschotten op contractuele boetes en handhaving van het concurrentiebeding voor de periode tot 1 april 2027.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft voldoende spoedeisend belang. Vaststaat dat het bedrijf geen concurrent is van werkgever. Het beding kan niet enkel dienen om een overstap naar een andere werkgever te verhinderen, maar moet het bedrijfsdebiet beschermen. Werknemer heeft geen unieke of bedrijfsgevoelige kennis waardoor het bedrijfsdebiet van werkgever wordt aangetast. Bovendien blijft onderhoudswerk van werkgever bij het bedrijf grotendeels noodzakelijk. Het beding beperkt werknemer daarom onbillijk in zijn recht op vrije arbeidskeuze. Het wordt voorlopig geschorst voor zover het de indiensttreding bij het bedrijf verhindert. De loonvordering (achterstallig loon, vakantiedagen, reisen, ADV, vakantiebijslag) wordt afgewezen. De aanspraken zijn onvoldoende eenvoudig vast te stellen, worden gemotiveerd betwist en lenen zich niet voor een kort geding. De vordering van de werkgever tot betaling van € 25.000, aan boetes wegens vermeende overtreding van het beding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5129

Zaaknummer: 11744309 \ VV EXPL 25-46

Rechters: Zander

Advocaten: W. Schilstra en S.M.B.W. Oosterbeek

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst ober na twaalf jaar dienstverband niet rechtsgeldig opgezegd; ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster; billijke vergoeding van € 15.000.

Feiten

Werknemer, geboren in 1967, is op 1 oktober 2012 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster 1, in de functie van ober. Het laatstgenoten salaris bedroeg € 2.201,94 bruto per maand. Op 23 oktober 2024 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld dat het restaurant per direct zou sluiten en is de arbeidsovereenkomst opgezegd per 24 oktober 2024. De loonbetaling is eveneens per direct stopgezet. Werknemer heeft bij brief van 26 november 2024 de werkgeefsters verzocht de loonbetaling te hervatten. Werknemer verzoekt (primair) om betaling van achterstallig salaris, een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt allereerst dat werkgeefster 2 niet als werkgeefster van werknemer kan worden aangemerkt. De overgelegde loonstrook is daarvoor onvoldoende. Werknemer is daarom niet-ontvankelijk in zijn verzoeken jegens werkgeefster 2.

Opzegging arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is door werkgeefster 1 in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd. Er is geen instemming van werknemer of een wettelijke uitzondering gebleken. De opzegging is daarmee niet rechtsgeldig.

Vergoedingen

Omdat werkgeefster 1 onregelmatig heeft opgezegd, wordt werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend van € 7.747,98. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding. Na herberekening wordt € 9.564,38 toegewezen. De handelwijze van werkgeefster 2 wordt aangemerkt als ernstig verwijtbaar. Werknemer is na twaalf jaar

dienstverband per direct ontslagen zonder loonbetaling en zonder opzegtermijn. Rekening houdend met de omstandigheden, waaronder de leeftijd van werknemer, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 15.000 passend. Het achterstallige loon over 1-23 oktober 2024 van € 1.633,70 wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50% en wettelijke rente. Ook de gevorderde salarisspecificaties over maart t/m oktober 2024 worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5552

Zaaknummer: 11458290

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: E.A.M. Heidstra

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever keert te veel loon uit; terugbetaling volledig, proceskosten verdeeld.

Feiten

Werknemer heeft als vrachtwagenchauffeur in loondienst werkzaamheden verricht voor Logistic Force (hierna: Logistic Force). Logistic Force heeft per abuis een bedrag van € 610,60 te veel aan werknemer betaald en hem op 16 oktober 2023 verzocht dit terug te betalen. Nadat betaling uitbleef, heeft Logistic Force werknemer op 2 december 2024 nogmaals aangeschreven en op 23 december 2024 gesommeerd om in totaal € 752,63 (hoofdsom, rente en incassokosten) te voldoen. Werknemer heeft daarna in drie termijnen (29 januari, 7 maart en 20 maart 2025) in totaal dit bedrag aan Logistic Force betaald. Logistic Force vordert desondanks betaling van rente en (proces)kosten, terwijl werknemer zich hiertegen verweert met een beroep op zijn persoonlijke omstandigheden

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft inmiddels het volledige bedrag van € 752,63 betaald. De door Logistic Force in rekening gebrachte buitengerechtelijke incassokosten van € 91,59 zijn echter niet verschuldigd, omdat de aanmaning niet voldeed aan de wettelijke vereisten. Dat bedrag heeft werknemer dus onverschuldigd betaald. De wettelijke rente tot 23 december 2024 was wel verschuldigd en is door werknemer voldaan. De beperkte rente over de periode tot 20 maart 2025 wordt geacht te zijn verrekend met het onverschuldigd betaalde bedrag. Dit deel van de vordering is daarom niet toewijsbaar. Omdat werknemer ten tijde van de dagvaarding nog niet volledig had betaald, was het niet ontorecht dat Logistic Force hem heeft gedagvaard. In beginsel zou werknemer dan de proceskosten moeten dragen. Gezien de onverschuldigd betaalde incassokosten, de persoonlijke omstandigheden van werknemer en de wijze van betaling, worden de proceskosten echter gecompenseerd: iedere partij draagt haar eigen kosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5548

Zaaknummer: 11574417

Rechters: J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: H.M. Paijmans

Wetsartikelen: 6:96 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering werknemer tot veroordeling van Queend Catering B.V. tot betaling van verschuldigd loon op grond van een tussen partijen gesloten beëindigingsovereenkomst wordt in kort geding toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Queend Catering B.V. Het dienstverband is per 1 april 2025 geëindigd op grond van een beëindigingsovereenkomst. In deze overeenkomst is vastgelegd dat werknemer vanaf 4 februari 2025 is vrijgesteld van zijn werk met behoud van zijn salaris. Het salaris over de maanden februari en maart 2025, vermeerderd met de vakantietoeslag, wordt uiterlijk op 30 april 2025 betaald door QueenD. QueenD heeft deze bedragen niet betaald. Werknemer vordert - samengevat - veroordeling van QueenD tot betaling van € 7.192,80 bruto onder aftrek van een al betaald bedrag van € 1.200 netto. Ook vordert hij dat QueenD de loonheffing voldoet, onder afgifte van een bewijs daarvan en afgifte van een deugdelijke loonspecificatie, een en ander op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Door de aard van de vordering, een loonvordering, is het spoedeisend belang gegeven. QueenD is niet verschenen en de vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. De vorderingen worden daarom toegewezen. De gevorderde dwangsom op afgifte van de salarisspecificaties en de eindafrekening zal ook worden toegewezen. Onweersproken is gebleven dat QueenD geen loonaangifte heeft gedaan. Als gevolg hiervan ontbreken de benodigde gegevens voor het berekenen van het juiste dagloon van werknemer in het kader van een werkloosheidsuitkering. Werknemer heeft er daarom belang bij dat QueenD alsnog loonaangifte doet en dat hij de salarisspecificaties ontvangt om aanspraak te kunnen maken op een correct berekende werkloosheidsuitkering bij het UWV. Eerdere sommaties tot het doen van loonaangifte en tot afgifte van salarisspecificaties hebben niet tot het gewenste resultaat geleid, zodat werknemer zijn belang bij het opleggen van een dwangsom op deze vordering voldoende heeft onderbouwd. Wel ziet de kantonrechter in de hoogte van de

loonvordering aanleiding om de dwangsom te maximeren op een lager bedrag. Werknemer vordert vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten. De vordering moet worden beoordeeld op grond van artikel 6:96 BW en het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten. Werknemer heeft voldoende gesteld en onderbouwd dat buitengerechtelijke incassowerkzaamheden zijn verricht. Hij heeft daarom recht op een vergoeding voor de kosten van die werkzaamheden. Een bedrag van € 734,60 zal worden toegewezen. QueenD wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5560

Zaaknummer: 11715346 \ KK EXPL 25-337

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: F.J.N. Hendriksen-Rattan-Tewari

Wetsartikelen: 6:96 BW en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Bestuurder die onder meer een vertrouwelijk rapport heeft gelekt en de cliëntenraad tegen de raad van toezicht heeft ingezet heeft ernstig verwijtbaar gehandeld.

Feiten

Werkneemster is per 1 mei 2012 in dienst getreden bij Raeger Stichting (hierna: Raeger) in de functie van statutair bestuurder. Op 10 mei 2023 laat de raad van toezicht (hierna: RvT) aan werkneemster weten dat zij PricewaterhouseCoopers (hierna: PWC) opdracht geeft tot het uitvoeren van een cultuuronderzoek binnen Raeger naar aanleiding van signalen en meldingen op het gebied van bejegening en cultuur. In de daaropvolgende periode heeft zich een aantal incidenten voorgedaan. Raeger verwijt werkneemster een nieuwe cliëntenraad (hierna: CR) te hebben benoemd in reactie op een klacht van de voorzitter van de CR, te hebben genegeerd dat er nog een CR actief is, zonder overleg met de RvT de klachtenregeling van Raeger te hebben aangepast, en ondanks een verbod tot het doen van mededelingen over het PWC-rapport uitlatingen over dat rapport doen. Op 30 augustus 2024 heeft de RvT werkneemster als statutair bestuurder ontslagen en haar dienstverband met Raeger beëindigd. Werkneemster verzoekt de rechtbank Raeger te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding van € 200.000 bruto, een contractuele ontslagvergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Raeger verzoekt een veroordeling van werkneemster tot terugbetaling van onder meer te veel ontvangen loon.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Het verwijtbaar handelen van werkneemster is vast komen te staan. Ondanks de vertrouwelijkheid heeft werkneemster het PWC-onderzoek met de CR besproken, waarbij werkneemster de CR verkeerd heeft ingelicht. Ook op andere punten heeft werkneemster de CR verkeerd geïnformeerd. De relatie tussen de CR en de RvT is daardoor verstoord. Van werkneemster had vertrouwelijkheid mogen worden verwacht. Daarnaast heeft werkneemster op eigen initiatief en buiten medeweten van de zittende CR om een nieuwe CR aangesteld en daarbij de zittende CR genegeerd, in strijd met de voor de benoeming van de CR geldende regels. Ook heeft werkneemster zelf de klachtenregeling van Raeger aangepast. Zij

heeft het e-mailadres waarop klachten werden ontvangen gewijzigd naar een e-mailadres waartoe zij, en niet de RvT, toegang had. Het gevolg daarvan was dat klachten van zowel cliënten als medewerkers van Raeger door werkneemster werden ontvangen en niet door de RvT. Daarmee was het voor de RvT niet mogelijk om toezicht te houden en was de veiligheid van cliënten en medewerkers van Raeger niet gewaarborgd. Van ernstig verwijtbaar handelen door Raeger is geen sprake. De RvT heeft in mei 2023 besloten een cultuuronderzoek door PWC te laten uitvoeren naar aanleiding van de signalen die zij ontving, waaronder klachten over bejegening. Volgens werkneemster had Raeger moeten kiezen voor de klachtenprocedure. Maar geen rechtsregel brengt mee dat Raeger hiertoe verplicht was. Omdat de RvT goede reden had voor het PWC-onderzoek en de RvT werkneemster over de aanleiding en uitkomsten heeft geïnformeerd, kan het PWC-onderzoek niet worden gezien als een aan de RvT te wijten oorzaak van een breuk in de vertrouwensrelatie. Omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door Raeger wordt het verzoek om een billijke vergoeding afgewezen. De rechtbank volgt Raeger in haar standpunt dat aan werkneemster geen contractuele vergoeding toekomt omdat de relatie wordt beëindigd op grond van handelingen of nalatigheid van werkneemster. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen, evenals de gefixeerde schadevergoeding. Het verzoek van Raeger tot toekenning van haar loonvordering ten aanzien van te veel betaald salaris wordt toegewezen. Het beroep van werkneemster op de klachtplicht faalt, evenals het beroep op verjaring. Werkneemster voert verder aan dat Raeger geen aanspraak kan maken op terugbetaling van beloningen in de jaren 2021, 2022 en 2023 omdat uit de notulen van vergaderingen blijkt dat aan haar decharge is verleend. De rechtbank gaat hierin niet mee. Decharge geldt alleen voor punten die uit de jaarstukken blijken of op een andere manier aan de RvT bekend zijn gemaakt, wat niet het geval was. Werkneemster wordt veroordeeld het te veel betaalde salaris terug te betalen en zij wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5441

Zaaknummer: 758664

Rechters: R.H.C. Jongeneel

Advocaten: R.H.G. Evers, Y.H.M. van Mierlo en M.C.T. Burgers

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:682 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer had geen recht op volledige loondoorbetaling. Gemeente Amsterdam mocht na één jaar ziekte 70% loon betalen, nu geen sprake was van situatieve arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is sinds 14 januari 2019 in dienst bij de Gemeente Amsterdam binnen het team Fiscaal Advies en Control (FAC). In maart 2023 heeft de nieuwe teamleider geconstateerd dat de verhoudingen in het team verstoord waren. Een teamtraject met een externe begeleider is na gesprekken met de teamleden afgebroken. Eind 2023 is een nieuw teamtraject ingezet met een externe begeleider met ervaring op het gebied van diversiteit en inclusie. Dit teamtraject was gericht op verbetering van de onderlinge verhoudingen en samenwerking. Werknemer heeft zich op 20 februari 2024 ziekgemeld. Op 13 mei 2024 heeft de Gemeente Amsterdam, nadat partijen op 8 mei 2024 een gesprek hebben gehad over de mogelijkheden voor een start van de re-integratie, een mail gestuurd aan werknemer waarin randvoorwaarden staan beschreven voor de re-integratie. Kort samengevat komen deze randvoorwaarden erop neer dat werknemer de structuur van het team dient te accepteren, dat er geen nieuw teamtraject zal worden opgestart, dat solistisch re-integreren niet mogelijk is en dat werknemer zijn beschuldigingen aan twee collega's van grensoverschrijdend gedrag en dat zijn functioneel leidinggevende niet van de inhoud is, dient terug te trekken. Op 15 mei 2024 heeft werknemer per e-mail geantwoord op de Gemeente Amsterdam. Werknemer geeft aan dat hij zich niet kan vinden in de inhoud van de e-mail van de Gemeente Amsterdam en stelt voor om het advies van de bedrijfsarts op te volgen en de mediation voort te zetten. Op 5 september 2024 zijn partijen een mediationtraject gestart. Dit traject is geëindigd op 25 maart 2025. In de periode van 18 februari 2025 tot 7 april 2025 heeft de Gemeente Amsterdam 70% van het loon van werknemer aan hem uitbetaald. Na 7 april 2025 heeft de Gemeente Amsterdam weer 100% van het loon aan werknemer uitbetaald. Werknemer heeft tot op heden zijn werkzaamheden bij de Gemeente Amsterdam niet hervat. Werknemer stelt – kort gezegd – dat de Gemeente Amsterdam ten onrechte over voornoemde periode slechts 70% van het loon heeft uitbetaald. Omdat er sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid heeft werknemer op grond van artikel 7:628 lid 1 BW recht op volledige loondoorbetaling. Als gevolg van de

situatieve arbeidsongeschiktheid heeft werknemer niet gewerkt in voornoemde periode. De Gemeente Amsterdam stelt onredelijke voorwaarden aan de re-integratie en heeft het advies van de bedrijfsarts naast zich neergelegd. Deze oorzaken moeten voor rekening van de Gemeente Amsterdam komen.

Oordeel

Partijen zijn het erover eens dat werknemer in de periode van 18 februari 2025 tot 7 april 2025 recht heeft op doorbetaling van zijn loon wegens arbeidsongeschiktheid, maar verschillen van mening over de vraag of dit 70% dan wel 100% van het overeengekomen loon moet zijn. Het voorlopig oordeel van de kantonrechter is dat er bij werknemer in voornoemde periode sprake was van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek en daarom artikel 7:629 BW van toepassing is op zijn situatie. Hiervoor is het volgende van belang. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer op 18 februari 2025 langer dan 52 weken was ziekgemeld. Dat brengt in beginsel met zich mee dat de Gemeente Amsterdam slechts gehouden is 70% van het overeengekomen loon uit te betalen. Voor de vraag of werknemer op 18 februari 2025 arbeidsongeschikt was wegens ziekte dan wel dat er sprake was van situatieve arbeidsongeschiktheid, zijn de evaluaties van de bedrijfsarts van belang. Het had in het licht van voornoemde adviezen van de bedrijfsarts op de weg van werknemer gelegen om aannemelijk te maken dat hij op 18 februari 2025 niet meer door ziekte arbeidsongeschikt was. Dit heeft hij onvoldoende gedaan. Dit maakt dat het voorlopig oordeel is dat werknemer op 18 februari 2025 nog ziek was in de zin van artikel 7:629 BW en dat er geen sprake was van situatieve arbeidsongeschiktheid. Artikel 7:628 lid 1 BW is dan niet van toepassing. Dat, zoals de bedrijfsarts heeft gerapporteerd, “*werkgerelateerde factoren hebben bijgedragen aan het verzuim*” maakt nog niet dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid. De Gemeente Amsterdam heeft terecht over voornoemde periode 70% van het overeengekomen loon uitbetaald. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5553

Zaaknummer: 11725410 \ KK EXPL 25-353

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: S. Buzhu en S.L. Haasdijk

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op aanzegvergoeding of transitievergoeding na eigen opzegging. Vordering wegens looncorrectie afgewezen, maar niet-genoten vakantiedagen worden toegewezen.

Feiten

Werknemer treedt op 18 oktober 2021 voor de duur van twaalf maanden in dienst bij Goldbeck in de functie van planningsmanager/werkvoorbereider. In de tussen partijen op 10 september 2021 ondertekende arbeidsovereenkomst is opgenomen dat het salaris van werknemer € 3.915 bruto per maand bedraagt inclusief vakantietoeslag, kerstgratificatie en duurzaam inzetbaarheidsbudget. Werknemer en Goldbeck sluiten een nieuwe arbeidsovereenkomst, ingaande per 1 januari 2022, waarin is opgenomen dat het salaris van werknemer € 3.460 bruto per maand bedraagt inclusief vakantietoeslag, kerstgratificatie en duurzaam inzetbaarheidsbudget. Werknemer zegt per e-mailbericht van 24 mei 2022 zijn arbeidsovereenkomst op tegen 29 augustus 2022. Werknemer vordert bij vonnis om Goldbeck te veroordelen een bedrag van € 1.477,56 te betalen wegens een onterecht uitgevoerde looncorrectie, een bedrag aan niet uitbetaalde vakantiedagen en voor recht te verklaren dat de einddatum van het contract 31 oktober 2022 moet zijn, omdat Goldbeck zich niet aan de wettelijke aanzegtermijn heeft gehouden.

Oordeel

Omdat werknemer zelf op 24 mei 2022 zijn dienstverband tegen 29 augustus 2022 heeft opgezegd, heeft hij, in tegenstelling tot wat hij heeft betoogd, geen recht op een aanzegvergoeding en een transitievergoeding. Voor wat betreft de ten onrechte uitgevoerde looncorrectie oordeelt de kantonrechter als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat partijen eind 2021 gesproken hebben over de verloning en de reiskostenvergoeding. Dit volgt uit de tussen partijen gestuurde e-mailberichten. Werknemer is daarbij akkoord gegaan met een andere verloning en een aangepast contract. Vervolgens is Goldbeck overgegaan tot het opnieuw verlonen van werknemer in de maanden oktober tot en met november 2021. Gesteld noch gebleken is dat werknemer hiertegen bezwaar heeft gemaakt. Naar het oordeel van de

kantonrechter kan, gelet op al het voorgaande, niet geconcludeerd worden dat Goldbeck voornoemde looncorrectie ten onrechte heeft uitgevoerd. Daarbij merkt de kantonrechter op dat werknemer er daardoor financieel op vooruit is gegaan. Bij de eerste arbeidsovereenkomst waren in het salaris immers de reiskosten verdisconteerd. Voor wat betreft de beoordeling of werknemer nog recht heeft op uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen oordeelt de kantonrechter als volgt. Volgens Goldbeck heeft werknemer deze dagen wel vakantie genoten. Dit heeft werknemer gemotiveerd weersproken. Volgens werknemer was hij op dat moment ziek. Voorts wijst hij daarbij ook op het feit dat hij zijn laptop tijdens zijn ziekte in heeft moeten leveren en zijn verlofaanvraag daardoor niet heeft kunnen intrekken. Bezien in het licht van het voorgaande heeft Goldbeck haar verweer dat werknemer vakantie heeft genoten, naar het oordeel van de kantonrechter te weinig onderbouwd om tot (nadere) bewijslevering toegelaten te worden. Dit betekent dat, nu niet vaststaat dat werknemer vakantie heeft genoten en Goldbeck de hoogte van het door werknemer gevorderde bedrag niet (gemotiveerd) heeft weersproken, een bedrag van € 2.641 bruto aan niet-genoten vakantiedagen wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 07-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:584

Zaaknummer: 10649522

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Wetsartikelen: 7:668 lid 1 BW, 7:673 lid 1 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende diefstal is onterecht. Werkneemster betwist de beschuldiging onderbouwd en werkgever heeft onvoldoende bewijs geleverd.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2023 in dienst bij Kim's So als restaurantmanager. Werkneemster stuurde onder meer het personeel aan van die vestiging conform de instructies van werkgever. Een van haar taken was het uitdelen van de fooien aan het personeel. Op 12 februari 2025 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 24 februari 2025 heeft een medewerker van Kim's So aan werkneemster gevraagd of zij de fooien van eind januari en de omzet (in contant geld) van begin februari nog bij zich zijn. In reactie hierop heeft werkneemster aangegeven dat zij de omzet van de tweede week van februari onder zich heeft. Op 28 februari 2025 ontving werkneemster een e-mail van de gemachtigde van Kim's So waarin zij op staande voet is ontslagen. Werkneemster heeft aanvankelijk primair verzocht om het gegeven ontslag te vernietigen en subsidiair om haar een billijke vergoeding toe te kennen, maar zij heeft op de mondelinge behandeling gesteld te berusten in het einde van de arbeidsovereenkomst, verzocht om haar een billijke vergoeding toe te kennen en de primaire vordering ingetrokken. Kim's So voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen en verzoekt primair voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. De kantonrechter stelt vast dat Kim's So als dringende reden heeft gegeven dat werkneemster van haar heeft gestolen, althans in elk geval contant geld van Kim's So zonder toestemming heeft meegenomen. De kantonrechter stelt voorop dat het opmerkelijk is dat een manager de contante omzet en fooi van het restaurant waarvoor zij werkt mee naar huis neemt. Werkneemster heeft echter concreet gemotiveerd en met stukken en verklaringen onderbouwd betwist dat zij zich het contante geld heeft toegeëigend of zonder toestemming heeft meegenomen. Zij heeft aan de hand van WhatsAppberichten tussen haar en Kim's So en

verschillende verklaringen van (oud-)personeelsleden van Kim's So uiteengezet dat het gebruikelijk was dat managers, onder wie zijzelf, de dagelijkse omzet en fooien mee naar huis namen en waarom en dat Kim's So hiermee instemde. Tegenover de concreet gemotiveerde met stukken onderbouwde betwisting van werkneemster heeft Kim's So onvoldoende onderbouwd gesteld dat werkneemster zich contant geld heeft toegeëigend althans onrechtmatig mee naar huis heeft genomen. De door Kim's So gegeven toelichting dat aan werkneemster bij aanvang is verteld dat zij de contanten in de kluis moest leggen, heeft werkneemster gemotiveerd betwist en is verder niet onderbouwd met bijvoorbeeld verklaringen van managers, nog daargelaten dat dit niet uitsluit dat in de praktijk met toestemming van de werkgever afwijkend kan worden gewerkt. De kantonrechter is het met Kim's So eens dat werkneemster niet duidelijk is geweest over wat er met de fooien van eind januari 2025 en/of begin februari 2025 is gebeurd. Of daaruit blijkt dat werkneemster de intentie had om doelbewust fooien achter te houden om zich deze toe te eigenen, kan de kantonrechter echter niet vaststellen, nu zij dit betwist en ook Kim's So niet eensluidend uiteengezet heeft over welke fooien en welke periode het zou moeten gaan. Verder blijkt uit alle verklaringen dat werkneemster transparant en netjes met de fooien omging. Daar komt bij dat fooien niet toekomen aan Kim's So maar aan haar medewerkers, hetgeen volgt uit de wijze waarop de fooien verzameld en verdeeld werden door de managers, onder wie werkneemster, aan de personeelsleden met en na instemming van Kim's So. Dat betekent dat de dringende reden als onvoldoende gesteld niet is vast komen te staan. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven. Nu werkneemster de dringende reden terecht heeft betwist maar berust in het gegeven ontslag, zal het verzoek van werkneemster tot toekenning van een billijke vergoeding worden beoordeeld. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 15.000. Daarbij neemt de kantonrechter het volgende in aanmerking. Kim's So heeft werkneemster zonder deugdelijke grond en zonder nader onderzoek beschuldigd van diefstal. Dat is een ernstig verwijt. Dat werkneemster niet meer terug wil is voor stelbaar. Werkneemster was nog niet zo lang in dienst maar had wel een vast dienstverband bij Kim's So. Onbetwist is dat zij veel meer uren werkte voor Kim's So dan contractueel was overeengekomen. Er was voor haar geen directe aanleiding om te vertrekken bij Kim's So. Dat zij al wel ondernemingen op haar naam had staan betekent niet per se dat zij zou stoppen bij Kim's So. Gezien haar leeftijd en werkervaring zal werkneemster in staat moeten zijn om snel een nieuwe baan te krijgen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5550

Zaaknummer: 11612242 \ EA VERZ 25-308

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: P. Chr. Snijders

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

RECHTSPRAAK

Artikel 96 Rv-procedure over zeevarenden met de Letse nationaliteit. De kantonrechter oordeelt dat de Wet Bpf 2000 en het Verplichtstellingsbesluit geen bijzonder dwingend recht zijn in de zin van artikel 9 Rome I-Vo.

Feiten

Stichting Bedrijfspensioenfonds voor de Koopvaardij (BpfK) en Atlas Services Group Latvia SIA (Atlas) hebben de kantonrechter op grond van artikel 96 Rv verzocht om een beslissing te nemen ten aanzien van de geschilpunten die hen verdeeld houden. BpfK is een bedrijfstakpensioenfonds in de zin van de Wet Bpf 2000 en de Pensioenwet. Op basis van een verplichtstellingsbesluit van 27 januari 1954 ('het Verplichtstellingsbesluit') is deelname in het BpfK verplicht gesteld voor zeevarenden die door scheepsbeheerders te werk zijn gesteld aan boord van door hen beheerde zeeschepen. Atlas is een Letse onderneming, die deel uitmaakt van het wereldwijde concern Atlas Professionals, waarvan de moedermaatschappij, Atlas Services Group B.V. in Hoofddorp gevestigd is. Voor deze procedure is van belang dat Atlas zeevarenden met de Letse nationaliteit plaatst op zeeschepen op basis van arbeidsovereenkomsten waarop het Letse recht van toepassing is verklaard. De schepen varen onder verschillende vlaggen. De zeelieden worden ook ingezet op schepen die onder Nederlandse vlag varen. De arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor een bepaalde reis met het schip, meestal beperkt tot enkele weken. Partijen hebben de kantonrechter op grond van artikel 96 Rv verzocht om een beslissing te nemen ten aanzien van de geschilpunten die hen verdeeld houden. BpfK heeft de kantonrechter gevraagd om voor recht te verklaren dat bepaalde zeevarenden die in dienst zijn bij Atlas onder de werkingssfeer van het Verplichtstellingsbesluit vallen (en dus door Atlas bij BpfK moeten worden aangemeld), althans dat de verplichting om deel te nemen in BpfK moet worden aangemerkt als bijzonder dwingend recht in de zin van artikel 9 lid 1 Rome I-Vo. Het Verplichtstellingsbesluit is van toepassing op zeevarenden die op zeeschepen varen die de Nederlandse vlag voeren (en dus steeds voor de periode dat zij op deze schepen te werk worden gesteld), die binnen het Rijk wonen of in een EU-land. Op de arbeidsovereenkomsten van deze zeevarenden is niet het Nederlandse recht van toepassing, maar is gekozen voor de toepasselijkheid van Lets recht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de rechtskeuze voor het Letse recht niet doorkruist wordt door artikel 8 Rome I-Vo. Uit niets blijkt dat de zeevarenden hun werkzaamheden gewoonlijk in Nederland verrichten. Daarvoor is onvoldoende dat zij steeds gedurende bepaalde korte periodes te werk worden gesteld op een zeeschip dat onder de Nederlandse vlag vaart; dat leidt niet tot een nauwere band met Nederland. Dat Atlas een dochteronderneming is van een in Nederland gevestigde vennootschap doet daar niet aan af. De Wet Bpf 2000 en het Verplichtstellingsbesluit zijn geen bijzonder dwingend recht in de zin van artikel 9 Rome I-Vo. Uit het *Laval*-arrest volgt dat het niet is toegestaan om arbeidsvoorwaarden vast te stellen die verder gaan dan de harde kernbepalingen uit de Detacheringsrichtlijn omdat dit strijd oplevert met het vrij verkeer van diensten. Aanvullend pensioen valt niet onder de harde kernbepalingen. Ook is niet gebleken dat de Nederlandse wetgever de Wet Bpf 2000 en het Verplichtstellingsbesluit van zodanig fundamenteel belang acht dat deze ongeacht de rechtskeuze van partijen van toepassing zijn. Nederlandse fundamentele, dwingende belangen van sociaal-economische aard met betrekking tot de markt voor tweedepijlerpensioenen worden onvoldoende geraakt als buitenlandse werknemers niet verplicht zijn in Nederland aanvullend pensioen op te bouwen. Verder is er geen ruimte voor een uitzondering als bedoeld in overweging 37 van de Preamble van de Rome I-Vo omdat de desbetreffende werknemers in Letland al aanvullend pensioen opbouwen. Tot slot volgt kwalificatie als bijzonder dwingend recht niet uit het VN-Zeerechtverdrag en/of ILO-Verdrag nr. 71. BpfK wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9650

Zaaknummer: 11444071 VZ VERZ 24-10260

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.C. van der Bent, A.W. van Leeuwen en mr. dr. G.W. van der Voet

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000 en Rome I-Vo

RECHTSPRAAK

Besluit tot het beëindigen van de aandelenregeling is instemmingsplichtig. Vanwege het ontbreken van aanvullende compensatie wordt geen vervangende toestemming verleend.

Feiten

Essilor is onderdeel van het internationale concern EssilorLuxottica dat is ontstaan uit een fusie tussen het Franse Essilor en de Italiaanse Luxottica Group in 2018. Het concern is een verkooporganisatie van optische producten, actief in meer dan 100 landen. De ondernemingsraad (hierna: 'OR') is ingesteld voor de Nederlandse activiteiten van Essilor. Werknemers van Essilor hebben onder andere te maken met *performance shares*. Op 22 maart 2024 heeft Essilor aan de OR toestemming gevraagd voor het beëindigen van deze aandelenregeling. De OR heeft zijn instemming geweigerd. Bij e-mail van 25 oktober 2024 heeft Essilor aan de OR onder meer laten weten: "Invoering van de Superboost-regeling is een realiteit net als het stopzetten van (in ieder geval op dit moment al) de *performance shares* (...)." Bij e-mail van 28 oktober 2024 heeft de OR de nietigheid van dit besluit ingeroepen. Het gaat in deze zaak in de kern om de vraag of het besluit van Essilor tot het beëindigen van deze aandelenregeling onder het bereik van artikel 27 lid 1 WOR valt en, zo ja, of het besluit tot het beëindigen daarvan nietig is nu de OR zijn instemming heeft geweigerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de regeling ter zake van de *performance shares* een arbeidsvoorwaardenregeling betreft. Allereerst volgt uit de toelichting op de Valoptec-regeling en de *performance shares* dat de werknemers die aandelen op grond van de Valoptec-regeling kopen recht hebben op *performance shares*. Dat kan niet anders worden uitgelegd dan dat sprake is van een arbeidsvoorwaardenregeling. Dat EssilorLuxottica op grond van de door haar ter zake in het leven geroepen regeling een discretionaire bevoegdheid tot toekenning zou hebben, doet aan de toezegging van Essilor jegens haar werknemers niet af. Hetzelfde geldt voor de omstandigheid dat de werknemers in geval van toekenning moeten instemmen met de daarvoor geldende voorwaarden. Nu sprake is van een arbeidsvoorwaardenregeling valt het afschaffen van de *performance shares* onder

het instemmingsrecht van artikel 27 WOR. Dat het besluit tot het afschaffen van de *performance shares* (en de vervanging door de Superboost) is genomen door de moedermaatschappij van Essilor, EssilorLuxottica, maakt dat niet anders. Essilor heeft op 25 oktober 2024 aan de OR laten weten dat de regeling *performance shares* is of wordt beëindigd. De OR heeft vervolgens binnen een maand, te weten op 28 oktober 2024, daarvan de nietigheid ingeroepen. Dat is tijdig. De door de OR verzochte verklaring voor recht dat het besluit van Essilor van 25 oktober 2024 nietig is, wordt dan ook gegeven. Essilor verzoekt vervangende toestemming op grond van artikel 27 lid 4 WOR. Nu Essilor enkel voor het beëindigen van de regelingen Valoptec en Saving Plan compensatie heeft aangeboden, maar niet voor het beëindigen van de (matching van de) *performance shares*, is de weigering van de OR om in te stemmen niet onredelijk. Er zal geen vervangende toestemming worden gegeven. Het verzoek van Essilor wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:6639

Zaaknummer: 11487480 \ AZ VERZ 25-1

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: S.F.H. Jellinghaus, R. Olde en A. Veldscholte

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft in strijd met goed werkgeverschap gehandeld door werknemer voor 2024 niet 45% van de maximale bonus toe te kennen, zoals de andere investment partners in dienst van werkgever.

Feiten

Op 1 augustus 2023 treedt werknemer voor onbepaalde tijd bij NIF in dienst als *investment partner*. Naast werknemer zijn er nog vier andere *investment partners* bij NIF werkzaam. Artikel 6.1 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat werknemer deelneemt aan de bonusregeling van NIF. Volgens de bonusregeling kan werknemer in aanmerking komen voor de jaarlijkse bonus die afhankelijk is van het behalen van door NIF vastgestelde criteria aan het begin van elk jaar. De bonus is maximaal € 450.000 bruto en prestatieafhankelijk, waarbij wordt gemeten met “*strategic key performance indicators*” (hierna: *kpi's*) die worden vastgesteld door de renumeratiecommissie. Op 16 mei 2024 bericht NIF werknemer over een schending van het geheimhoudingsbeding en wordt hem voorgehouden dat het gevolg van de overtreding o.a. beëindiging van de arbeidsovereenkomst is. Op 28 mei 2024 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met NIF opgezegd per 1 augustus 2024. Op 15 juni 2024 heeft NIF aan werknemer laten weten dat aan hem over 2023 en 2024 25% van de maximale bonus wordt betaald. Op 13 maart 2025 heeft NIF, op aanbeveling van de renumeratiecommissie, aan de *investment partners* over 2024 45% van de maximale bonus toegekend. Werknemer vordert NIF te veroordelen tot betaling van de achterstallige bonus over de periode 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2024.

Oordeel

NIF is in augustus 2023 opgericht. Voor 2023 heeft zij 25% van de maximale bonus betaald aan de *investment partners*, onder wie werknemer. De *kpi's* waren toen nog niet vastgesteld. Dat is ook begrijpelijk en aanvaardbaar omdat NIF toen in de opstartfase was. NIF had met haar discretionaire bevoegdheid de vrijheid om aan de *investment partners* 25% van de maximale bonus toe te kennen. Daarmee heeft zij niet gehandeld in strijd met goed werkgeverschap. Dat betekent dat de vordering van werknemer voor het meerdere dan de door NIF betaalde bonus voor 2023 niet toewijsbaar is. NIF heeft in 2024 voldaan aan haar verplichting om *kpi's* vast te

stellen. Werknemer was met die kpi's bekend. Daarover was immers overleg gevoerd. Vaststaat dat aan de overgebleven *investment partners* voor 2024 45% van de maximale bonus is toegekend en betaald. De rechtbank is van oordeel dat NIF in strijd met goed werkgeverschap heeft gehandeld door werknemer voor 2024 niet ook de 45% van de maximale bonus toe te kennen. Het enkele feit dat een bonus pas aan het eind van een boekjaar wordt vastgesteld brengt niet mee dat voor toekenning van een bonus is vereist dat een *investment partner* het gehele jaar in dienst is. De waarschuwing op 16 mei 2024 is onvoldoende reden om hem minder dan 45% toe te kennen. Daarmee is een nabetaling van de bonus over 2024 toewijsbaar tot € 52.500.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5439

Zaaknummer: 759770

Rechters: R.H.C. Jongeneel

Advocaten: N. de Groot en F.C.A. van de Bult

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is na een discussie bewust met een bedrijfsauto tegen een ondergeschikte werknemer aangereden. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Sprake van een momentopname, waarbij bovendien de psychische gesteldheid van werknemer een rol speelt.

Feiten

Werknemer is sinds 10 april 2000 in dienst bij Alsema. Op 4 juli 2024 was werknemer met een aantal collega's werkzaam op een project in Eelde om kabels en leidingen te leggen. Daar heeft zich een incident voorgedaan waarbij werknemer een collega heeft geraakt met de bedrijfsbus van Alsema. De collega heeft daarbij geen letsel opgelopen. Op 5 juli 2024 is werknemer gehoord. Na dit gesprek is werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens is een onderzoek begonnen naar het incident. Werknemer heeft zich op 8 juli 2024 ziek gemeld bij Alsema. Op 8 juli 2024 is werknemer bij de huisarts geweest. In het journaal is o.a. vermeld *“Al langlopend conflict, kon blijkbaar niet door werkgever op de een of andere manier opgelost worden. Nu geëscaleerd mede door burn-out patiënt.”* Op 11 juli 2024 is er contact geweest tussen werknemer en de bedrijfsarts. In het verslag is o.a. vermeld *“Betrokkene heeft zich ziek gemeld wegens klachten welke niet het gevolg zijn van een onderliggende medische aandoening doch het gevolg zijn van onderliggende, werkgerelateerde problematiek.”* Op 18 juli 2024 is werknemer medegedeeld dat Alsema de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. Werknemer heeft vervolgens nog meermaals de bedrijfsarts bezocht, waaruit volgde dat hij niet belastbaar is voor werk. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst van partijen per 1 januari 2025 op de e-grond (verwijtbaar handelen werknemer) ontbonden. Alsema is het niet eens met de toegewezen transitievergoeding. Zij vindt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Alsema komt uitsluitend in hoger beroep tegen de toekenning van een transitievergoeding.

Oordeel

Het hof neemt op grond van de gedingstukken als vaststaand aan dat werknemer op 4 juli 2024 na een functionele discussie bewust met een bedrijfsauto tegen een ondergeschikte werknemer, X, is aangereden. X heeft daarbij geen letsel opgelopen en is met de schrik

vrijgekomen. Door in een conflictueuze situatie zo te handelen heeft werknemer een dreigende en onveilige situatie op de werkvloer gecreëerd en gevoelens van angst en onveiligheid bij direct en indirect betrokkenen veroorzaakt, terwijl van hem als leidinggevende verwacht had mogen worden dat hij het goede voorbeeld geeft. Werknemer heeft met deze handelwijze de grens van het toelaatbare ver overschreden en zonder twijfel in strijd met het goed werknemerschap gehandeld. Het hof wil er geen misverstand over laten bestaan dat werknemer met zijn handelen ver over de schreef is gegaan. Tegelijkertijd is van belang dat het in een langdurig en onbesproken dienstverband van 24 jaar een momentopname betrof waarin werknemer zich door een samenloop van omstandigheden niet in de hand had en hij zijn frustraties en emoties niet heeft kunnen bedwingen. Die omstandigheden zijn bepaald door zijn psychische gesteldheid, wat voor werknemer ook aanleiding is geweest om hulp te zoeken, maar voor een substantieel deel ook doordat Alsema heeft nagelaten te handelen op signalen van werknemer over problemen in zijn samenwerking met X. Deze omstandigheden zijn van invloed op de verwijtbaarheid van werknemer, zodanig dat naar het oordeel van het hof de hoge lat die voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van artikel 7:673 lid 7 sub c BW geldt, niet wordt gehaald. Op die grond kan een transitievergoeding niet aan werknemer worden onthouden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-08-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4818

Zaaknummer: 200.351.412/01

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

Advocaten: R.H. Bossen en M. Hut

Wetsartikelen: 7:673 BW, 7:673 lid 7 BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Verzoek ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Opzegverbod wegens ziekte.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2013 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst is getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster (hierna: gevoegde partij 1) in de functie van balie-assistente, voor laatstelijk 32 uur per week tegen het minimumloon. Gevoegde partij 1 heeft het pand, de inventaris en het klantenbestand per 1 april 2022 verkocht aan werkgeefster. Bij vonnis van 16 oktober 2024 heeft de kantonrechter van deze rechtbank geoordeeld dat per 1 april 2022 sprake is van een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW, zodat de rechten en verplichtingen uit voormelde arbeidsovereenkomst zijn overgegaan op werkgeefster. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij herplaatsing niet mogelijk is.

Oordeel

Werkneemster heeft tegen toewijzing van het verzoek tot ontbinding verweer gevoerd. Niettemin heeft zij de reden zoals deze door werkneemster gesteld is, erkend. De kantonrechter is van oordeel dat - zonder dat partijen elkaar daarvan een verwijt maken - er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding en er geen mogelijkheid tot herplaatsing is. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst. Weliswaar is werkneemster arbeidsongeschikt, maar niet is gebleken dat het ontbindingsverzoek verband houdt met die arbeidsongeschiktheid of enig ander bijzonder opzegverbod. Partijen zijn het erover eens dat werkneemster recht heeft op een beëindigingsvergoeding van € 10.000 bruto en dat gevoegde partij 1 dit namens werkgeefster aan werkneemster zal betalen. Gevoegde partij 1 wordt daarom veroordeeld tot betaling van die vergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:7885

Zaaknummer: 11675307 / AZ VERZ 25-46

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: R.A. van Huussen en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:662 BW; 7:669 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van buschauffeuse. Er is sprake van een dringende reden en een onverwijlde opzegging. Geen aanspraak op een transitievergoeding

Feiten

Werkneemster op 1 november 2008 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van RET Bus B.V. (hierna: RET) als buschauffeuse OV. Er is sprake van een cabinebeleid bij de RET. Voor buschauffeurs geldt dat niemand 'voor de streep' mag staan. Ook wanneer iemand zich in de nabije omgeving van een rijdende bestuurder begeeft, is de betreffende bestuurder snel(ler) afgeleid en minder geconcentreerd en dat is niet wenselijk. Op 27 november 2024 is werkneemster betrokken geweest bij een aanrijding met een bus van Connexxion op Zuidplein. Uit een onderzoek van bureau Schadezaken is gebleken dat werkneemster het cabinebeleid van RET had overtreden ten tijde van deze aanrijding door een persoon voor de streep in haar zichtlijn te laten staan tijdens een dienstrit. Bij brief van 22 januari 2025 heeft RET werkneemster een ernstige waarschuwing opgelegd voor overtreding van het cabinebeleid. Op 30 januari 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen. Bij brief van 31 januari 2025 is dit ontslag aan haar bevestigd door RET. In deze brief staat onder meer vermeld dat werkneemster het cabinebeleid heeft overtreden doordat er op 30 januari 2025 een persoon met haar meereed die voor de instapdeur, ruimschoots voor de gele streep stond. Werkneemster verzet zich en verzoekt vernietiging. Als het ontslag op staande voet wordt vernietigd, dan verzoekt RET om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Werkneemster betwist dat zij op 30 januari 2025 tijdens een busrit een persoon heeft vervoerd die voor de streep stond. Pas een week voor de zitting heeft de nieuwe gemachtigde van werkneemster als 'aanvulling' op het verzoekschrift van zijn voorganger van 2 april 2025, een nieuw standpunt ingenomen en het verweten gedrag uitdrukkelijk betwist. Tijdens de zitting heeft RET toegelicht verrast te zijn door deze nieuwe stellingname

omdat de verweten gedraging eerder niet werd betwist en het debat tussen partijen in de vier voorafgaande maanden hierover niet is gegaan. Tegen deze achtergrond en omdat de verschillende personen die bij het incident op 30 januari 2025 betrokken waren op de zitting aanwezig waren, zijn zij voor de zekerheid tijdens de zitting onder ede gehoord, om te voorkomen dat dit anders in een eventueel later stadium opnieuw zou moeten gebeuren. Op grond van de processtukken, het verloop van de procedure en alles wat over en weer in verschillende stadia is verklaard, is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster de aan het ontslag ten grondslag gelegde en onderbouwde stelling van RET dat er bij werkneemster tijdens de busrit een persoon voor de streep stond, onvoldoende gemotiveerd heeft betwist. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval het staan van een persoon voor de streep een dringende reden is voor een ontslag op staande voet. RET heeft ook voldaan aan het vereiste om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. RET heeft werkneemster namelijk zo spoedig mogelijk na het ontdekken van de dringende reden ontslagen. RET hoeft geen transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9406

Zaaknummer: 11624507 VZ VERZ 25-2231

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: B.L. 't Hart en A.H. den Draak

Wetsartikelen: 288 Rv; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ex-werkgeefster stelt dat twee ex-werkneemsters in strijd hebben gehandeld met het concurrentiebeding. De kantonrechter is van oordeel dat de ex-werkneemsters het concurrentiebeding niet hebben overtreden.

Feiten

Ex-werkneemsters zijn op 1 april 2019 respectievelijk 1 april 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij de Spraakfabriek B.V. in de functie van logopediste. Er is een concurrentie- en relatiebeding van toepassing. De Spraakfabriek voert een praktijk voor logopedie en communicatie. De hoofdvestiging bevindt zich in Hoornaar, gemeente Molenlanden. De Spraakfabriek heeft daarnaast op meerdere plaatsen in de omgeving nevenvestigingen, waaronder in Gorinchem. Ex-werkneemsters hebben hun arbeidsovereenkomsten met de Spraakfabriek opgezegd per 31 december 2023. Zij zijn vervolgens gezamenlijk een nieuwe eigen praktijk voor logopedie begonnen in Gorinchem. De Spraakfabriek stelt dat zij er naar aanleiding van LinkedIn-bericht en een daarop volgend telefoongesprek met een derde achter is gekomen dat ex-werkneemsters in maart 2024 deze derde hebben benaderd om mee te werken aan de Taaldag 2025. Dit kan gezien worden als acquisitie. Hierdoor hebben zij volgens de Spraakfabriek het concurrentiebeding overtreden en zijn zij boetes verschuldigd. De Spraakfabriek vordert een verklaring voor en een veroordeling tot betaling van een boete.

Oordeel

Ex-werkneemsters hadden in 2024 nog geen praktijk in Gorinchem, zij hebben pas op 1 januari 2025 een vestiging in Gorinchem geopend. De organisatie van de Taaldag 2025 is weliswaar deels in 2024 begonnen door de gemeente Gorinchem en Taalschatten, maar dat zijn geen ondernemingen die gelijk, gelijksoortig of aanverwant zijn aan de Spraakfabriek. Dat de derde persoon ook werkzaam is voor een school waar de Spraakfabriek een vestiging heeft en waar ex-werkneemsters tijdens het dienstverband met de Spraakfabriek hebben gewerkt, maakt niet dat het concurrentiebeding is overtreden, omdat onbetwist is dat de derde persoon ook werkzaam is voor de gemeente Gorinchem en vanuit die hoedanigheid de Taaldag 2025

heeft georganiseerd. De Spraakfabriek is zelf ook niet betrokken geweest bij de Taaldag 2024 (evenmin als bij de Taaldag 2025) en evenmin heeft zij onderbouwd dat het meewerken aan dergelijke evenementen tot haar kernactiviteit (praktijk voor logopedie en communicatie) behoort. De vorderingen van de Spraakfabriek worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:9407

Zaaknummer: 11528692 \ CV EXPL 25-584

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: C.J. de Wever en C. van der Mark

Wetsartikelen: 233 Rv, 237 Rv; 6:92 BW; 6:119 BW; 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek van werknemster toegewezen met toekenning transitievergoeding, geen billijke vergoeding. Tegenverzoek werkgeefster eveneens toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 4 oktober 2011 in dienst bij werkgeefster als teamleider met een loon van € 3.718,07 bruto per vier weken. In 2023 klaagt werknemster dat zij wordt gestalkt/bedreigd op de werkvloer. Zij verwijt werkgeefster dat zij onvoldoende veiligheidsmaatregelen heeft getroffen om toegang door derden op het bedrijfsterrein te voorkomen en derhalve dat zij niet adequaat heeft gehandeld. Werkgeefster heeft echter geadviseerd aangifte te doen tegen de desbetreffende persoon (ex-werknemer van een uitzendbureau) en zij heeft vervolgens gecorrespondeerd met het uitzendbureau, waaruit moet worden opgemaakt dat zij het uitzendbureau heeft aangesproken en dat het uitzendbureau contact heeft gezocht met de betreffende persoon. Op 30 mei 2024 leest werknemster een mailwisseling van een productieleader aan acht andere (leidinggevende) collega's, waarin seksueel getinte opmerkingen en al dan niet racistische uitlatingen worden gemaakt. Op 19 juni 2024 meldt werknemster zich ziek, waarna zij heeft aangegeven niet langer in de rol van teamleider te willen re-integreren. Mediation lijkt te gaan in de richting van een beëindiging via een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster dient verschillende klachten in bij de klachtencommissie. De klachtencommissie stopt de behandeling van de klachten omdat een gerechtelijke procedure is gestart. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en maakt naast de transitievergoeding aanspraak op een billijke vergoeding van € 227.378. Werkgeefster voert geen verweer tegen de ontbinding en is onverplicht bereid de transitievergoeding te betalen.

Oordeel

Ontbinding en transitievergoeding

Hoewel partijen het niet geheel met elkaar eens zijn over de oorzaak van de nu bestaande gespannen arbeidsverhouding, is het de kantonrechter uit de processtukken en het

verhandelde ter zitting genoegzaam gebleken dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt toegewezen.

Billijke vergoeding

Werkneemster verzoekt verder om toekenning van een billijke vergoeding. Een billijke vergoeding kan bij een werknemersverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst enkel worden toegekend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter oordeelt aan de hand van de verschillende incidenten dat aannemelijk is dat deze incidenten het door werkneemster ervaren onveilige gevoel heeft versterkt, maar daarmee is de strenge maatstaf voor 'ernstig verwijtbaar handelen' nog niet gehaald. Het oordeel luidt dat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ook niet indien de incidenten in onderlinge samenhang worden gezien. Derhalve bestaat er geen aanleiding voor toekenning van een billijke vergoeding. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld om het ontbindingsverzoek in te trekken. Indien zij dit niet doet, volgt de ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 september 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3701

Zaaknummer: 11714460 \ ME VERZ 25-72

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.A.C. van den Heuvel, F.H.A. ter Huurne en mr. C.A. Bosma

Wetsartikelen: 11714460 \ ME VERZ 25-72