

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 37, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:661](#) 04-09-2025

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:653](#) 04-09-2025

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:660](#) 02-09-2025

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10630](#) 04-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4772](#) 02-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4773](#) 02-09-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:16240](#) 02-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7249](#) 29-08-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7172](#) 28-08-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8341](#) 27-08-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:15762](#) 25-08-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7228](#) 22-08-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5729](#) 20-08-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5745](#) 20-08-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5748](#) 20-08-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5770](#) 18-08-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5769](#) 18-08-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4468](#) 18-08-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4406](#) 15-08-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4673](#) 13-08-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10515](#) 12-08-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:5974](#) 12-08-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:14919](#) 08-08-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4168](#) 06-08-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4672](#) 04-08-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6004](#) 31-07-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5717](#) 31-07-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7149](#) 25-07-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10467](#) 21-07-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6218](#) 30-06-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3108](#) 27-06-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6602](#) 17-06-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4735](#) 11-06-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:14928](#) 23-05-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8287](#) 22-05-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:15876](#) 16-05-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3357](#) 09-05-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10095](#) 15-04-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8920](#) 31-10-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:3091](#) 16-05-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:9089](#) 02-05-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2022:8857](#) 30-03-2022
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8381](#) 18-01-2021
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2015:6436](#) 08-07-2015

Uitspraken zonder ECLI

Rechtbank Oost-Brabant 14-03-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Niet meetellen anciënniteit dienstverband niet-staatsscholen valt niet onder gelijkebehandelingsnorm Richtlijn tijdelijke arbeid omdat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen tijdelijk en vast maar of sprake is van wel of geen staatsschool.

Feiten

AR, een leraar met onderwijsbevoegdheid voor Italiaans, geschiedenis en aardrijkskunde, heeft in de periode van 2002 tot en met 2007 op basis van vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gewerkt bij een 'paritaire' school in de zin van artikel 1 lid 2 van wet nr. 62/2000. Op 1 september 2008 is AR door het ministerie van Onderwijs voor onbepaalde tijd aangeworven om op een openbare school als leraar aan de slag te gaan. Bij zijn aanwerving werd zijn loopbaan gereconstrueerd en werd hij door dit ministerie in de salarisschaal 'geen anciënniteit' ingedeeld. Dat ministerie was namelijk in wezen van mening dat artikel 485 van wetsbesluit nr. 297/1994 niet toestond om voor de berekening van de anciënniteit van verzoeker in het hoofdgeding rekening te houden met de jaren die hij in dienst van die paritaire school had gewerkt. Volgens AR wordt hij ongelijk behandeld doordat zijn anciënniteit bij de paritaire school niet is meegenomen bij de vaste aanstellingsindeling bij de staatsschool, terwijl dergelijke anciënniteit wel bij gelijkwaardige werknemers van de staatsschool werden meegeteld.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Niet-meetellen anciënniteit dienstverband niet-staatsscholen valt niet onder gelijkebehandelingsnorm Richtlijn tijdelijke arbeid omdat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen tijdelijk en vast maar of sprake is van wel of geen staatsschool

Clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst bevat een verbod om, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd werken, minder gunstig te behandelen dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in

behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Punt 4 van deze clausule bevat hetzelfde verbod ten aanzien van de vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden (HvJ EU 19 september 2024, *Consiglio nazionale delle Ricerche*, C-439/23, ECLI:EU:C:2024:773, punt 31). In dit verband heeft het Hof reeds voor recht verklaard dat regels als die van artikel 485 van wetsbesluit nr. 297/1994, betreffende de diensttijd die moet worden vervuld met het oog op de indeling in een salarisgroep, onder het begrip 'arbeidsvoorwaarden' in de zin van clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst vallen (zie naar analogie *Consiglio nazionale delle Ricerche*, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Niettemin blijkt uit de in punt 34 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak dat aan het non-discriminatiebeginsel in clausule 4 van de raamovereenkomst uitsluitend toepassing en invulling is gegeven met betrekking tot verschillen in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers in vaste dienst die zich in een vergelijkbare situatie bevinden. Deze clausule ziet er namelijk op dat het non-discriminatiebeginsel wordt toegepast op werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd teneinde te voorkomen dat dit type arbeidsverhouding door een werkgever wordt gebruikt om deze werknemers rechten te onthouden die wel toekomen aan werknemers in vaste dienst (zie in die zin HvJ EU 22 januari 2020, *Baldonado Martín*, C-177/18, ECLI:EU:C:2020:26, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en HvJ EU 15 december 2022, *Presidenza del Consiglio dei Ministri e.a.* (Universitaire onderzoekers), C-40/20 en C-173/20, ECLI:EU:C:2022:985, punt 88). Hieruit volgt dat een verschil in behandeling dat is gebaseerd op een ander criterium dan de bepaalde of de onbepaalde duur van de arbeidsverhouding, niet onder het verbod van clausule 4 van de raamovereenkomst valt (zie in die zin *Baldonado Martín*, punten 53 en 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In casu moet worden opgemerkt dat, zoals de advocaat-generaal in de punten 32 tot en met 35 van haar conclusie in wezen heeft benadrukt, het uit artikel 485 van wetsbesluit nr. 297/1994 voortvloeiende verschil in behandeling niet is gebaseerd op het bepaalde of het onbepaalde karakter van de duur van de arbeidsverhouding, maar op de aard van de onderwijsinstelling waar de betrokken werknemers beroepservaring hebben opgedaan. Derhalve is van schending van clausule 4 van de raamovereenkomst geen sprake.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:653

Zaaknummer: C-543/23

Rechters: I. Jarukaitis, N. Jääskinen, A. Arabadjiev, M. Condinanzi en R. Frendo

Wetsartikelen: Richtlijn 1999/70/EG , 7:649 BW , Hv art. 20, Hv art. 21, Hv art. 51 lid 1 en Raamovereenkomst arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd clausule 4

RECHTSPRAAK

Ontslag wegens weigering instemming eenzijdige wijziging standplaats collectieve mobiliteitsregeling kwalificeert als 'ontslag' in de zin van de Richtlijn collectief ontslag. Overleg over mobiliteitsregeling kwalificeert als raadpleging in de zin van de richtlijn.

Feiten

Ineo Infracom is een onderneming voor openbare werken die gespecialiseerd is in telecommunicatie-infrastructuur en digitale ontwikkeling. Wegens het wegvallen van twee grote opdrachten, heeft Ineo Infracom aan 82 werknemers aangeboden elders in Frankrijk werkzaam te zijn. RT en ED hebben deze tijdelijke tewerkstellingen geweigerd. Op 29 juli 2013 heeft Ineo Infracom met representatieve werknemersverenigingen een mobiliteitsakkoord gesloten. Op grond van dit akkoord zijn aan RT en ED posten aangeboden, die op 30 september en 30 december 2013 door RT en op 27 november 2013 en 20 januari 2014 door ED zijn geweigerd. RT en ED zijn vervolgens ontslagen. Zij stellen zich op het standpunt dat het ontslag wegens weigering in te stemmen met een andere werkplaats, kwalificeert als ontslag in de zin van collectief ontslag en dat procedurele waarborgen zijn geschonden. De verwijzende rechter wenst te vernemen of artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die is gebaseerd op de weigering van de werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit op hun arbeidsovereenkomst, moet worden geacht onder deze bepaling te vallen, hetzij als ontslag in de zin van de eerste alinea, onder a, hetzij als beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de tweede alinea van die bepaling, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen.

Voorts wenst de verwijzende rechter te vernemen of het overeenkomen met vakbonden van een interne mobiliteitsregeling kwalificeert als raadpleging in de zin van de richtlijn.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ontslag na weigering collectief akkoord interne mobiliteit (wijziging van arbeidsplaats) kwalificeert als ontslag dat meetelt voor getalscriterium Richtlijn collectief ontslag indien sprake is van substantiële wijziging van essentieel element. Zijn werknemers verplicht in te stemmen met de wijziging, dan kwalificeert ontslag na weigering als een 'in de persoon van de werknemer gelegen reden'

In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat die richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst, onder dit begrip valt (HvJ EU 11 november 2015, *Pujante Rivera*, C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743, punt 55). Daarentegen kan het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een niet-substantiële wijziging van een wezenlijk element van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van die werknemer, of om dergelijke redenen overgaat tot een substantiële wijziging van een niet-wezenlijk element van die arbeidsovereenkomst, niet worden aangemerkt als een 'ontslag' in de zin van die richtlijn (zie HvJ EU 21 september 2017, *Ciupa e.a.*, C-429/16, ECLI:EU:C:2017:711, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In dit verband blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat de aan RT en ED gerichte voorstellen tot geografische overplaatsing hun grondslag vinden in het tussen Ineo Infracom en de werknemersorganisaties gesloten collectieve akkoord inzake interne mobiliteit. Daartoe staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of de betrokken werknemers, gelet op dat collectieve akkoord en de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, op grond van die bepalingen verplicht zijn om in te stemmen met de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing, in welk geval hun weigering zou neerkomen op een niet-uitvoering van die overeenkomst, zodat de beëindiging ervan dan berust op een reden die inherent is aan de persoon van die werknemers. Indien de verwijzende rechter vaststelt dat de betrokken werknemers niet verplicht zijn om in te stemmen met de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing, moet hij in tweede instantie bepalen of, gelet op de relevante omstandigheden van het hoofdgeding, de voorstellen voor de geografische overplaatsing in kwestie kunnen worden aangemerkt als een 'substantiële wijziging van een essentieel element' van de arbeidsovereenkomst in de zin van de in punt 41 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

Wat in de eerste plaats de vraag betreft of de plaats waar het werk wordt verricht, moet worden beschouwd als een 'essentieel element' van de arbeidsovereenkomst in de zin van de in punt 41 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, moet worden benadrukt dat elke wijziging van de werkplek aanzienlijke economische en organisatorische gevolgen kan

hebben voor de betrokken werknemer en bijgevolg een dergelijk essentieel element van de arbeidsovereenkomst kan vormen.

Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een geografische overplaatsing, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, moet worden aangemerkt als een 'substantiële wijziging' in de zin van die rechtspraak, moet worden vastgesteld dat het substantiële karakter van een dergelijke overplaatsing met name afhangt van het al dan niet tijdelijke karakter van de voorgenomen wijziging van de arbeidsovereenkomst, van de afstand tussen de oorspronkelijke plaats waar het werk werd verricht en de nieuwe plaats, en van eventuele andere begeleidende maatregelen ter compensatie van de voorgestelde overplaatsing. Indien de verwijzende rechter na dit onderzoek vaststelt dat deze voorgestelde overplaatsing geen 'substantiële wijziging van een essentieel element' van de arbeidsovereenkomst vormt, moet deze rechter de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een dergelijke overplaatsing te aanvaarden aanmerken als een beëindiging van die overeenkomst die uitgaat van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, in de zin van artikel 1 lid 1, tweede alinea, van Richtlijn 98/59/EG (zie in die zin HvJ EU 21 september 2017, *Socha e.a.*, C-149/16, ECLI:EU:C:2017:708, punten 27 en 28). Hieruit volgt dat, gesteld al dat de verwijzende rechter oordeelt dat deze beëindigingen niet onder het begrip 'ontslag' in de zin van artikel 1 lid 1, eerste alinea, onder a van Richtlijn 98/59/EG vallen, zij hoe dan ook in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van het totale aantal ontslagen, voor zover zij berusten op een reden die geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer, onder de aanvullende voorwaarde dat er ten minste vijf van dergelijke ontslagen zijn (zie in die zin *Ciupa e.a.*, punt 31).

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de verwijzende rechter, ter beoordeling of de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die is gebaseerd op de weigering van de werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit op hun arbeidsovereenkomst, moet worden geacht onder het begrip 'ontslag' in de zin van de eerste alinea, onder a, van die bepaling te vallen, dient te onderzoeken of de betrokken werknemers, gelet op dit collectieve akkoord en de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing moeten aanvaarden en, zo nee, of deze wijziging een substantiële wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst vormt, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen. Indien niet aan deze voorwaarde is voldaan, vormt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een

dergelijke wijziging te aanvaarden, een beëindiging van die overeenkomst die uitgaat van de werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers in de zin van artikel 1 lid 1, tweede alinea, van Richtlijn 98/59/EG, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen.

Overleg over mobiliteitsregeling kwalificeert als 'raadpleging' collectief ontslag

Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers voorafgaand aan het sluiten van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit, een raadpleging in de zin van dat artikel kan vormen.

Volgens de rechtspraak van het Hof moet de werkgever met name de raadplegingsprocedure van artikel 2 van die richtlijn instellen zodra hij een strategische of commerciële beslissing heeft genomen die hem ertoe noopt collectief ontslag te overwegen of te plannen (HvJ EG 10 september 2009, *Akavan Eritysisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533, punt 48, en HvJ EU 21 september 2017, *Socha e.a.*, C-149/16, ECLI:EU:C:2017:708, punt 31). Dit is het geval wanneer de werkgever besluit om wijzigingen in de arbeidsovereenkomst voor te stellen, waarbij hij er redelijkerwijs rekening mee moest houden dat sommige werknemers deze niet zouden aanvaarden, met als gevolg de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst (*Socha e.a.*, punt 32).

Wanneer over een collectief akkoord inzake interne mobiliteit wordt onderhandeld terwijl de werkgever reeds overweegt tot collectief ontslag over te gaan, staat het dus aan de werkgever om de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord in de zin van artikel 2 lid 1 van deze richtlijn te komen, waarbij de voorwaarden voor de mobiliteit van de werknemers tot de bepalingen van een dergelijk akkoord kunnen behoren. In een dergelijk geval moet de sluiting van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers worden voorafgegaan door de in artikel 2 van die richtlijn bedoelde raadplegingen. In het bijzonder dient de werkgever de werknemersvertegenwoordigers tijdig alle in artikel 2 lid 3, eerste alinea, onder b van deze richtlijn bedoelde informatie mee te delen, zodat zij constructieve voorstellen kunnen doen. Bovendien staat het aan de werkgever om de door artikel 2 lid 3, tweede alinea, en artikel 3 lid 1 van deze richtlijn vereiste kennisgevingen aan de bevoegde overheidsinstantie te doen.

In dit verband blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat Ineo Infracom in het onderhavige geval in eerste instantie voorstellen heeft gedaan voor geografische overplaatsing zonder inkrimping van het personeelsbestand, waarbij zij zich op het standpunt heeft gesteld dat haar dagelijkse

activiteit regelmatig gepaard ging met een geografische reorganisatie van het bouwpersoneel als gevolg van het verlies van opdrachten of het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Na deze eerste voorstellen voor geografische overplaatsing is deze onderneming echter in tweede instantie onderhandelingen begonnen met de vertegenwoordigers van de werknemers, die hebben geleid tot de sluiting van het collectieve akkoord inzake interne mobiliteit, waarvan de toepassing haar in staat stelde eenzijdige wijzigingen aan te brengen in de betrokken arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de plaats waar het werk wordt verricht. Ineo Infracom moest er dus bij de onderhandelingen over dit akkoord rekening mee houden dat sommige werknemers dergelijke eenzijdige wijzigingen van hun arbeidsovereenkomst op basis van dat akkoord niet zouden aanvaarden en dat hun respectieve overeenkomsten bijgevolg zouden worden beëindigd. In die omstandigheden staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of de informatieverplichtingen van artikel 2 lid 3 van Richtlijn 98/59/EG zijn nagekomen.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers voorafgaand aan het sluiten van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit een raadpleging in de zin van dat artikel kan vormen, voor zover de informatieverplichtingen van lid 3 van dat artikel in acht zijn genomen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:661

Zaaknummer: C-249/24

Rechters: M.L. Arastey Sahún, D. Gratsias, E. Regan, J. Passer en B. Smulders

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG en WMCO

RECHTSPRAAK

Aan conversie tijdelijk naar vast contract mag niet de voorwaarde afstand van vakantieverlofrecht worden gesteld.

Feiten

NZ is sinds 14 februari 2001 honorair magistraat bij de Tribunale di Vasto (rechter in eerste aanleg Vasto, Italië). Zij was aanvankelijk benoemd voor een periode van drie jaar en werd daarna om de vier jaar herbenoemd, tot en met 13 december 2022. Op die datum werd zij definitief in haar ambt benoemd tot de leeftijd van 70 jaar. Tussen 14 februari 2001 en 13 december 2022 heeft NZ vergoedingen ontvangen die met name waren berekend op basis van het aantal gehouden terechtzittingen. NZ heeft tijdens de in een nationale regeling vastgestelde gerechtelijke vakantieperioden, tussen 1 en 31 augustus van elk jaar, geen zittingen gehouden en gedurende die perioden dus geen enkele vergoeding ontvangen. NZ is een procedure gestart waarin zij zich op het standpunt stelt dat zij in feite werkneemster was en over het verleden nog recht heeft op onder meer vakantieverlof. Deze vorderingen zijn in eerste aanleg grotendeels toegewezen. Op grond van artikel 29 lid 5 van wetsbesluit nr. 116/2017 doen werknemers die in vaste dienst worden benoemd van rechtswege afstand van alle aanspraken die voortvloeien uit hun eerdere honoraire arbeidsverhouding. Volgens het ministerie van Justitie is met de benoeming tot honorair rechter het belang van werkneemster komen te vervallen nu afstand is gedaan van recht. De verwijzende rechter wenst te vernemen of clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst, gelezen in samenhang met clause 4 van die overeenkomst, artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 3, lid 2 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling die beoogt misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te bestraffen en die aan het verzoek van in functie zijnde honoraire magistraten om deel te nemen aan een beoordelingsprocedure teneinde vast in hun ambt te worden benoemd tot de leeftijd van 70 jaar, de eis verbindt dat afstand wordt gedaan van het uit het Unierecht voortvloeiende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat betrekking heeft op hun honoraire arbeidsverhouding die aan deze vaste benoeming voorafgaat.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Raamovereenkomst tijdelijke arbeidsovereenkomsten en Arbeidstijdenrichtlijn verzetten zich tegen nationale regeling van verval vakantiedagen bij verkrijging vaste dienst

Het is vaste rechtspraak dat deze bepaling het in artikel 31 lid 2 van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon erkent en concretiseert (HvJ EU 9 november 2023, *Keolis Agen*, C-271/22–C-275/22, ECLI:EU:C:2023:834, punt 18 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bovendien is het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat voor alle werknemers is vastgelegd in artikel 31 lid 2 van het Handvest, wat het bestaan ervan betreft, zowel dwingend als onvoorwaardelijk. Het bestaan van dat recht hoeft namelijk niet te worden geconcretiseerd in bepalingen van Unierecht of van nationaal recht – deze moeten enkel de juiste duur van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon en, zo nodig, de voorwaarden waaronder die vakantie kan worden opgenomen, vaststellen. Bijgevolg volstaat die bepaling op zich om aan de werknemers een recht te verlenen dat zij als zodanig kunnen doen gelden in een geschil tussen hen en hun werkgever in een situatie die onder het Unierecht en derhalve binnen de werkingssfeer van het Handvest valt (HvJ EU 6 november 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, punt 74). Clausule 4 van de raamovereenkomst, artikel 7 van Richtlijn 2003/88/EG en artikel 31 lid 2 van het Handvest verzetten zich dus tegen een nationale regeling op grond waarvan, in tegenstelling tot gewone magistraten, honoraire magistraten die zich in een vergelijkbare situatie bevinden geen recht hebben op een vergoeding tijdens gerechtelijke vakanties (zie in die zin HvJ EU 27 juni 2024, *Peigli*, C-41/23, ECLI:EU:C:2024:554, punt 59).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:660

Zaaknummer: C-253/24

Rechters: I. Jarukaitis, K. Lenaerts, N. Jääskinen, A. Arabadjiev en R. Frenco

Wetsartikelen: Richtlijn 2003/88/EG art. 7, Richtlijn 1999/70/EG, 31 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, 7:668a BW en 7:649 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst opleidingsmanager (ruim 30 jaar in dienst van hogeschool) ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Hogeschool heeft ernstig verwijtbaar gehandeld ten aanzien van afhandeling klachten over sociale onveiligheid binnen team. Billijke vergoeding van € 350.000.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 december 1994 in dienst bij de Hogeschool van Amsterdam (hierna: HvA). Tot eind 2022 werkte zij geruime tijd als hoofd onderwijsbureau. In het kader van een transformatie van een cluster binnen de faculteit van werkneemster is zij in januari 2021 gevraagd om werkzaamheden te gaan doen als opleidingsmanager 2 naast haar eigen functie. Per 15 december 2022 is zij permanent benoemd als opleidingsmanager 2 en is zij verantwoordelijk voor de organisatie en de uitvoering van het onderwijs en de primaire processen binnen de opleiding. Op enig moment heeft HvA signalen van medewerkers ontvangen over sociale onveiligheid in relatie tot de samenwerking met werkneemster. Na een aantal gesprekken is werkneemster op 16 januari 2024 geschorst. Op 1 oktober is aan zo'n 100 medewerkers van HvA een bericht gestuurd over een onderzoek naar sociale veiligheid met betrekking tot werkneemster. Er heeft vervolgens een onderzoek plaatsgevonden door een advocatenkantoor. De conclusie van het rapport is dat sprake is van grensoverschrijdend gedrag door werkneemster. HvA verzoekt de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar verzoekt – in geval van ontbinding – toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontbinding arbeidsovereenkomst met toekenning transitievergoeding

Zowel uit de stukken als uit hetgeen tijdens de zitting is besproken, blijkt dat de

arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Herplaatsing van werknemster is niet meer mogelijk. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Partijen zijn het erover eens dat werknemster recht heeft op een transitievergoeding van € 91.596,78 bruto, zodat HvA wordt veroordeeld tot betaling van dat bedrag.

Ernstig verwijtbaar handelen HvA

De kantonrechter oordeelt dat werknemster recht heeft op een billijke vergoeding en overweegt daartoe als volgt. Werknemster is meer dan dertig jaar in dienst bij HvA en uit beoordelingen over 2021, 2022 en 2023 blijkt dat zij uitstekend functioneerde. Haar directe communicatiestijl wordt genoemd, maar dit heeft niet geleid tot een waarschuwing. Het had op de weg van HvA gelegen om, als er klachten waren van medewerkers over het functioneren van werknemster, dit met haar te bespreken. Dat heeft zij voor het eerst gedaan op 6 oktober 2023. In dit gesprek is weliswaar feedback van medewerkers besproken, maar dit heeft geleid tot een goede beoordeling in juli 2023 met een gratificatie. Vervolgens is per mail aan werknemster gevraagd te reageren op de kritiek over de sociale onveiligheid. Toen is echter ook benoemd dat hiermee op 8 januari 2024, na de vakantie van werknemster, verder zou worden gegaan. Onbegrijpelijk is dan ook dat HvA op 27 december 2023 aan werknemster heeft laten weten dat zij op 8 januari 2024 om 9.00 uur op gesprek werd verwacht en HvA vervolgens in dat gesprek heeft gezegd dat een verbeterplan en een onderzoek naar de sociale onveiligheid rondom de rol en persoon van werknemster meer onrust zal creëren voor alle partijen en dat zij geen vertrouwen heeft dat dit de juiste richting zou zijn, alsmede dat zij werknemster adviseerde om zo veel mogelijk de regie te pakken door zelf aan te geven dat zij wil stoppen. Dit alles zonder dat HvA op dat moment concreet wilde benoemen welke personen kritiek hebben geuit op werknemster. Het betrof derhalve (voor werknemster) anonieme meldingen, waarbij in ogenschouw moet worden genomen dat werknemster grote veranderingen moest bewerkstelligen op een afdeling waar de sfeer voor haar komst al niet goed was. Ook in deze gerechtelijke procedure heeft HvA niet kenbaar gemaakt welke medewerkers en welke kritiek de medewerkers op 5 december 2023 tegen werknemster hebben geuit, waardoor niet kan worden vastgesteld dat de reactie op 8 januari 2024 jegens werknemster gerechtvaardigd zou kunnen zijn. HvA heeft daarmee bovendien werknemster de mogelijkheid ontnomen om haar kant van het verhaal te vertellen en mogelijke verbeteringen voor te stellen. Daarbij geldt dat de medewerkers die kritiek hebben geuit hoogstens een vijfde van alle medewerkers vertegenwoordigden. En dat alles op de eerste dag om 9.00 uur na terugkeer van haar vakantie. HvA heeft zich door deze gang van zaken niet als goed werkgever gedragen. Dat geldt temeer nu zij werknemster vanaf dat moment op non-actief heeft gesteld. Deze op non-actiefstelling heeft uiteindelijk ruim een jaar geduurd; onevenredig lang. HvA heeft haar eigen interne regelingen en handreikingen niet gevolgd en

heeft zonder enige andere optie te overwegen (mediation, groepsgesprekken, etc.) beslist om werknemer op non-actief te laten en een extern onderzoek laten uitvoeren. Met dat onderzoek heeft zij evenwel erg lang gewacht. Voorafgaand aan dat onderzoek heeft HvA vervolgens een groot aantal collega's gevraagd hun ervaringen te delen. De wijze waarop dat verzoek is gedaan met als expliciete vermelding dat het gaat om sociale onveiligheid in relatie tot werknemer, zonder dat daarvan overigens al officiële meldingen waren, en het aantal collega's waaraan dat verzoek is gestuurd (100), wijst er meer op dat werknemers werden uitgenodigd om bewijs aan te leveren voor een ontslagprocedure, die na een schorsing van inmiddels negen maanden al vrijwel onvermijdelijk was geworden. Het onderzoek is bovendien uitgevoerd door een advocatenkantoor, niet door een (gespecialiseerd) onderzoeksbureau. De wijze waarop dat onderzoek is aangekondigd, zoals hiervoor verwoord, en uitgevoerd verdient dan ook allermist de schoonheidsprijs. Positieve verklaringen van collega's zijn niet meegenomen in het onderzoek en er lijkt in het geheel geen rekening te zijn gehouden met het gegeven dat wellicht ook sprake is van rancune in een of meer negatieve interviews. Zo verklaart een vertrokken medewerker negatief, waarbij hij werknemer vergelijkt met een concentratiekampbewaakster, en verklaart ook een medewerkster die bij een interne sollicitatie door werknemer niet is aangenomen bijzonder negatief. Al het voorgaande leidt tot de conclusie dat HvA ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, waardoor de verstoring in de arbeidsrelatie is ontstaan, welke verstoring nu tot de ontbinding van de arbeidsovereenkomst leidt. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 350.000, waarbij in aanmerking is genomen dat de arbeidsovereenkomst zonder het ernstig verwijtbaar handelen van HvA vermoedelijk nog lang zou hebben geduurd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6218

Zaaknummer: 11593273 EA VERZ 25-280

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: B.J. Bongaards en H. Senyuva

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

RECHTSPRAAK

De curator heeft de arbeidsovereenkomsten van eisers opgezegd. Eisers worden in kort geding niet-ontvankelijk verklaard vanwege het ontbreken van spoedeisend belang.

Feiten

Eiser 1 is per 2 september 1996 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van banketbakker. Eiser 2 is per 3 oktober 2011 in dienst getreden bij werkgeefster eveneens in de functie van banketbakker. Werkgeefster werd op 14 januari 2025 in staat van faillissement verklaard. De curator heeft bij brieven van 15 januari 2025 de arbeidsovereenkomsten met beide eisers opgezegd. Eiser 1 heeft in een brief van 29 januari 2025 aan gedaagden aanspraak gemaakt op betaling van het loon over die maand. Eiser 2 is thans werkzaam bij een andere banketbakker. Eiser 1 is nog werkzoekend en ontvangt een uitkering. Eisers vorderen primair, samengevat, betaling van loon over de periode van 1 november 2024 tot 1 mei 2025 en vervolgens vanaf die datum tot de dag dat ieders arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, alsmede om hen weer tot de werkplek toe te laten om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Subsidiair vorderen beiden een schadevergoeding. Aan hun vorderingen leggen eisers ten grondslag dat zij jaren geleden bij gedaagden in dienst zijn getreden. Er zou sprake zijn geweest van een overgang van onderneming maar daarvoor hebben zij nooit getekend. De vennootschap onder firma bestaat nog steeds.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Geoordeeld wordt dat het spoedeisende belang bij de gevraagde voorlopige voorziening ontbreekt. Eisers voeren aan dat zij weliswaar een inkomen hebben maar dat dit lager is dan het loon dat zij bij gedaagden verdienden. Bovendien willen zij graag weer de overeengekomen werkzaamheden verrichten, aldus eisers in hun dagvaarding. Ter zitting heeft eiser 1 desgevraagd verklaard dat hij een uitkering ontvangt en heeft eiser 2 verklaard dat hij ander betaald werk heeft. Niet gesteld of gebleken is dat een van beiden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de curator financiële problemen heeft gekregen, zodanig dat een voorlopige voorziening zoals gevorderd noodzakelijk is om in het levensonderhoud te voorzien en schulden te voorkomen. Partijen hebben uitvoerig

gedebatteerd over de enerzijds gestelde en anderzijds betwiste overgang van de onderneming. Daarbij hebben gedaagden onder andere gewezen op een door de kantonrechter te Tilburg op 9 juli 2025 gegeven tussenbeschikking in een nog lopende procedure van een (oud-)collega van eisers tegen gedaagden waarin eveneens de vraag aan de orde is of al dan niet sprake is geweest van een overgang van onderneming. Blijkens die beschikking heeft de kantonrechter aan gedaagden een bewijsopdracht gegeven. In het geval dat in de nu voorliggende voorzieningenprocedure wel zou worden geoordeeld dat eisers een spoedeisend belang bij hun vorderingen hebben kan, gelet op die lopende bodemprocedure, de kantonrechter bezwaarlijk op het oordeel van zijn ambtgenoot vooruit lopen. In de door eisers subsidiair ingestelde vordering tot betaling van een schadevergoeding kunnen zij evenmin worden ontvangen. Ter zitting heeft de gemachtigde van eisers verklaard dat die vordering is ingesteld voor het geval dat wordt geoordeeld dat wel sprake is geweest van een overgang van onderneming. Ook hierbij ontbreekt naar het oordeel van de kantonrechter een spoedeisend belang. Eisers worden hoofdelijk in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5748

Zaaknummer: 11710118 \ VV EXPL 25-43

Rechters: Rouwen

Advocaten: W.A.A. van Kuijk en E.P. Koevoets

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen. Incidenten met reizigers en eerdere waarschuwingen onvoldoende voor (ernstig) verwijtbaar handelen. Persoonlijke omstandigheden meegewogen en herplaatsing onvoldoende onderzocht.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 1995 in dienst bij GVB als conductrice tram. Vanaf 2017 worden problemen gesignaleerd in haar functioneren, waaronder matige beoordelingen op klantgerichtheid en bewaken van orde en veiligheid. Gedurende deze periode ontvangt zij meerdere klachten van reizigers over haar bejegening, en wordt zij gewaarschuwd vanwege het niet naleven van kledingvoorschriften. Werkneemster volgt een coachingstraject voor communicatieve vaardigheden, maar ondanks waarschuwingen en begeleiding blijkt het gedrag niet duurzaam verbeterd. In januari 2020 weigert zij een reiziger met een rolstoel te helpen wegens het ontbreken van de sleutel van de rolstoelplank en haar fysieke beperkingen, in juli 2020 wordt zij verweten een reiziger via de intercom voor NSB'er te hebben uitgemaakt en een meisje van 11 jaar te hebben geweigerd wegens het niet dragen van een mondkapje. Naar aanleiding van deze incidenten wordt werkneemster geschorst en start GVB een procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen. Werkneemster betwist de ernst en verwijtbaarheid van de klachten, wijst op persoonlijke omstandigheden, agressieve reizigers en onvoldoende onderzochte herplaatsingsmogelijkheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat niet kan worden vastgesteld dat werkneemster verwijtbaar of ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter acht de verklaringen van werkneemster over de incidenten aannemelijk en weegt mee dat persoonlijke omstandigheden haar veerkracht en reacties beïnvloeden. De eerdere coaching en waarschuwingen leiden niet tot de conclusie dat sprake is van verwijtbaar handelen. Ook is onvoldoende onderzocht of herplaatsing mogelijk is. Het verzoek van GVB tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. Het verzoek van werkneemster tot toekenning van een transitievergoeding

komt niet aan de orde. GVB wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-01-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8381

Zaaknummer: 8873810 EA VERZ 20-860

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: Ch.M. Hettinga en L. van Dijk

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen. Eén incident met laptop tijdens bedienen brug onvoldoende voor ernstig verwijtbaar handelen. Geen disfunctioneren vastgesteld en geen verbetertraject aangeboden. Arbeidsovereenkomst blijft in stand.

Feiten

Werknemer is sinds 1 april 2017 in dienst bij werkgeefster. Hij vervult de functie van operationeel medewerker op de bediencentrale te Heerhugowaard. Op 17 juli 2024 ontving werknemer een e-mail van zijn leidinggevende, waarin werd aangegeven dat hij tijdens het bedienen van de brug op zijn laptop naar een film of serie had gekeken, wat ten strengste verboden is. Hierin werd duidelijk gemaakt dat dit gedrag nooit meer mocht voorkomen. Op 23 juli 2024 werd werknemer nogmaals aangesproken over het incident en geïnformeerd dat een officiële waarschuwing zou volgen. Deze officiële waarschuwing ontving hij op 6 augustus 2024. Tijdens het jaarlijkse voortgangsgesprek op 4 december 2024 werd werknemer verzocht om zich niet met afleiding, zoals telefoon of laptop, bezig te houden tijdens het bedienen. Kort daarna, op 11 december 2024, meldde een collega aan de leidinggevende dat werknemer op 10 december 2024 tijdens het bedienen op zijn telefoon bezig was geweest. Naar aanleiding van deze melding werd werknemer op 12 december 2024 door de leidinggevende en de plaatsvervangend sectormanager gehoord. Vervolgens werd werknemer op 13 december 2024 door werkgeefster medegedeeld dat hij tijdens het lopende onderzoek naar het incident op non-actief werd gesteld. Gesprekken met werknemer volgden nog op 23 en 30 december 2024, waarbij hem werd meegedeeld dat zijn dienstverband beëindigd zou worden. Op 27 januari 2025 meldde werknemer zich ziek.

Werkgeefster verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen en subsidiair wegens disfunctioneren. Primair voert werkgeefster aan dat werknemer de regels met betrekking tot veiligheid overtreedt doordat hij tijdens het bedienen op 17 juli 2024 en 10 december 2024 zijn laptop of telefoon niet weglegt, maar blijft gebruiken. Werkgeefster merkt daarbij op dat werknemer in 2021 eveneens is gewaarschuwd voor het niet opletten tijdens het bedienen, bij

een voorval waarbij een vrachtwagen door rood reed en een slagboom ramde. Werkgeefster stelt dat het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is en dat gezien zijn houding en de eenvoud van de regels, een traject tot verbetering niet zinvol is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster baseert haar primaire verzoek op drie voorvallen: het incident van 2021, het incident op 17 juli 2024 en het incident van 10 december 2024. Het incident van 2021 kan geen grond vormen voor ontbinding. Werkgeefster onderbouwt onvoldoende dat werknemer destijds een mobiel apparaat gebruikte en dat hij een officiële waarschuwing heeft ontvangen. Het incidentele niet opletten tijdens dit voorval kan niet worden gezien als ernstig verwijtbaar handelen. Het incident van 17 juli 2024 staat vast. Werknemer heeft een laptop onder de bedienmonitor, waarop een documentaire wordt getoond, en wordt hierover aangesproken. Hij ontvangt een officiële waarschuwing. De kantonrechter constateert dat werknemer wisselende en tegenstrijdige verklaringen geeft over dit incident, wat zijn geloofwaardigheid aantast. Het staat echter niet vast dat hij na de waarschuwing opnieuw tijdens het bedienen een mobiel apparaat gebruikt. Eén incident met een waarschuwing is onvoldoende om te concluderen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen dat ontbinding rechtvaardigt. Het incident van 10 december 2024 kan niet worden vastgesteld. Werknemer betwist vanaf het begin dat hij zijn telefoon gebruikt tijdens het bedienen. De verklaringen van collega's en de e-mail van 11 december 2024 bieden geen concreet bewijs. Daarnaast zijn de nieuwe regels omtrent mobiele apparaten pas op 9 december 2024 ingevoerd en niet op juiste wijze gecommuniceerd. Enkel het feit dat de telefoon naast werknemer ligt, kan niet als ernstig verwijtbaar worden beschouwd. Gelet op het voorgaande staat alleen het incident van 17 juli 2024 vast, wat onvoldoende is om te oordelen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Het primaire verzoek wordt daarom afgewezen.

Subsidiair stelt werkgeefster dat werknemer ongeschikt is voor zijn functie en dat een verbetertraject niet zinvol is. Werknemer betwist disfunctioneren, geeft aan dat hij nooit officieel is aangesproken en dat hem geen verbetertraject is aangeboden. Ook zijn ziekte speelt een rol, waardoor het opzegverbod van toepassing is.

De kantonrechter stelt vast dat er geen sprake is van disfunctioneren. De incidenten uit 2021 en 10 december 2024 kunnen dit niet opleveren en voor 17 juli 2024 geldt dat werknemer een waarschuwing heeft ontvangen. Werkgeefster heeft geen verbetertraject opgezet of werknemer gemonitord op functioneren. Ook het verwijt dat hij regelmatig wegloopt van zijn werkplek is niet onderbouwd. Het subsidiaire verzoek wordt daarom eveneens afgewezen. De kantonrechter is van oordeel dat er geen redelijke grond bestaat voor ontbinding van de

arbeidsovereenkomst. Noch het primaire verwijt van ernstig verwijtbaar handelen, noch het subsidiaire verwijt van disfunctioneren kan daartoe leiden. De arbeidsovereenkomst blijft in stand en het verzoek van werkgeefster wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8287

Zaaknummer: 11542339 \ AO VERZ 25-15

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: M. Schildwacht en de Haan-Shabak

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

RECHTSPRAAK

Afwikkeling arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkneemster heeft gedurende een periode niet gewerkt wegens een arbeidsconflict. Werkgeefster moet het loon over die periode toch betalen.

Feiten

Werkneemster is van 1 februari 2024 tot en met 31 januari 2025 in dienst geweest bij RealPars. Zij stelt dat de financiële afwikkeling van haar arbeidsovereenkomst niet correct is verlopen en vordert betaling van achterstallig loon, vakantiebijslag, niet genoten vakantiedagen, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. RealPars betwist iedere verplichting tot betaling. Na 21 oktober 2024 werkte werkneemster niet meer voor RealPars. Dit volgt uit een complexe situatie waarin partijen verschillend hebben begrepen wat er op 26 september 2024 is besproken over de financiële situatie van RealPars. Werkneemster wilde onderzoeken of het UWV een rol kon spelen bij de betaling van haar loon, terwijl RealPars dit begreep als een wens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vervolgens stelde RealPars een conceptbeëindigingsovereenkomst op, die werkneemster overviel en waardoor zij zich onder druk voelde staan. Door de stress en spanning raadpleegt zij op 16 oktober 2024 de huisarts en op 31 oktober 2024 de bedrijfsarts, die adviseert haar tijdelijk vrij te stellen van werk totdat de situatie is opgelost. Dit advies wordt op 18 november 2024 herhaald door de Werk Vermogen Specialist. Ondanks eerdere pogingen tot overleg op 13 en 18 december 2024 lukt het partijen niet om de situatie te verbeteren. De arbeidsovereenkomst loopt uiteindelijk van rechtswege af op 31 januari 2025.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat werkneemster na 21 oktober 2024 niet meer heeft gewerkt, maar dat dit niet kan worden aangemerkt als werkweigering. De bedrijfsarts en de Werk Vermogen Specialist hebben vastgesteld dat zij tijdelijk moest worden vrijgesteld van werk vanwege ernstige klachten door de werksituatie. Dit advies geldt als leidend, omdat geen deskundigenoordeel is aangevraagd. Gelet hierop is sprake van een situatie die voor rekening van RealPars komt, zodat zij gehouden is het loon over november en december 2024 en januari 2025 te betalen. Daarnaast is vastgesteld dat RealPars een bedrag van € 1.035,35 bruto

eenzijdig heeft verrekend als vakantiedagen over oktober 2024, terwijl werkneemster hiervoor geen toestemming heeft gegeven. Ook dit bedrag moet aan haar worden uitgekeerd, inclusief de wettelijke rente.

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding, waarbij een reeds betaalde betaling van € 1.677,68 bruto in mindering wordt gebracht. Het resterende bedrag van € 559,23 bruto wordt toegekend, met wettelijke rente vanaf 28 februari 2025. Een vordering tot billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat RealPars niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst.

Wat betreft de vakantiedagen en vakantiebijslag merkt de kantonrechter op dat werkneemster recht heeft op uitbetaling van de resterende 80 uren niet opgenomen vakantiedagen en op de opgebouwde vakantiebijslag tot het einde van het dienstverband, verminderd met eerdere betalingen. De wettelijke verhoging wordt toegewezen, maar beperkt tot 15% vanwege de samenloop met de wettelijke rente en de financiële situatie van RealPars. Werkneemster krijgt ook loonstroken verstrekt en een bedrag van € 1.021,78 aan buitengerechtelijke kosten, terwijl een voorlopige voorziening niet nodig wordt geacht omdat alle vorderingen inmiddels zijn beoordeeld. Ten slotte moeten de proceskosten door RealPars worden betaald, aangezien zij grotendeels in het ongelijk is gesteld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10467

Zaaknummer: 11663952 VZ VERZ 25-2934

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: A. Cremer en A.C. Hansen

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege belangenverstrengeling vernietigd. Werkneemster heeft wel verwijtbaar gehandeld. Loon en transitievergoeding toegewezen, geen billijke vergoeding. Arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege.

Feiten

Werkneemster is op 2 september 2024 voor een jaar in dienst getreden bij het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) als senior medewerkster vastgoed en infrastructuur. In haar functie houdt zij zich bezig met pacht- en grondzaken. Zij is daarnaast vennoot in een landbouwbedrijf (vof) samen met haar echtgenoot. Zij is in het kader van dit bedrijf ook actief in de aankoop van gronden ten behoeve van het agrarische bedrijf.

Nog voordat zij bij RVB start, doet de vof in maart 2024 een bod op landbouwgrond die in erfpacht is uitgegeven aan een derde. Dit perceel grenst aan Lelystad Airport. Het bod wordt afgewezen, maar in december 2024 wordt de vof opnieuw benaderd. Op 6 januari 2025 meldt werkneemster aan haar leidinggevende dat zij voornemens is opnieuw een bod uit te brengen. Een dag later accepteert de erfpachter het bod van de vof.

Wanneer duidelijk wordt dat RVB zelf de erfpacht van dit perceel wil verwerven, ontstaat discussie over een mogelijke belangenverstrengeling. Werkneemster blijkt bovendien het RVB-dossier over dit perceel te hebben ingezien. Na gesprekken in januari en februari 2025 wordt zij begin maart geschorst en op 10 maart 2025 op staande voet ontslagen wegens schending van integriteitsregels.

Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon en toekenning van vergoedingen. Subsidiair vraagt zij om een billijke vergoeding en een transitievergoeding. RVB voert verweer en stelt dat sprake is van belangenverstrengeling en ernstig verwijtbaar handelen, zodat het ontslag terecht is gegeven. Voorwaardelijk verzoekt RVB om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het ontslag is niet onverwijld gegeven. RVB wist al in januari 2025 van het bod van de vof, maar wachtte bijna twee maanden met het ontslag. Daarmee heeft de werkgever onvoldoende voortvarend gehandeld. Het ontslag wordt daarom vernietigd.

Wel acht de kantonrechter het handelen van werkneemster verwijtbaar. Zij heeft zonder toestemming van haar leidinggevende een bod uitgebracht en een dossier geraadpleegd waarin zij vanuit haar functie geen rol had. Daarmee had zij zich bewust moeten zijn van een belangenconflict. Van ernstig verwijtbaar handelen is echter geen sprake. Werkneemster was nieuw bij RVB en kan onvoldoende duidelijk hebben gezien waar de grenzen lagen.

Omdat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 1 september 2025, is wedertewerkstelling niet aan de orde. RVB moet het loon tot het einde van het dienstverband doorbetalen, met een beperkte wettelijke verhoging. Ook heeft werkneemster recht op de transitievergoeding. Voor een billijke vergoeding bestaat geen aanleiding, omdat de beslissing van RVB om het jaarcontract niet te verlengen niet als ernstig verwijtbaar kan worden aangemerkt. Het voorwaardelijke ontbindingsverzoek van RVB wordt afgewezen bij gebrek aan belang.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:14919

Zaaknummer: 11690902 \ RP VERZ 25-50359

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: D.P. van Straten en N. Robijn-Meijer

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende fraude met overuren vernietigd. Ontbindingsverzoek werkneemster toegewezen wegens structurele overbelasting en schending adviezen bedrijfsarts. Toekenning transitie- en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 2004 in dienst bij Gsmweb als financieel medewerkster. Later neemt zij ook HR-taken op zich. Vanaf 2021 geeft zij herhaaldelijk aan dat de werkdruk te hoog is en vraagt zij om verlichting van haar taken en de mogelijkheid tot thuiswerken. Zij combineert haar werk met mantelzorg en een eigen cateringbedrijf, waarvoor zij toestemming heeft van Gsmweb. Ondanks de signalen blijft de werkgever het takenpakket uitbreiden en maakt werkneemster structureel overuren.

In maart 2024 heeft zij zich ziekgemeld. De bedrijfsarts adviseert mediation en rust, maar Gsmweb bleef haar benaderen met werkgerelateerde vragen. In mei 2025 verwijt Gsmweb haar dat zij zichzelf ten onrechte duizenden euro's aan overuren heeft uitbetaald. Op 13 mei 2025 volgt ontslag op staande voet.

Werkneemster verzoekt vernietiging van dit ontslag, doorbetaling van loon en toekenning van een transitie- en billijke vergoeding. Subsidiair verzoekt zij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen van Gsmweb. Gsmweb bestrijdt dit en vordert een gefixeerde schadevergoeding en terugbetaling van de overuren. Daarnaast verzoekt Gsmweb voorwaardelijk om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet geen stand kan houden. Van fraude is geen sprake. Werkneemster heeft jarenlang structureel overuren gemaakt doordat zij door Gsmweb met te veel werkzaamheden werd belast. Gsmweb heeft nagelaten om afspraken over overuren te handhaven en had de uitbetalingen eenvoudig kunnen signaleren. Onder deze omstandigheden kan werkneemster geen ernstig verwijt worden gemaakt. Het ontslag wordt vernietigd en Gsmweb moet het loon doorbetalen.

Het tegenverzoek van Gsmweb om schadevergoeding wordt afgewezen. Het ontbindingsverzoek van werknemster wordt wel toegewezen. Volgens de kantonrechter is er sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, grotendeels te wijten aan Gsmweb. Zij heeft werknemster structureel overbelast, adviezen van de bedrijfsarts genegeerd, haar ziekmelding in twijfel getrokken en geen passende begeleiding geboden. Daarmee heeft Gsmweb ernstig verwijtbaar gehandeld.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 september 2025. Werknemeester ontvangt de transitievergoeding, een billijke vergoeding en uitbetaling van haar openstaande vakantiedagen. Daarnaast moet Gsmweb een neutraal getuigschrift verstrekken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:5974

Zaaknummer: 11654985 EA VERZ 25-446

Rechters: J.F. Kuiken

Advocaten: M.K.P. van Bossé en B.C. Freling

Wetsartikelen: 7:677 BW en 6:671c BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster schort loon van werknemer op omdat hij vanwege ziekte, mede door zijn gedrag, veelvuldig afwezig is en onduidelijk is over zijn ziekte. Werknemer vordert loon, nu de bedrijfsarts hem arbeidsongeschikt heeft verklaard.

Feiten

Werknemer is sinds 22 mei 2000 in dienst bij werkgeefster als voorbereider. Op 8 april 2025 is hij wegens ziekte uitgevallen. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metaal en Techniek van toepassing. Werkgeefster heeft werknemer bij brief van 11 juni 2025 laten weten dat de loonbetaling per 1 juni 2025 wordt opgeschort. Als reden is genoemd dat werknemer vanwege ziekte, mede door zijn gedrag, veelvuldig afwezig is en onduidelijkheid heeft gegeven over zijn ziekte. Daarnaast zou hij zonder overleg motor/scooter hebben gereden en daarbij letsel aan zijn handen hebben opgelopen. De gemachtigde van werknemer heeft werkgeefster bij brief van 20 juni 2025 laten weten dat er geen juridische grondslag is voor de opschorting van het loon en heeft haar gesommeerd om het loon over juni 2025 uiterlijk rond 25 juni 2025 te betalen. Werkgeefster heeft hier geen gehoor aan gegeven en pas op 17 juli 2025, na betekening van de dagvaarding, het loon over juni 2025 alsnog betaald.

Werknemer stelt dat hij door de bedrijfsarts arbeidsongeschikt is verklaard en dat werkgeefster daarom verplicht is zijn loon door te betalen. Het feit dat hij, terwijl hij ziek was, met een scooter heeft gereden en daarbij buiten zijn schuld betrokken is geraakt bij een aanrijding, levert volgens hem geen grond op voor opschorting van het loon. Daarnaast voert hij aan dat hij in mei 2025 25 jaar in dienst was en daardoor recht heeft op een jubileumuitkering. Werknemer vordert dat werkgeefster wordt veroordeeld tot hervatting van de loonbetalingen met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2025, inclusief de verschuldigde emolumenten en de jubileumuitkering, en tot afgifte van de loonstroken van mei en juni 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft verklaard dat zij het onbegrijpelijk vond dat werknemer tijdens ziekte op een motor is gestapt en dat hij haar pas weken later

over het ongeval heeft geïnformeerd. Werkgeefster heeft echter toegezegd dat de jubileumuitkering alsnog zal worden betaald. Zij wordt daartoe veroordeeld. Omdat het loon over juni 2025 inmiddels op 17 juli 2025 is betaald, wordt de vordering tot hervatting van de reguliere loonbetalingen toegewezen met ingang van 1 juli 2025. Ook moet werkgeefster binnen 14 dagen na dit vonnis de loonstroken over mei en juni 2025 verstrekken.

Verder is vastgesteld dat het loon over juni te laat is betaald. Aangezien dit op 25 juni 2025 had moeten plaatsvinden maar pas op 17 juli 2025 is gebeurd, heeft werknemer recht op de wettelijke verhoging van 35%. De kantonrechter ziet geen aanleiding dit te matigen, nu werkgeefster geen geldige reden had om de loonbetaling op te schorten. Daarbij is van belang dat werknemer steeds heeft meegewerkt aan het onderzoek door de bedrijfsarts, die nog op 16 juni 2025 concludeerde dat hij niet in staat was te werken. Tot slot wordt werkgeefster veroordeeld om de wettelijke rente over het te laat betaalde loon te voldoen over de periode van 25 juni 2025 tot 17 juli 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4168

Zaaknummer: 11785656 UV EXPL 25-165

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: M. van Wijk-Van den Berg

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond van de arbeidsovereenkomst van adviseur railveiligheid bij de GVB. Een al jaren slepende discussie over de gewenste werkwijze heeft de arbeidsrelatie onherstelbaar verstoord.

Feiten

Werknemer is per 1 december 2016 in dienst getreden bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) in de functie van adviseur railveiligheid. Via onder meer een coach is geprobeerd om werknemer, onder meer op communicatief vlak, beter te laten functioneren. In december 2022 heeft GVB te kennen gegeven met de samenwerking te willen stoppen. Werknemer heeft in januari 2023 het standpunt ingenomen dat GVB zich onvoldoende heeft ingespannen om werknemer in de gelegenheid te stellen zich te verbeteren. Partijen hebben in juni 2022 een mediationtraject zonder succes afgerond. In september 2022 heeft GVB de conclusie getrokken dat de arbeidsrelatie onherstelbaar beschadigd was. In januari 2023 heeft GVB aangegeven een ontbindingsverzoek in de gaan dienen. In de onderhavige procedure verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- of i-grond. Werknemer voert verweer tegen het ontbindingsverzoek, en verzoekt subsidiair een billijke vergoeding van € 75.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat volgens de functieomschrijving een adviseur veiligheid het veiligheidsbeleid zowel moet formuleren als realiseren. De tussen partijen ontstane frictie is voor een groot deel te herleiden tot de nadruk van werknemer op het eerste onderdeel, het formuleren van het veiligheidsbeleid aan de hand van de toepasselijke wet- en regelgeving, terwijl GVB van werknemer verwacht dat hij er tevens voor zorgt, althans eraan bijdraagt, dat het veiligheidsbeleid effectief wordt in- en uitgevoerd door mee te denken met het management over de wijze waarop de maatregelen kunnen worden geïmplementeerd. GVB erkent dat werknemer zeer deskundig is op zijn vakgebied en dat zijn adviezen kwalitatief goed zijn. Het probleem voor GVB met werknemer is dat hij, als zijn adviezen niet integraal overgenomen worden, verdere medewerking stopt en hij zich afzijdig houdt, waarbij hij zich beroept op zijns inziens anders te grote veiligheidsrisico's. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden

dat werknemer zich zonder goede reden al te zeer heeft vastgebeten in het eerste onderdeel van zijn functie, de advisering, maar tekortschiet in het tweede deel, de effectieve realisatie van het veiligheidsbeleid. De kantonrechter twijfelt er niet aan dat werknemer oprecht overtuigd is van de noodzaak om zijn functie uit te oefenen op de door hem voorgestane wijze, waarbij ieder veiligheidsrisico moet worden uitgesloten conform voorstel. Dat maakt hem wellicht minder geschikt om te functioneren in de dynamische werkomgeving van GVB, waar moet worden gewerkt met de beperkte (financiële) middelen die er zijn, waardoor soms andere keuzes moeten worden gemaakt, die weliswaar mogelijk niet de allerveiligste optie zijn maar die nog wel in overeenstemming zijn met wet- en regelgeving. Dat werknemer niet in staat is om zich hierbij neer te leggen, is hem niet aan te rekenen als verwijtbaar handelen in de door GVB in haar primaire verzoek tot ontbinding op de e-grond bedoelde zin. Wel kan worden vastgesteld dat de al enige jaren slepende discussie over de functie vervulling de arbeidsrelatie zodanig heeft belast dat inmiddels moet worden vastgesteld dat deze onherstelbaar is verstoord. Werknemer kan geen ernstig verwijt kan worden gemaakt van de ontstane situatie. Hij lijkt niet in staat om tegemoet te komen aan de expliciete wens van GVB om zich aan te passen, maar daarvan valt hem geen verwijt, laat staan een ernstig verwijt te maken. De gevraagde transitievergoeding van € 13.360,85 bruto, welk bedrag door GVB op zichzelf niet is betwist, zal daarom worden toegewezen. GVB kan evenmin een ernstig verwijt worden gemaakt van de ontstane situatie. Zij mag als werkgeefster eisen dat een medewerker voldoet aan redelijke eisen die aan een functie worden gesteld. Niet is gebleken dat wat GVB van werknemer vraagt onredelijk is. Al heeft GVB in het langlopende conflict een enkele keer bijvoorbeeld in de toon van de correspondentie een minder gelukkige keuze gemaakt, dan levert dat nog geen ernstig verwijtbaar handelen op. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:3091

Zaaknummer: 10358011 EA VERZ 23-187

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: mr. O. van der Kind en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 jo lid 1 BW en 7:671b lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek toegewezen, werkgeefster dient een billijke vergoeding te betalen omdat zij na een incident tussen werkneemster en een collega onvoldoende onderzoek heeft gedaan en in de afhandeling ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Feiten

Werkneemster is per 1 januari 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van administratie- en marketingmedewerkster. Werkgeefster wordt bestuurd door de broer van werkneemster. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g-grond na een incident tussen werkneemster en een collega (hierna: B). Over wat er op die dag precies is gebeurd verschillen partijen van mening, maar vast staat dat het bij een confrontatie op de werkvloer tussen werkneemster en B is uitgelopen op geschreeuw over en weer. Het ging er daarbij zo heftig aan toe dat een derde medewerker tussenbeide is gekomen, omdat hij bang was dat werkneemster en B slaags zouden raken, zo blijkt uit zijn verklaring. Zover is het niet gekomen, maar volgens werkneemster heeft B wel zijn lichaam gebruikt om haar te intimideren en heeft hij daarnaast opzettelijk een zware deur dichtgegooid terwijl zij in de deuropening stond en weg moest springen om daardoor niet geraakt te worden. In de daaropvolgende maanden hebben er gesprekken plaatsgevonden met zowel werkneemster als haar collega. Op 30 november 2023 heeft er een gesprek plaatsvonden tussen werkneemster en de broer bij hun ouders thuis en in hun bijzijn. Tijdens dat gesprek heeft de broer aangegeven dat hij de arbeidsverhouding op korte termijn wilde beëindigen, omdat volgens hem de positie van werkneemster niet langer houdbaar was. Werkneemster heeft daar na het gesprek mee ingestemd, maar tot een beëindiging is het niet gekomen. Kennelijk heeft werkneemster nog enige tijd doorgewerkt, totdat zij zich op 20 december 2023 ziek heeft gemeld. Enkele dagen later heeft werkgeefster werkneemster, na het uitlekken van een document waarin werkneemster zich negatief uitliet over werkgeefster, medegedeeld dat zij niet meer welkom was. Werkneemster is het ermee dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding maar verzoekt een billijke vergoeding, omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar gehandeld zou hebben in de afhandeling van het incident.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing niet in de rede ligt, aangezien werkgeefster een klein bedrijf is en werkneemster daardoor altijd nauw samen zou moeten werken met de broer en B. De transitievergoeding wordt toegekend. Er wordt een billijke vergoeding van € 19.519,92 toegekend, gebaseerd op een periode van twaalf maanden waarin werkneemster verwacht aangewezen te zijn op een uitkering wat leidt tot een inkomensachteruitgang van 30%. Na het incident heeft werkgeefster werkneemster niet geconfronteerd met het verhaal van collega B. Werkneemster heeft dus nooit de mogelijkheid gekregen om zich concreet te verweren. In plaats daarvan heeft de broer werkneemster gelijk de dag na het incident en zonder aankondiging vooraf met B aan tafel gezet met de mededeling dat zij over en weer excuses moesten aanbieden en dat daarmee de kous af zou zijn. Dat werkneemster zich daardoor overvallen voelde en dat heeft geweigerd is begrijpelijk; nergens blijkt uit dat de broer werkneemster in haar lezing van het incident en het gevoel van onveiligheid bij B serieus heeft genomen. Uit de gang van zaken rijst eerder het vermoeden dat haar zorgen werden weggewuifd en de broer vooral gefocust was op het herstellen van de rust in het bedrijf. De broer heeft bovendien tijdens dat gesprek voorbarig aangestuurd op het einde van de arbeidsovereenkomst en werkgeefster is zich kort daarna ook gaan gedragen alsof dat einde al een feit was. Uit e-mails die werkneemster heeft overgelegd, blijkt namelijk dat in ieder geval vanaf januari 2024 zowel intern als extern werd gecommuniceerd dat werkneemster niet langer werkzaam was bij werkgeefster en dat zij vervangen zou gaan worden door een nieuwe medewerker, terwijl werkneemster alleen te horen had gekregen dat zij 'voorlopig' niet welkom was op de werkvloer. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld. Niet is vast komen te staan dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld. Werkgeefster wordt veroordeeld tot het verstrekken van een getuigschrift. Werkgeefster kan niet worden verplicht zich daarin positief uit te laten. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4468

Zaaknummer: 11728583 \ UE VERZ 25-165 WMB/61313

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: J.C. van Norden en B.R. van der Zwan

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

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond. Werkgeefster hoeft de WAZO-uitkering niet aan te vullen tot 100% van het loon. Geen strijd met Zwangerschapsrichtlijn.

Feiten

Werkneemster is per 1 februari 2016 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van leidinggevende. Werkgeefster stelt dat de verhouding tussen werkneemster en de voormalig CEO van werkgeefster verstoord is geraakt, mede omdat werkneemster hem vele verwijten maakt die onterecht zouden zijn. Ook zou werkneemster ondermijnend gedrag hebben vertoond. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de g- en subsidair de e-grond. Werkneemster betwist niet dat de relatie van partijen ernstig is verstoord, maar meent dat dit volledig door werkgeefster is veroorzaakt. Werkneemster stelt dat de CEO tegen haar zou hebben gezegd, toen zij had aangekondigd zwanger te zijn, dat er bij werkgeefster geen plaats was voor vrouwen met kinderen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat beide partijen van mening zijn dat de arbeidsverhouding verstoord is, wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden. Tijdens de mondelinge behandeling is namelijk voldoende aannemelijk geworden dat de verhouding van partijen (ernstig) verstoord is. Zij wijzen ieder de ander aan als de oorzaak van de verstoring. Daar zal hierna nog verder op in worden gegaan. Voor de vraag of sprake is van een redelijke grond voor ontbinding, is dit echter niet relevant. Duidelijk is immers dat een terugkeer voor werkneemster binnen de organisatie van werkgeefster niet meer tot de mogelijkheden behoort. Werkgeefster heeft tijdens de mondelinge behandeling met klem betwist dat de CEO genoemd uitspraak heeft gedaan. Wat hier ook van zij, uit de stukken en de toelichting tijdens de zitting blijkt niet dat werkgeefster naar deze -ongepaste- uitlating heeft gehandeld. Anders dan partijen menen, hebben zij beide een aandeel in de thans ontstane situatie, maar treft geen van hen daarvan een *ernstig* verwijt. Dat gesprekken en oplossingsrichtingen niet maximaal effectief waren, wil namelijk nog niet zeggen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding. Het verzoek van

werkneemster tot toekenning van een provisie van € 65.000 per jaar met terugwerkende kracht wordt afgewezen. Het rekenvoorbeeld waar werkneemster zich op baseert, waar een dergelijk bedrag uit volgt, betreft slechts een voorbeeld waar geen rechten aan kunnen worden ontleend. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend. Werkneemster heeft een aanvulling van de door haar ontvangen WAZO-uitkering tijdens haar zwangerschap tot haar volledige loon verzocht. Anders dan werkneemster meent, hoeft werkgeefster deze uitkering niet aan te vullen tot 100% van het loon. Tijdens de periode van verlof heeft een werkneemster namelijk enkel recht op een uitkering op grond van de WAZO en niet op loon. In deze periode vindt artikel 7:628 BW geen toepassing, maar geldt de regeling uit hoofdstuk 3 van de WAZO. Voor zover werkneemster betoogt dat dit tot gevolg heeft dat zij in een financieel slechtere positie wordt gebracht dan mannelijke collega's geldt dat de WAZO is gebaseerd op de Zwangerschapsrichtlijn. Als een werkneemster inkomensachteruitgang ondervindt omdat zij meer verdient dan het maximale dagloon is dat niet strijd met Europese regelgeving: de Zwangerschapsrichtlijn geeft geen recht op volledig behoud van dezelfde bezoldiging en verplicht de lidstaten slechts tot het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een *adequate uitkering*, waarvan sprake is indien het een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen. Met de uitkering van 100% van het gemaximeerde dagloon is hieraan in Nederland voldaan. Werkgeefster heeft aan werkneemster Bonus Profit Units toegezegd in het geval er een aandelenverkoop zou plaatsvinden. Uit de Bonus Profit Units Agreement blijkt dat er sprake is van een voorwaardelijk recht. Vast staat dat werkneemster door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de gestelde voorwaarden kan voldoen. Niet gebleken is echter dat er op korte termijn zicht is op een verkoop van de aandelen. Daar komt nog bij dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet in overwegende mate aan een van de partijen valt te verwijten. Er is dus geen sprake van een aan werkgeefster toe te rekenen omstandigheid die wordt geregeld in artikel 6:23 lid 1 BW. Voor de vordering tot behoud van de rechten bestaat dan ook geen grondslag. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10515

Zaaknummer: Zaaknummer 11709188 HA VERZ 25-24

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: T.J.C.M. Broekman en A.F. de Koning

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Universiteit Leiden moet een billijke vergoeding betalen.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 augustus 2015 in dienst bij de Universiteit Leiden. De functie van werkneemster is universitair docente 2 en zij valt onder de sectie Afrika Studie, onderdeel van het instituut geschiedenis. De beoordeling van werkneemster over 2017-2018 en 2019-2019 was een voldoende (3), over 2019-2020 was de beoordeling een 'overstijgt de gestelde eisen' (4). Vanaf 2019 zijn er vragen of klachten binnengekomen van studenten over werkneemster. Op 25 juli 2021 is werkneemster uitgevallen met een burn-out. In overleg met de bedrijfsarts heeft werkneemster haar werkzaamheden vanaf februari 2022 uitgebreid en is zij weer les gaan geven. Vanaf mei 2022 is zij weer beter gemeld. Kort voor haar ouderschapsverlof vanaf 1 juli 2022 heeft op 23 juni 2022 een resultaat- en ontwikkelingsgesprek plaatsgevonden. Op 5 juli 2022 is het verslag opgemaakt dat werkneemster pas bij haar terugkeer in augustus 2023 voor het eerst onder ogen kreeg. Hierin heeft zij een 'verbetering is noodzakelijk' (2) gescoord. Tijdens het verlof van werkneemster heeft de Universiteit Leiden in kaart gebracht hoe collega's de communicatie met werkneemster ervaren. Er is een overzicht gemaakt van de bevindingen. Daarin staat onder meer dat werkneemster is vertrokken zonder overdracht te organiseren voor lopende zaken en dat de klacht van onbereikbaarheid niet alleen geldt voor de periode dat werkneemster ziek was maar ook daarna, en in alle lagen leeft. Op 9 juni 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen de examencommissie en werkneemster. Werkneemster heeft vervolgens aangegeven niet mee te willen werken aan het rehabilitatietraject en dat het besluit berust op onjuiste feiten. Daarop heeft de examencommissie laten weten dat het besluit enkel de bevoegdheid betreft om de cijfers te administreren en dat zij verder haar werk kan doen, en dat de commissie bereid is met haar in gesprek te gaan. Op 17 augustus 2023 heeft de Universiteit Leiden een officiële waarschuwing aan werkneemster gestuurd omdat zij volgens de Universiteit weigert gehoor te geven aan redelijke instructies van haar werkgever en niet bereikbaar is. Na een gesprek is het werkpakket van werkneemster voor het studiejaar 2023-2024 vastgesteld. Ook is mediation

ingezet, die op 23 mei 2024 formeel is beëindigd. Op 25 september 2023 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat werknemster vanaf 8 september 2023 arbeidsongeschikt is vanwege spanningsgerelateerde medische klachten samenhangend met de verstoord geraakte arbeidsverhoudingen. Partijen hebben daarnaast ook nog gesprekken over de re-integratie gevoerd, en nadien ook over een mogelijke beëindiging van het dienstverband of een andere functie. Een minnelijke regeling hebben partijen niet weten te bereiken. Werkneemster heeft nog op drie andere functies gesolliciteerd maar is in geen van die functies aangenomen. De Universiteit Leiden verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemster te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege een combinatie van voornoemde gronden (i-grond).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van disfunctioneren. Werkneemster heeft nimmer een serieuze en reële verbeterkans gehad. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Dat de (mis)communicatie tussen werknemster en de Universiteit Leiden een verstorende invloed heeft gehad op de verhoudingen tussen partijen is ter zitting vast komen te staan. Hoewel werknemster ervan overtuigd is dat zij desondanks in staat is constructief samen te werken met haar leidinggevenden en collega's bij terugkeer op het werk bij het relatief kleine instituut geschiedenis van de Universiteit Leiden is dit naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval. Dat de situatie voor werknemster onveilig aanvoelde, is te begrijpen maar maakt, zeker nu het mediationtraject niet is gelukt, het niet aannemelijk dat de verstoorde verhoudingen tussen werknemster en in ieder geval een belangrijk deel van haar collega's en leidinggevende op korte termijn zodanig kunnen verbeteren dat de binnen dit instituut met regelmaat noodzakelijke constructieve samenwerking weer mogelijk is. De kantonrechter ziet aanleiding om aan werknemster een billijke vergoeding toe te kennen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verstoring van de arbeidsovereenkomst in overwegende mate het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de Universiteit Leiden. Rekening houdend met de te verwachten duur van het dienstverband als de arbeidsrelatie niet verstoord was geraakt en de te verwachten inkomsten gedurende die periode, de aanspraken op uitkeringen, de ernst van het verwijtbaar handelen van de Universiteit Leiden en tot slot de hoogte van de transitievergoeding zal aan werknemster een billijke vergoeding van € 30.000 worden toegekend.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4735

Zaaknummer: 11640158 \ EA VERZ 25-385

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: Y. Bos-Bremmer

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 9 onderdeel c BW

RECHTSPRAAK

Docente Bulgaarse weekendschool is werkzaam op basis van vrijwilligersovereenkomst en niet op basis van arbeidsovereenkomst. X ontving vrijwilligersvergoeding, gelet op aansluiting bij inkomensgrens fiscale vrijwilligersregeling Belastingdienst. Geen sprake van gezagsverhouding tussen school en X.

Feiten

Mevrouw X heeft vanaf 15 september 2024 voor de Stichting Het Andere Bulgarije (hierna: de school) werkzaamheden uitgevoerd op het gebied van onderwijs voor kinderen. De school heeft aan X een document verstrekt met het opschrift 'vrijwilligersovereenkomst'. Op 27 oktober 2024 heeft X van de school zes betalingen ontvangen van € 210, met als omschrijving 'bezoldiging'. Op 7 december 2024 heeft X aan de ouders van de kinderen van de school laten weten dat zij geen lessen meer zou geven. Op 8 december 2024 heeft zij afscheid van de kinderen genomen. Bij e-mail van 13 december 2024 heeft de school aan X laten weten dat haar 'arbeidsovereenkomst' per direct wordt beëindigd vanwege 'ernstige schendingen van de arbeidsdiscipline en de beroepsethiek' door X. Bij e-mail van 18 december 2024 heeft de school aan X medegedeeld dat zij op staande voet is ontslagen. Bij 'kennisgeving' van 20 december 2024 is X door de school geïnformeerd dat haar vrijwilligerscontract, dat afloopt op 31 december 2024, niet verlengd zal worden. Op 29 december 2024 heeft X van de school een betaling ontvangen van € 540, met als omschrijving 'bezoldiging 9 t/m 12-2024'. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst en of X terecht aanspraak maakt op een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding, een bedrag van € 2000 netto aan immateriële schadevergoeding en achterstallig salaris.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat X er niet in is geslaagd aan te tonen dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst heeft bestaan. De kantonrechter houdt het ervoor dat de stellingen van de school juist zijn, namelijk dat X ermee bekend was dat zij als vrijwilligster aan de slag zou gaan. Dit is ook in lijn met betalingen die op 27 oktober en 29 december 2024 aan X zijn gedaan. Deze betalingen sluiten aan bij hetgeen volgens de school met X is afgesproken over

de fiscaal vrijgestelde vergoeding. Bij die betalingen is bovendien verwezen naar de vrijwilligersovereenkomst. Het totaal van de betalingen (€ 1.800) valt beneden de jaarlijkse inkomensgrens van de fiscale vrijwilligersregeling van de Belastingdienst, wat duidelijk wijst op een vrijwilligersvergoeding en niet op loon als vergoeding voor verrichte arbeid. Verder is niet gebleken van een gezagsverhouding. Dat de school bepaalt welke werkzaamheden haar vrijwilligers moeten uitvoeren en daarover instructies kan geven, maakt niet dat sprake is van een gezagsverhouding in de zin van artikel 7:610 BW. De overeenkomst tussen partijen is niet te kwalificeren als arbeidsovereenkomst, maar als vrijwilligersovereenkomst. Afwijzing van de verzoeken van X volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 16-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:15876

Zaaknummer: 11543147 RP VERZ 25-50119

Rechters: A.J. Japenga

Advocaten: R.J. Michielsen en S.A.C. Verzaal

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die relatie tussen collega-docent en haar minderjarige dochter niet direct en/of rechtstreeks heeft gemeld bij de schoolleiding nadat zij daarvan op de hoogte raakte, is onterecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werkneemster is sinds 7 februari 2000 in dienst bij Quadraam. In het schooljaar 2023/2024 was de dochter van werkneemster leerling op school 1. Werkneemster had sinds 2017/2018 een relatie met een collega, de heer X. In maart 2024 heeft de dochter van werkneemster aangegeven dat zij ook een relatie had met X. Rondom deze onthulling heeft de dochter van werkneemster zelfmoordpogingen ondernomen, één dag voor en één dag na de bekentenis. De relatie is daarna beëindigd. Ook de relatie tussen werkneemster en X is toen geëindigd. Op 9 maart 2025 is de partner van werkneemster erachter gekomen dat hun dochter opnieuw contact had met X. Werkneemster heeft daarop contact opgenomen met X, hem uitgesloten van een geplande schoolreis die de volgende dag zou plaatsvinden en hem aangespoord om het gesprek met de schoolleiding aan te gaan om uit te leggen waarom hij door werkneemster van de schoolreis was uitgesloten. Op 10 maart 2025 heeft X tijdens een gesprek met de schoolleiding bevestigd dat hij een relatie had met de dochter van werkneemster. Naar aanleiding hiervan is X op 11 maart 2025 op staande voet ontslagen. Op 17 maart 2025 heeft een gesprek tussen werkneemster en de schoolleiding plaatsgevonden. Tijdens dit gesprek heeft zij bevestigd dat zij sinds maart 2024 op de hoogte was van de relatie tussen X en haar dochter, maar dat zij aannam dat die relatie toen meteen was beëindigd. Tevens heeft zij erkend zelf een jarenlange relatie met X te hebben gehad. Quadraam heeft werkneemster naar aanleiding van dit gesprek diezelfde dag op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag onterecht is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven, er geen billijke vergoeding is verschuldigd, maar wel een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Als voornaamste ontslaggrond heeft Quadraam aangevoerd dat

werkneemster in maart 2024 bij Quadraam geen melding heeft gemaakt van de relatie tussen haar dochter en X. In beginsel zal dit naar het oordeel van de kantonrechter al snel een ontslag op staande voet kunnen rechtvaardigen. Van een docente mag worden verwacht dat zij optreedt zodra bekend wordt dat een collega een intieme relatie onderhoudt met een (minderjarige) leerling, omdat dit raakt aan de kern van de verantwoordelijkheid om een veilige leeromgeving te waarborgen. Daartegenover staan de bijzondere omstandigheden die ten tijde van het bekend worden van de relatie tussen haar dochter en X bestonden en de situatie waarin werkneemster zich als docente, maar ook als moeder bevond. Haar dochter was psychisch zeer kwetsbaar en heeft na de onthulling van de relatie tot tweemaal toe een serieuze zelfmoordpoging gedaan. Naar het oordeel van de kantonrechter was sprake van een zodanig bijzondere situatie, dat het belang van de meldplicht heeft kunnen wijken voor het belang van de dochter. In maart 2025 heeft zij, nadat zij erachter was gekomen dat haar dochter weer contact had met X, weliswaar niet direct zelf een melding gedaan, maar er wel voor zorggedragen dat de kwestie onder de aandacht van de schoolleiding kwam. Quadraam heeft voorts als ontslaggrond aangevoerd dat werkneemster haar relatie met X niet bij de leiding heeft gemeld. De kantonrechter is van oordeel dat dit enkele feit, ondanks de regel in de code, niet rechtvaardigt dat wordt gegrepen naar de meest verstrekkende arbeidsrechtelijke sanctie van ontslag op staande voet. In de code zelf zijn geen (mogelijke) sancties opgenomen en Quadraam heeft ook niet toegelicht waarom in haar visie niet volstaan kon worden met een andere minder vergaande sanctie dan die van het ontslag op staande voet. De kantonrechter merkt daarbij op dat een relatie tussen collega's van een andere orde is dan een relatie tussen een docent en een (minderjarige) leerling. Het gegeven ontslag kan daarom ook op deze grond geen stand houden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7249

Zaaknummer: 11704805 ha verz 25-77

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: T.A. Opbroek-Booij en M.F. Cunha Melo Rodrigues Nunes-Kocyigit

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft laakbaar gehandeld door (deels) onder werktijd werkzaamheden te verrichten ten behoeve van zichzelf en familieleden, zonder daarvoor declaraties in te dienen. Dit is echter niet zodanig dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Ontbindingsverzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 16 juni 1997 in dienst getreden van ACAM als administratief medewerker. Naast de administratieve werkzaamheden is werknemer assurantiewerkzaamheden gaan verrichten. Vervolgens is werknemer in de loop van de jaren ook belast met het geven van hypotheekadvies. Werknemer is laatstelijk dan ook werkzaam bij ACAM als financieel adviseur/ hypotheekadviseur. In de arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding. Medio 2024 is ACAM een onderzoek gestart naar het handelen van werknemer. Op 14 januari 2025 heeft een functioneringsgesprek plaatsgevonden met werknemer. Op het afsprakenformulier staat o.a. dat is geconcludeerd dat werknemer zonder toestemming van de directie geen of veel te lage declaraties heeft gedaan. ACAM heeft gevraagd om een toelichting en een oplossing. Werknemer heeft daarop gereageerd dat er geen sprake is van een situatie die om een 'oplossing' vraagt en heeft aangegeven dat hij niet onrechtmatig heeft gehandeld. Op 3 maart 2025 heeft werknemer een aantal bestanden aan zijn privémailadres verstuurd. Op 6 maart 2025 is werknemer op non-actief gesteld. ACAM verzoekt een verklaring voor recht dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer zonder meer laakbaar gehandeld doordat hij (deels) onder werktijd werkzaamheden heeft verricht ten behoeve van onder meer zichzelf, zijn voormalige partner, haar kinderen en haar broer, zonder daarvoor een declaratie, althans slechts een beperkte declaratie te rekenen, hij voor deze werkzaamheden circa drie overuren heeft geschreven die hij vergoed kreeg door middel van tijd voor tijd en door in strijd met artikel 20 van het beleid van ACAM bestanden aan zijn privémailadres te verzenden. Dit

laakbare gedrag is naar het oordeel van de kantonrechter evenwel niet zodanig verwijtbaar dat dit meebrengt dat van ACAM niet gevegd kan worden de arbeidsovereenkomst langer voort te zetten. Daarbij weegt de kantonrechter onder meer mee dat ACAM voor (eind 2024) ter zake van het geven van kortingen geen schriftelijk beleid had. Verder oordeelt de kantonrechter dat hoewel werknemer er, toen hij op de gegeven kortingen werd aangesproken, goed aan had gedaan als hij een andere houding had aangenomen, het uitblijven daarvan niet maakt dat sprake is van een voldragen e-grond. ACAM had kunnen volstaan met een minder verstrekkende maatregel zoals het geven van een (schriftelijke) waarschuwing, het inhouden van salaris en/of het laten vervallen van ten onrechte opgebouwde tijd voor tijd-uren door de geschreven overuren voor de werkzaamheden voor hemzelf en/of (ex) familieleden. Omdat, zoals ter zitting met partijen is besproken, de ontbinding uitsluitend op de e-grond is gebaseerd en ACAM geen feiten of omstandigheden heeft gesteld op grond waarvan de kantonrechter, eventueel ambtshalve met gebruikmaking van artikel 25 Rv, de gronden kan aanvullen en de arbeidsovereenkomst kan ontbinden op de g- of i-grond (in welk geval werknemer zich aan de ontbinding refereerde), moet het verzoek tot ontbinding worden afgewezen. Verder is naar het oordeel van de kantonrechter niet vast komen vast te staan dat de door ACAM gevorderde schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer (artikel 7:661 BW). Ook de gevorderde voorlopige voorziening tot vergoeding van die schade zal daarom bij gebrek aan een juridische grondslag worden afgewezen.

Concurrentiebeding

In het voorwaardelijk tegenverzoek oordeelt de kantonrechter dat het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken en om die reden gedeeltelijk moet worden vernietigd. De wijziging van de functie van administratief medewerker naar die van financieel adviseur/hypotheekadviseur betreft een ingrijpende functiewijziging die niet voorzienbaar was. Het beding had, om zijn geldigheid te behouden opnieuw moeten worden overeengekomen. De kantonrechter zal het beding vernietigen voor zover de bescherming van de nietigheid in dit geval strekt, te weten tot de werkzaamheden van werknemer als hypotheekadviseur en wordt beperkt tot een periode van één jaar.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 22-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7228

Zaaknummer: 11709381

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: J.L.J. Nelissen en W.P. Ganzeboom

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

RECHTSPRAAK

Reeds 25 jaar in dienst zijnde 56-jarige metrobestuurder die lijdt aan tinnitus ten onrechte op staande voet ontslagen wegens telefoongebruik tijdens het besturen van de metro.

Feiten

Werknemer, 56 jaar oud, is sinds 3 februari 1997 in dienst van GVB als metrobestuurder. Voorafgaande aan indiensttreding bij GVB heeft werknemer enkel een opleiding als meubelstofeerder gevolgd en heeft hij als zodanig gewerkt. In 2017 heeft werknemer een herseninfarct gehad. Als gevolg daarvan is onder meer tinnitus (het horen van een voortdurende pieptoon) opgetreden. Sindsdien werkt hij 20 uur per week. Op 28 januari 2021 heeft GVB een adviesaanvraag aan de OR gezonden, die betrekking had op het inschakelen van externe controleurs op het gebruik van telefoons door bestuurders tijdens het werk en op een ontslag als sanctie op bovenstaand verbod. De OR heeft instemmend gereageerd. In en na september 2021 heeft GVB in een artikel in de personeelskrant, een film en een bericht op het intranet en berichten en posters in de eindpunthuisjes bericht over het nieuwe beleid. Daarnaast heeft GVB een aan elke medewerker persoonlijk geadresseerde brief d.d. 20 september 2021 gezonden, bestaande uit ongeveer een A4 pagina tekst. Daarin wordt onder meer aangekondigd dat wordt gestart met controles door externe controleurs op telefoongebruik. Op 24 november 2021 hebben twee externe controleurs geconstateerd dat werknemer tijdens het besturen van de metro gebruikmaakte van zijn telefoon en deze met zijn hand bediende. Naar aanleiding daarvan heeft op 24 november 2021 een gesprek plaatsgevonden met werknemer. Daarin heeft werknemer verklaard zijn telefoon te hebben gepakt om van muzieknummer te wisselen. Hij gebruikt zijn telefoon voor het luisteren naar muziek. Aan het einde van dit gesprek is werknemer geschorst met behoud van loon. Op 30 november 2022 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende. Daarin heeft werknemer onder meer verklaard muziek nodig te hebben voor de uitvoering van zijn werkzaamheden, omdat dit hem afleidt van de piep in zijn hoofd. Bij brief van 1 december 2021 heeft GVB werknemer op staande voet ontslagen wegens het actief gebruik van zijn telefoon tijdens het besturen van een metro. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en GVB te veroordelen tot doorbetaling van

loon.

Oordeel

Gelet op haar verantwoordelijkheid voor de veiligheid van haar passagiers en medewerkers had GVB goede gronden om haar beleid aan te passen in die zin dat bij een geconstateerde overtreding van het verbod op het gebruik van een telefoon tijdens het besturen van een voertuig in beginsel ontslag volgt. In het onderhavige geval is er echter sprake van bijzondere, in de persoon van de werknemer gelegen omstandigheden. Onvoldoende staat vast dat hij heeft begrepen (dan wel heeft kunnen begrijpen) dat ook het gebruik van een mobiele telefoon als apparaat om muziek af te spelen verboden is. Ook staat onvoldoende vast dat hij heeft begrepen dat bij constatering van een overtreding van dat verbod ontslag zou volgen. Werknemer heeft – anders dan (de meeste) andere metrobestuurders – een medische reden om naar muziek te luisteren tijdens het besturen van de metro. Hem kan wel worden verweten dat hij tijdens het besturen van de metro de telefoon daadwerkelijk heeft bediend. Het feit dat dit gebeurde teneinde zijn werk beter te kunnen doen (namelijk om van de constante piep in zijn oren te onderdrukken) maakt deze tekortkoming echter minder verwijtbaar. De financiële en persoonlijke gevolgen van een ontslag zijn voor werknemer ernstig. Werknemer is reeds 25 jaar in dienst en heeft steeds goed gefunctioneerd. GVB moet in staat worden geacht aan haar medewerkers uit te leggen – op een wijze die elke medewerker kan begrijpen – dat in het geval van werknemer sprake was van bijzondere persoonlijke omstandigheden waardoor sprake was van een uitzondering op de regel dat ontslag volgt op overtreding van het verbod op telefoongebruik tijdens het rijden. Gelet op de in dit geval verminderde ernst van de overtreding, op de bijzondere (medische) omstandigheden van werknemer, op het feit dat hij (toen) onvoldoende had kunnen begrijpen dat hij ontslag riskeerde, op zijn lange en goede staat van dienst, op de ernstige gevolgen van een ontslag voor werknemer, wordt geoordeeld dat er geen dringende reden aanwezig was voor een ontslag op staande voet. Daarbij is mede van belang dat de belangen van GVB bij handhaving van haar veiligheidsbeleid ook met voortzetting van de arbeidsovereenkomst van werknemer kunnen worden gewaarborgd. Uit het voorgaande volgt dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven en dat de opzegging zal worden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:8857

Zaaknummer: 9612514 \ EA VERZ 21-835

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: L.T.M. Keet en A.M.J. Bouman

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De staat heeft onrechtmatig gehandeld door onvoldoende invulling te geven aan zijn zorgplicht jegens de bewakers werkzaam in de bewaking van (de buitenste ring van de) Nederlandse ambassade in Afghanistan.

Feiten

Op 15 augustus 2021 hebben in Afghanistan de Taliban de macht overgenomen van de regering die het land bestuurde. Kort voordat de Taliban de macht overnamen, is (o.a.) de ambassade van Nederland verlaten en hebben de ambassademedewerkers zich verplaatst naar de internationale luchthaven van Kaboel. Vanaf die luchthaven zijn Nederlandse ambassademedewerkers, alsmede Hongaarse bewakers van de ambassade, met evacuatievluchten uit Afghanistan geëvacueerd. Voor de bewaking van (de buitenste ring van de) Nederlandse ambassade in Kaboel had de staat een overeenkomst gesloten met een lokale dienstverlener, X. X had voor deze bewakingsdiensten lokaal personeel, waaronder eisers, in dienst, die zij op haar beurt aan de staat ter beschikking stelde om de overeengekomen bewakingswerkzaamheden te verrichten. Naast lokale medewerkers waren ook Hongaarse bewakers als bewakers van de ambassade werkzaam. Ondanks meerdere verzoeken daartoe heeft de staat geweigerd eisers en hun familieleden naar Nederland over te brengen. Eisers vorderen in dit kort geding kort samengevat dat de kantonrechter de staat gebiedt eisers en hun familieleden over te brengen naar Nederland.

Oordeel

Toepasselijk recht

Tussen eisers en de staat bestaat geen contractuele verhouding, dus dient in beginsel aan de hand van de regels van internationaal privaatrecht te worden beoordeeld welk recht op het geschil toepassing moet vinden. Omdat de prestaties van eisers geleverd moesten worden in Afghanistan leiden de regels van internationaal privaatrecht er in beginsel toe dat het geschil moet worden beoordeeld naar Afghaans recht. In dit geval is de kantonrechter echter van oordeel dat het Afghaans recht niet kan worden toegepast, omdat er geen sprake is van een

internationaal erkend bestuur en de rechtsorde op dit moment in verregaande mate is opgeschort. De kantonrechter baseert zijn oordeel om die reden op het Nederlands recht 'by default', dus omdat er geen beter alternatief voor handen is. Voor de beoordeling neemt de kantonrechter tot uitgangspunt dat de staat een inlener is in de zin van artikel 7:658 lid 4 BW.

Beoordeling aansprakelijkheid

Artikel 7:658 lid 4 BW bevat geen zelfstandige juridische grondslag voor een vordering van een uitzendkracht op een inlener, hoogstens zou gezegd kunnen worden dat het artikellid een uitwerking, een 'lex specialis' is van de onrechtmatige daad, zoals die in artikel 6:162 BW is gedefinieerd. Dat betekent dat moet zijn voldaan aan alle voorwaarden van een onrechtmatige daad, wil sprake zijn van aansprakelijkheid van de inlener, in het bijzonder het element 'onrechtmatigheid'. Naar het oordeel van de kantonrechter is artikel 7:658 lid 4 BW ook voor situaties als de voorliggende geschreven, namelijk dat ingeleende krachten de inlener kunnen aanspreken voor de gevolgen van de risico's die hun werkzaamheden met zich brengen. In het voorliggende geval zijn die gevolgen de vrijheidsbeperkende situaties en de bedreigingen, waarmee eisers zijn geconfronteerd en die het gevolg zijn van de rol, die de Taliban hun toedicht als handlangers van hun tegenstanders en het risico dat zij als zodanig lopen voor hun veiligheid. In die zin bestaat er ook causaal verband, een van de voorwaarden voor een aanspraak op basis van onrechtmatige daad, tussen de werkzaamheden van eisers en de situatie waarin eisers zich bevinden. Verwijzend naar het arrest van de Hoge Raad van 23 maart 2012, ECLI:NL:HR:2012:BVo616 (*Davelaar/Allspan*), oordeelt de kantonrechter dat de staat ten tijde van de evacuatie uit Kaboel al een verboden onderscheid heeft gemaakt tussen eisers en de Hongaarse beveiligers, die eveneens via X werkzaam zijn geweest bij de ambassade in Kaboel en die de staat wel uit Afghanistan heeft geëvacueerd. Als tussenconclusie kan gelden dat de staat als inlener jegens eisers een zorgplicht had en dat de staat die zorgplicht onvoldoende inhoud heeft gegeven. In die zin heeft de staat gehandeld in strijd met artikel 7:658 lid 4 BW en dat is onrechtmatig. Eisers hebben schade geleden en lijden die nu nog. Daarvoor is de staat jegens eisers aansprakelijk. Eisers vorderen in deze procedure het opheffen van een onrechtmatige toestand, namelijk overbrenging vanuit hun huidige risicovolle situatie naar het voor hen veilige Nederland. Die vordering wordt toegewezen in die zin dat de kantonrechter de staat zal veroordelen om aan eisers en hun familieleden op een door eisers aan te geven tijdstip en plaats transportmiddelen ter beschikking te stellen, waarmee de staat hen naar Nederland overbrengt, en de staat te veroordelen eisers en hun familieleden tot Nederland toe te laten, zodanig dat eisers en hun familieleden in Nederland kunnen worden toegelaten tot de geldende asielprocedure(s). Door de veroordeling aldus te formuleren blijft het risico dat eisers en hun familieleden de plaats van vertrek van de transportmiddelen op het af te spreken tijdstip niet kunnen bereiken bij

eisers rusten. Dat acht de kantonrechter aanvaardbaar. De staat wordt daardoor alleen veroordeeld tot datgene dat hij ook daadwerkelijk kan uitvoeren.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:16240

Zaaknummer: 11805529 RL EXPL 25-13415

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: K.J. Saarloos

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Niet volledig melden van nevenwerkzaamheden van 40 uur per week naast dienstverband van 36 uur per week kan werkneemster worden verweten, maar levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Ontbindingsverzoek werkgever (e-, g-, i-grond) afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 augustus 2019 in dienst bij IrisZorg als toezichthouder voor 36 uur per week. Op 16 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 31 januari 2025 – werkneemster is dan nog steeds arbeidsongeschikt – heeft IrisZorg werkneemster op staande voet ontslagen. Zij heeft aan het ontslag het volgende ten grondslag gelegd. Het UWV heeft aan IrisZorg een kopie verstrekt van een brief van 21 januari 2025 die in het kader van de WIA-aanvraag aan werkneemster verzonden is, waarin wordt aangegeven dat het dagloon gemaximeerd is. Naar aanleiding daarvan is IrisZorg gebleken dat werkneemster tijdens haar ziekteperiode vanaf 27 mei 2024 tot en met 26 december 2024 bij een andere zorginstelling een dienstverband heeft gehad voor 40 uur per week. Werkneemster heeft volgens IrisZorg niet kunnen bewijzen dat IrisZorg van de nevenwerkzaamheden van werkneemster op de hoogte was. Ten tijde van de mondelinge behandeling van deze procedure is nog geen beslissing van het UWV ter zake van de WIA-uitkering van werkneemster bekend. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet. IrisZorg verzoekt voorwaardelijk ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- of i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

Uit overgelegde correspondentie blijkt dat het gedurende het dienstverband van werkneemster niet ongebruikelijk was dat zij een nevenfunctie had. Wel kan worden vastgesteld dat werkneemster telkens heeft gesproken over een dienstverband van ongeveer 8 tot 12 uur, en zij heeft niet weersproken dat het feitelijk een dienstverband van 40 uur per week (of meer) betrof. Werkneemster kan worden verweten dat zij niet volledig is geweest in

hetgeen zij gemeld heeft bij IrisZorg. Aan IrisZorg kan echter worden tegengeworpen dat zij al vanaf mei 2024 op de hoogte was van het feit dat werkneemster nevenwerkzaamheden verrichtte, en zij op geen enkel moment werkneemster exacte openheid van zaken heeft laten geven. Zij had hierop aan kunnen dringen en daar consequenties aan kunnen verbinden als zij die informatie niet zou verstrekken. Daar komt bij dat werkneemster telkens heeft gesteld dat zij niet langer arbeidsongeschikt was en daartoe ook een second opinion heeft gevraagd bij een andere bedrijfsarts, die het met haar eens was. In die zin heeft zij haar re-integratie niet belemmerd. Werkneemster had niets liever gewild dan weer aan het werk gaan voor IrisZorg. Het was juist IrisZorg die (wellicht ingegeven door het advies van haar bedrijfsarts) tegenhield dat werkneemster zou re-integreren. In voorgaande omstandigheden ziet de kantonrechter geen zodanig ernstige gedragingen dat deze een dringende reden voor ontslag opleveren. Vernietiging van het ontslag volgt.

Afwijzing ontbindingsverzoek

Het ontbindingsverzoek van IrisZorg wordt afgewezen. Werkneemster kan worden verweten dat zij IrisZorg niet volledig heeft ingelicht over haar nevenwerkzaamheden, zeker nu zij arbeidsongeschikt gemeld was. Zoals gezegd heeft IrisZorg hierin echter ook een rol gespeeld. Van een voldragen e-grond is dan ook geen sprake. Evenmin is sprake van een voldragen g-grond. Er is weliswaar wrijving tussen partijen, maar er is nog geen mogelijkheid geweest de relatie te herstellen, bijvoorbeeld door mediation. De cumulatie van wat werkneemster kan worden verweten weegt, samen met de beperkte verstoring in de arbeidsverhouding, niet op tegen de persoonlijke omstandigheden van werkneemster. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7172

Zaaknummer: 11573047

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: F.A.J.M. Peeters en C.M. Hermesdorf

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding door wederzijdse communicatiefouten ten aanzien van de functie-indeling en afgeboekte vakantiedagen, zonder dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Namens werkgever wilde A samen met werknemer het bedrijf op 1 januari 2023 overnemen. Werknemer had daarvoor geen geld en daarom is besloten dat A dat alleen zou doen. Werknemer trad in loondienst. Op termijn was het de bedoeling dat A en werknemer het bedrijf samen zouden runnen. De werkzaamheden groeiden en het lukte werknemer niet om die goed te coördineren. A en werknemer hebben toen samen besloten B per 1 januari 2024 als kantoormedewerker in dienst te nemen om meer structuur te creëren en professionaliteit naar klanten uit te stralen. De functie van B is daarbij hoger ingeschaald dan die van werknemer en B kreeg zo een hoger salaris. Toen werknemer daarachter kwam, viel dat verkeerd. B nam ook steeds meer taken van hem over. Werknemer heeft dit aangekaart bij A, maar die wilde daar niets aan veranderen. Als gevolg van de onvrede van werknemer over zijn functie en de hoogte van zijn salaris, heeft hij vanaf april 2024 – met behoud van zijn volledige salaris – één dag in de week minder gewerkt. Die dag is hij bij het bedrijf van zijn broer gaan werken. Werknemer deed dit op basis van de veronderstelling dat hij daarover een afspraak met A had gemaakt. Die afspraak is volgens werknemer tot stand is gekomen op een bedrijfsfeest, waar beiden het nodige hebben gedronken. Werknemer heeft toen op enig moment gevraagd of hij één dag minder kon gaan werken om zijn broer te helpen. A heeft daarop gereageerd met de mededeling ‘dat er een mogelijkheid was dat werknemer zijn broer voor één dag in de week mocht helpen’. Werkgever verzoekt nu de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft zich tegen dit verzoek niet verzet, maar maakt hierbij aanspraak op een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 22.997,52 bruto. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever, omdat deze de door werknemer aangekaarte problemen rondom de functie-indeling en ten onrechte afgeboekte vakantiedagen niet in redelijkheid heeft willen oplossen.

Oordeel

De kantonrechter trekt de conclusie dat de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van een communicatiestoornis waar geen van partijen een ernstig verwijt van kan worden gemaakt. De kantonrechter begrijpt dat het voor werknemer moeilijk was dat B in beeld kwam en feitelijk het coördinerende werk voor haar rekening ging nemen dat hij eerder deed. De kantonrechter begrijpt echter uit wat partijen hebben verteld dat het aantrekken van B ook nodig en wenselijk was, omdat het werk werknemer boven het hoofd groeide. Het had op de weg van werkgever gelegen om met werknemer niet alleen te spreken over het in dienst nemen van B, maar ook over de consequenties daarvan en de reden dat dit nodig was. Door dat niet te doen en B feitelijk werknemer te laten passeren, is het mogelijk geweest dat onvrede is ontstaan bij werknemer en hij zich ondergewaardeerd is gaan voelen.

Ook over die onvrede hebben partijen niet goed gecommuniceerd. Werknemer heeft namelijk, toen hij geen positief antwoord kreeg op zijn verzoek om salarisverhoging, zijn eigen plan getrokken en die salarisverhoging feitelijk bewerkstelligd door één dag minder te gaan werken. Anders dan werknemer denkt, mocht hij er niet van uitgaan dat werkgever daarmee akkoord was gegaan. Niet gesteld of gebleken is namelijk dat werknemer had gevraagd om met behoud van salaris minder te gaan werken. Uit de reactie van A kan een dergelijke afspraak evenmin worden opgemaakt. Uit de mededeling van A die bewuste avond kan namelijk alleen worden afgeleid dat er een basis was voor een gesprek om al dan niet minder te gaan werken onder nader te bespreken voorwaarden, niet dat werknemer het recht had met behoud van salaris structureel minder te gaan werken.

Het gevolg van deze communicatiestoornis was dat partijen een discussie kregen over het aantal vakantiedagen dat werknemer al dan niet heeft. Volgens werkgever heeft werknemer inmiddels meer vakantiedagen opgenomen dan hij heeft door één dag in de week voor zijn broer te gaan werken en ook verdere vakantiedagen op te nemen. Volgens werknemer heeft hij nog vakantiedagen staan. Van die communicatiestoornis kan werknemer werkgever geen verwijt maken, omdat die het gevolg is van zijn eigen onduidelijkheid.

De conclusie is dat partijen over en weer niet transparant en duidelijk hebben gehandeld. De kantonrechter kan zich voorstellen dat dit mede is gekomen omdat A en werknemer goede vrienden waren en dat het lastiger heeft gemaakt goed met elkaar in gesprek te gaan en daarbij de confrontatie niet uit de weg te gaan. Dat maakt de conclusie echter niet anders. Dat betekent dat de kantonrechter niet vast kan stellen dat werkgever een ernstig verwijt kan worden gemaakt van de verstoorde houding. Partijen hebben hier namelijk beiden, voor zover de kantonrechter kan overzien, onbedoeld een bijdrage aan geleverd. Omdat een billijke vergoeding alleen kan worden toegekend als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het

gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever zal het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding dus worden afgewezen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 oktober 2025 en werkgever wordt veroordeeld de transitievergoeding aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 15-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4406

Zaaknummer: 11661412

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: D.C. Coppens en J. Bel

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

RECHTSPRAAK

Zorgovereenkomst kwalificeert als (bijzondere) overeenkomst van opdracht. Opdrachtgever is geen vergoeding verschuldigd aan opdrachtnemer, aangezien opdrachtnemer in verband met ziekte geen werkzaamheden heeft verricht. Afwijzing loonvordering.

Feiten

Partijen hebben op 8 december 2021 een zorgovereenkomst gesloten voor zorgverlening door een partner of familielid. Op basis van deze overeenkomst verleent X 40 uur per week persoonlijke zorg aan Y. X ontvangt hiervoor een maandelijkse vergoeding van € 3.661,44 bruto. X heeft zich per 1 augustus 2022 ziek gemeld en geen werkzaamheden voor Y verricht. Op 26 september 2022 heeft X Y gesommeerd om de werkzaamheden te laten hervatten. Y heeft op 17 oktober 2022 gereageerd en aangegeven geen betermelding te hebben ontvangen. Daarnaast heeft hij te kennen gegeven dat het in het belang van beide partijen zou zijn om de overeenkomst te beëindigen. X heeft op 19 oktober 2022 laten weten dat hij akkoord is met beëindiging van de overeenkomst. X vordert nu onder meer Y te veroordelen om aan X een bedrag van € 10.984,32 bruto uit hoofde van onbetaald loon over de maanden augustus, september en oktober 2022 te betalen. X stelt zich op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, op grond waarvan Y gehouden is tot betaling van loon, ook in geval van ziekte. Y verweert zich en stelt zich op het standpunt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar van een overeenkomst van opdracht.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de tussen partijen gesloten zorgovereenkomst kwalificeert als een (bijzondere) overeenkomst van opdracht. De overeenkomst is bijzonder, omdat de betaling aan X plaatsvond via een persoonsgebonden budget van Y. Hierdoor moest bij het opstellen van de overeenkomst rekening worden gehouden met de eisen van de Sociale Verzekeringsbank. Deze eisen hebben de inhoud en vorm van de afspraken beïnvloed, maar geven geen uitsluitel over het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Hoewel sommige afspraken, zoals vakantiegeld, kunnen passen bij een arbeidsovereenkomst, wil dat niet zeggen dat het geen overeenkomst van opdracht is. Van belang is verder dat Y de

overeenkomst niet sloot in het kader van een beroep of bedrijf, maar omdat hij persoonlijk zorg nodig had. Voor Y stond niet het laten verrichten van arbeid centraal, maar het ontvangen van zorg. De werkzaamheden van X zijn daarmee te vergelijken met het afnemen van een dienst. Omdat het om intensieve en persoonlijke zorg ging, had Y belang bij meer vrijheid in de keuze van zorgverlener. Van Y kan niet worden verlangd dat hij zorg ontvangt van iemand met wie de persoonlijke relatie is verstoord. Voor X was de situatie daarentegen wel meer vergelijkbaar met een arbeidsverhouding, omdat hij met de werkzaamheden in zijn inkomen voorzag. Dat hoeft echter niet doorslaggevend te zijn, omdat dit ook bij een overeenkomst van opdracht aan de orde kan zijn. Alles afwegend is er geen arbeidsovereenkomst. De wettelijke bescherming van werknemers past niet bij de bijzondere aard van deze overeenkomst. Toepassing van dwingendrechtelijke bepalingen zou de belangen van de zorgafnemer onevenredig schaden. Dat betekent ook dat Y geen vergoeding aan X verschuldigd is als X geen werkzaamheden heeft verricht. Vaststaat dat X dat niet heeft gedaan sinds de ziekmelding. Y is dan ook geen vergoeding verschuldigd. De vordering van X wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5745

Zaaknummer: 11139136 CV EXPL 24-1839

Rechters: Van Dam

Advocaten: C.G.A. Mattheussens

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever kan geen beroep op studiekostenbeding doen, nu nergens iets staat opgenomen over hoogte van terug te betalen studiekosten. Niet voldaan aan eis dat studiekostenregeling (vooraf) duidelijk aan werknemer uiteen is gezet. Werkgever moet ingehouden loon met spoed uitbetalen.

Feiten

Werknemer heeft van 1 november 2024 tot 1 juli 2025 bij werkgeefster gewerkt. Werknemer heeft zelf zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkgeefster heeft bij de eindafrekening een bedrag van € 3.047 netto aan opleidingskosten ingehouden. Volgens werknemer hebben partijen echter geen voldoende duidelijke afspraken gemaakt over het terugbetalen van studiekosten. Daarom vordert hij in kort geding volledige betaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement staan bepalingen over het terugbetalen van studiekosten. In die bepalingen wordt nergens een bedrag genoemd en er zijn geen aanvullende studieovereenkomsten gesloten waarin wel iets staat over de hoogte van terug te betalen studiekosten. In schriftelijke getuigenverklaringen worden ook geen bedragen genoemd. Hierdoor is naar het oordeel van de kantonrechter niet voldaan aan de eis dat de studiekostenregeling (vooraf) duidelijk aan werknemer uiteen is gezet. Dat was wel nodig, gelet op de grote financiële gevolgen die een dergelijke regeling voor werknemer kon hebben. Daarom is het aannemelijk dat werkgeefster er in een bodemprocedure geen geslaagd beroep op kan doen. Werknemer zit in een schuldhulptraject. Hij heeft er dan ook groot belang bij om zijn financiële situatie zo snel mogelijk weer zo veel mogelijk op orde te krijgen en daarvoor is het nodig dat hij het ingehouden loon met spoed alsnog krijgt uitbetaald. Werkgeefster wordt daarom veroordeeld het ingehouden loon met rente en verhoging aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10630

Zaaknummer: 11835474 / VV EXPL 25-52

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: T.S. Brinkman, mr. M. Booij en A. Ester

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Casinomedewerker op staande voet ontslagen na verzilveren achtergelaten spelerscredits als fooi. Werkgever dient aan te tonen dat werknemer op de hoogte was van werkinstructies dat deze credits moesten worden afgeboekt als ‘gevonden geld’.

Feiten

Werknemer (geboren in 1968) is op 1 augustus 2021 in dienst getreden bij werkgeefster als casinomedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is een reglement inclusief gedragscode van toepassing. Op 18 juni 2024 is de vestiging waar werknemer werkzaam was, overgegaan op een *cashless* betalingssysteem. De klanten kopen een ‘Magic Pay Card’ waar zij credits op kunnen zetten. Met deze credits kunnen de klanten vervolgens spelen op een speelautomaat. De speelautomaat is gekoppeld aan de spelerskaart van de klant die er op dat moment op speelt. Afhankelijk van winst of verlies worden er credits bij- of afgeschreven. De speler dient de overgebleven credits op zijn spelerskaart te zetten als hij de speelautomaat verlaat. De credits op de spelerskaart kunnen vervolgens worden uitbetaald. Wanneer een klant een speelautomaat verlaat zonder zijn credits op zijn spelerskaart te zetten, blijft de automaat gekoppeld aan de spelerskaart van deze klant. Medewerkers van werkgeefster kunnen de automaat in dat geval vrijgeven door de openstaande credits in het systeem af te boeken als gevonden geld. Op 14 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het verzilveren van achtergelaten credits als fooi. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Hij erkent dat hij op speelautomaten achtergelaten credits heeft verzilverd, maar volgens hem was hij hiertoe gerechtigd. De betreffende klanten hadden volgens hem aangegeven dat deze als fooi waren bedoeld. Werknemer stelt niet op de hoogte te zijn (geweest) van de instructie waaruit volgt dat het niet was toegestaan om op deze manier fooien te ontvangen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat het aannemelijk is dat klanten sinds de overgang naar het *cashless* systeem minder contant geld bij zich hebben en dat er fooien zijn betaald middels het achterlaten van credits. Dat dit het geval is geweest,

volgt ook uit de verklaringen van klanten die werknemer in het geding heeft gebracht. Dat klanten op deze manier fooien hebben gegeven, betekent echter niet dat dit niet in strijd kan zijn met de interne regels van werkgeefster. Zij stelt dat het beleid ten aanzien van achtergelaten punten niet is gewijzigd met de komst van het *cashless* systeem; achtergebleven punten moesten altijd al als gevonden geld worden geboekt in het kassasysteem. De kantonrechter overweegt in dit kader het volgende. Voor de invoering van het *cashless* systeem kon de klant heel makkelijk zelf zijn punten 'aftikken' op de speelautomaat en vervolgens het geld als fooi geven aan het personeel. Met de overgang naar het *cashless* systeem dient de klant extra handelingen te verrichten om de overgebleven credits in contanten om te zetten en als fooi te kunnen geven. Het is dus niet onaannemelijk dat een klant nu gemakshalve zegt dat de credits als fooi kunnen worden beschouwd terwijl dit voordien niet of nauwelijks voorkwam, zoals werknemer heeft betoogd. Het ligt dan op de weg van werkgeefster om het beleid hierop aan te passen en aan het personeel kenbaar te maken dat het ontvangen van fooien op deze wijze niet is toegestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter hoefde werknemer dit niet te begrijpen uit het bestaande arbeidsreglement en de gedragscode waarnaar werkgeefster heeft verwezen. Zij overweegt hiertoe dat de regels die zijn opgenomen in het arbeidsreglement tegenstrijdig zijn aan de dagelijkse praktijk waar het de ontvangst van fooien betreft. Op basis van het arbeidsreglement is het werknemers niet toegestaan om geld aan te nemen van klanten, terwijl werkgeefster in deze procedure naar voren heeft gebracht dat fooien juist alleen in contant geld mogen worden ontvangen. Werkgeefster hanteert ten aanzien van fooien dus kennelijk een van het arbeidsreglement afwijkend beleid. Om dit afwijkende beleid vervolgens strikt te kunnen handhaven en aan overtreding de sanctie van ontslag te verbinden, dient het voor de werknemers volstrekt helder te zijn wat wel en niet is toegestaan. De kantonrechter zal werkgeefster toelaten tot het leveren van bewijs van haar stelling dat werknemer ten tijde van de aan hem verweten gedragingen ervan op de hoogte was dat openstaande transacties/achtergelaten credits geen fooi waren, maar administratief geboekt moesten worden als 'gevonden geld', ook wanneer de klant zelf aangaf dat dit fooi was.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5769

Zaaknummer: 11701943 \ AZ VERZ 25-31

Rechters: Swaanen

Advocaten: M.A.A. van Tongeren en S.G.J. Habets

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

RECHTSPRAAK

Werknemer amusementscentrum op staande voet ontslagen na verzilveren achtergelaten spelerscredits als fooi. Werkgever dient aan te tonen dat werknemer op de hoogte was van werkinstructies dat deze credits moesten worden afgeboekt als ‘gevonden geld’.

Feiten

Werknemer (geboren in 1993) is op 1 juli 2015 in dienst getreden bij werkgeefster als medewerker amusementscentrum. Op de arbeidsovereenkomst is een reglement inclusief gedragscode van toepassing. Op 18 juni 2024 is de vestiging waar werknemer werkzaam was, overgegaan op een *cashless* betalingssysteem. De klanten kopen een ‘Magic Pay Card’ waar zij credits op kunnen zetten. Met deze credits kunnen de klanten vervolgens spelen op een speelautomaat. De speelautomaat is gekoppeld aan de spelerskaart van de klant die er op dat moment op speelt. Afhankelijk van winst of verlies worden er credits bij- of afgeschreven. De speler dient de overgebleven credits op zijn spelerskaart te zetten als hij de speelautomaat verlaat. De credits op de spelerskaart kunnen vervolgens worden uitbetaald. Wanneer een klant een speelautomaat verlaat zonder zijn credits op zijn spelerskaart te zetten, blijft de automaat gekoppeld aan de spelerskaart van deze klant. Medewerkers van werkgeefster kunnen de automaat in dat geval vrijgeven door de openstaande credits in het systeem af te boeken als gevonden geld. Op 14 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het verzilveren van achtergelaten credits als fooi. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Hij erkent dat hij op speelautomaten achtergelaten credits heeft verzilverd, maar volgens hem was hij hiertoe gerechtigd. De betreffende klanten hadden volgens hem aangegeven dat deze als fooi waren bedoeld. Werknemer stelt niet op de hoogte te zijn (geweest) van de instructie waaruit volgt dat het niet was toegestaan om op deze manier fooien te ontvangen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat het aannemelijk is dat klanten sinds de overgang naar het *cashless* systeem minder contant geld bij zich hebben en

dat er fooien zijn betaald door middel van het achterlaten van credits. Dat dit het geval is geweest, volgt ook uit de verklaringen van klanten die werknemer in het geding heeft gebracht. Dat klanten op deze manier fooien hebben gegeven, betekent echter niet dat dit niet in strijd kan zijn met de interne regels van werkgeefster. Zij stelt dat het beleid ten aanzien van achtergelaten punten niet is gewijzigd met de komst van het *cashless* systeem; achtergebleven punten moesten altijd al als gevonden geld worden geboekt in het kassasysteem. De kantonrechter overweegt in dit kader het volgende. Voor de invoering van het *cashless* systeem kon de klant heel makkelijk zelf zijn punten 'aftikken' op de speelautomaat en vervolgens het geld als fooi geven aan het personeel. Met de overgang naar het *cashless* systeem dient de klant extra handelingen te verrichten om de overgebleven credits in contanten om te zetten en als fooi te kunnen geven. Het is dus niet onaannemelijk dat een klant nu gemakshalve zegt dat de credits als fooi kunnen worden beschouwd terwijl dit voordien niet of nauwelijks voorkwam, zoals werknemer heeft betoogd. Het ligt dan op de weg van werkgeefster om het beleid hierop aan te passen en aan het personeel kenbaar te maken dat het ontvangen van fooien op deze wijze niet is toegestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter hoefde werknemer dit niet te begrijpen uit het bestaande arbeidsreglement en de gedragscode waarnaar werkgeefster heeft verwezen. Zij overweegt hiertoe dat de regels die zijn opgenomen in het arbeidsreglement tegenstrijdig zijn aan de dagelijkse praktijk waar het de ontvangst van fooien betreft. Op basis van het arbeidsreglement is het werknemers niet toegestaan om geld aan te nemen van klanten, terwijl werkgeefster in deze procedure naar voren heeft gebracht dat fooien juist alleen in contant geld mogen worden ontvangen. Werkgeefster hanteert ten aanzien van fooien dus kennelijk een van het arbeidsreglement afwijkend beleid. Om dit afwijkende beleid vervolgens strikt te kunnen handhaven en aan overtreding de sanctie van ontslag te verbinden, dient het voor de werknemers volstrekt helder te zijn wat wel en niet is toegestaan. De kantonrechter zal werkgeefster toelaten tot het leveren van bewijs van haar stelling dat werknemer ten tijde van de aan hem verweten gedragingen ervan op de hoogte was dat openstaande transacties/achtergelaten credits geen fooi waren, maar administratief geboekt moesten worden als 'gevonden geld', ook wanneer de klant zelf aangaf dat dit fooi was.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 18-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5770

Zaaknummer: 11695452 \ AZ VERZ 25-28

Rechters: Swaanen

Advocaten: M.J. Blom en S.G.J. Habets

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

RECHTSPRAAK

Verzoek van COR van de gemeente Amsterdam over medezeggenschapsstructuur wordt afgewezen.

Feiten

Rond het jaar 2000 was de ambtelijke organisatie van de gemeente Amsterdam (hierna: de gemeente) opgebouwd uit diensttakken (onder verantwoordelijkheid van B&W) en stadsdeelorganisaties (onder verantwoordelijkheid van de dagelijkse besturen). Zowel het politieke bestuur als de ambtelijke organisatie was sterk decentraal georganiseerd. Voor vrijwel alle diensten en stadsdelen was een ondernemingsraad ingesteld, waarmee er 30 tot 33 ondernemingsraden bestonden. In 2005 dan wel in 2007 is een centrale ondernemingsraad ingesteld (de COR). De gemeentesecretaris fungeert als bestuurder van de COR. Op enig moment heeft de gemeente besloten geleidelijk van een decentrale aansturing te willen overstappen naar een centrale aansturing. In 2011 heeft zij daartoe de diensten ingedeeld in clusters en is het aantal stadsdelen verminderd. In 2013 is een nieuwe organisatiestructuur voorgesteld die vervolgens gefaseerd is ingevoerd door middel van diverse plannen en besluiten. De COR heeft in het adviestraject positief geadviseerd op de verschillende plannen. Met ingang van 1 januari 2015 bestaat de gemeentelijke organisatie uit vier clusters waarbinnen sprake is van 44 resultaatsverantwoordelijke eenheden (hierna: “Rve’s”). De directeur van elk cluster heeft samen met de gemeentesecretaris zitting in het gemeentelijk managementteam (hierna: “GMT”). De COR verzoekt de kantonrechter onder meer primair voor recht te verklaren dat een structuur van de medezeggenschap binnen de gemeente Amsterdam, zoals voorgestaan door verzoekers, namelijk een gelaagde medezeggenschapsstructuur, het bevorderlijkst is voor een goede toepassing van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) binnen de gemeente Amsterdam. Subsidiair verzoekt de COR voor recht te verklaren dat de door de gemeente Amsterdam voorgestane structuur van de medezeggenschap binnen de Gemeente Amsterdam, namelijk de instelling van één ondernemingsraad van 25 personen voor de gehele gemeente, niet bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR binnen de gemeente Amsterdam.

Oordeel

Gelaagde medezeggenschapsstructuur bevorderlijkst voor goede toepassing van de WOR?

De vraag die partijen verdeeld houdt, is of de stadsdelen en Rve's ondernemingen zijn in de zin van de WOR. Nu ten gevolge van de reorganisatie het financiële, sociale, strategische en personeelsbeleid plaatsvindt vanuit het GMT is de kantonrechter van oordeel dat er onvoldoende sprake is van een zelfstandige eenheid en organisatorisch verband op decentraal niveau om te kunnen spreken van ondernemingen in de hiervoor genoemde zin. Dat een meerderheid van medewerkers een gelaagde structuur zou willen, zoals de COR stelt, is onvoldoende vast komen te staan. Vast staat wel dat in ieder geval zeven van de huidige ondernemingsraden niet participeren in deze procedure en dat de ondernemingsraad van stadsdeel centrum en de dienst DRO zichzelf hebben opgeheven. Daar komt nog bij dat de enkele wens van een onderdeel van een onderneming om voor dat onderdeel een aparte belangenbehartiging in het leven te roepen, in beginsel onvoldoende grond oplevert voor het instellen van een aparte ondernemingsraad.

Instelling van één ondernemingsraad niet bevorderlijk voor een goede toepassing van de WOR?

Daarmee komt de kantonrechter aan hetgeen de COR subsidiair heeft verzocht, kort gezegd te verklaren voor recht dat de medezeggenschapsstructuur zoals de gemeente die voorstaat, niet bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR. Ook dat verzoek zal bij de huidige stand van zaken worden afgewezen. In materieel opzicht vertoont het voorstel van de gemeente gelijkenis met de huidige structuur. Per Rve en stadsdeel kan er een onderdeelcommissie worden ingesteld waarin de onderwerpen kunnen worden besproken die specifiek voor de betreffende Rve zijn. Aan de onderdeelcommissies kunnen bevoegdheden worden gemandateerd. Partijen moeten met elkaar afspreken welke bevoegdheden worden overgedragen aan de onderdeelcommissies en hoe het belangrijkeiscriterium van artikel 25 WOR moet worden ingevuld. Op dit moment kan niet op voorhand worden geoordeeld dat het model zoals de gemeente voorstaat niet bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR binnen de gemeente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:6436

Zaaknummer: 4020902 EA VERZ 15-349

Rechters: L. Voetelink

Advocaten: R. van der Stege en P.A. de Jong

Wetsartikelen: 1 WOR, 4 WOR, 15 WOR en 36 WOR

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet, maar toekenning ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding met tramconductrice.

Feiten

Werkneemster is sinds 29 augustus 2007 in dienst bij GVB als tramconductrice. Zij verdiende een maandsalaris van € 3.074 exclusief emolumenten. Op 30 juli 2024 heeft GVB haar op staande voet ontslagen. Volgens de ontslagbrief heeft werkneemster het haar toegekende zorgverlof niet gebruikt voor het verzorgen van haar moeder in Suriname. GVB verwijt haar dat zij langer vakantie heeft opgenomen dan afgesproken, dat zij het zorgverlof niet correct heeft aangewend, en dat zij het vertrouwen van GVB ernstig heeft beschaamd. Werkneemster heeft verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en om wedertewerkstelling en doorbetaling van loon, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente. Subsidiair vraagt zij om toekenning van een billijke vergoeding van € 25.000, het loon over de opzegtermijn en de transitievergoeding van € 19.500 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. GVB wordt veroordeeld tot doorbetaling van loon vanaf 30 juli 2024, vermeerderd met emolumenten, wettelijke verhoging (gemaximeerd op 25%) en wettelijke rente. Wel is sprake van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van GVB niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 februari 2025. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster, heeft zij recht op een transitievergoeding van € 19.284,85 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8920

Zaaknummer: 11305780 \ EA VERZ 24-856

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: A.J. Engelsma en A.M.J. Bouman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder g BW, 7:681 BW en

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering buitenlandse werknemer.

Feiten

Werknemer is in 2022 in dienst getreden bij de vennootschap onder firma [gedaagde sub 1] als vrachtwagenchauffeur. Hij heeft daar gewerkt in 2022 en 2023. Tot 1 mei 2023 waren [gedaagde sub 4] en [gedaagde sub 5] vennoten van de vennootschap. Vanaf 1 mei 2023 zijn [gedaagde sub 2] en [gedaagde sub 3] als vennoten toegetreden. Werknemer stelt dat werkgever hem niet het volledige loon heeft uitbetaald. In deze procedure vordert hij betaling van achterstallig salaris, vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat een loonvordering naar haar aard spoedeisend is. Werknemer heeft bovendien aannemelijk gemaakt dat hij geld heeft moeten lenen om rond te komen, waardoor zijn spoedeisend belang voldoende is onderbouwd. Omdat werkgever niet is verschenen en geen verweer heeft gevoerd, en de vordering de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt, wordt de loonvordering toegewezen. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van € 2.400 netto aan achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 februari 2023 tot de voldoening. De gevorderde wettelijke verhoging wordt toegewezen tot een bedrag van € 1.200.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4772

Zaaknummer: 11763066 \ MV EXPL 25-110/JC13702

Advocaten: K.G.F. van der Kraats

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering buitenlandse werknemer.

Feiten

Werknemer is in 2022 in dienst getreden bij de vennootschap onder firma [gedaagde sub 1] als vrachtwagenchauffeur. Tot 1 mei 2023 waren [gedaagde sub 4] en [gedaagde sub 5] vennoten van de vennootschap; vanaf die datum zijn [gedaagde sub 2] en [gedaagde sub 3] als vennoten toegetreden. Werknemer stelt dat werkgever hem over de periode van zijn dienstverband niet het volledige loon heeft uitbetaald. Hij vordert daarom in rechte betaling van achterstallig salaris, vermeerderd met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat een loonvordering naar haar aard spoedeisend is. Werknemer heeft bovendien toegelicht dat hij geld heeft moeten lenen om rond te komen en dat hij dit nu moet terugbetalen. Daarmee is het spoedeisend belang voldoende aangetoond. Nu werkgever geen verweer heeft gevoerd en de vorderingen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen, wordt de loonvordering toegewezen. Werknemer heeft recht op € 5.600 netto aan achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 december 2022 tot de voldoening.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4773

Zaaknummer: 11763028 \ MV EXPL 25-109

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de d-grond toegewezen. Het tegenverzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 2020 in dienst getreden bij werkgeefster. De aanvankelijke functie van werknemer bleek niet passend. Daarom is, hoewel de arbeidsovereenkomst is verlengd, werknemer per 15 februari 2022 in een andere functie aangesteld. De beslissing om de arbeidsovereenkomst ondanks het net aan behalen van de bij zijn functie behorende doelstellingen door werknemer te verlengen, was mede ingegeven door de moeilijke privésituatie van werknemer. In de daaropvolgende periode heeft werkgeefster werknemer herhaaldelijk voorzien van feedback op het door hem opgestelde scholingsplan. Vanaf 15 maart 2023 was werknemer arbeidsongeschikt. Tijdens de afwezigheid van werknemer bleek dat belangrijke stukken, zoals het opleidingsplan, nog niet gereed waren en dat veel openstaande afspraken door werknemer niet waren opgevolgd. Op 13 juli 2023 heeft de directeur van werkgeefster aan werknemer laten weten dat zij een door werknemer opgesteld document op veel punten heeft moeten aanvullen en herschrijven en dat zij graag in gesprek wil over hoe beter invulling kan worden gegeven aan de functie van werknemer. Voor de maanden daarna is er een taakverdeling in werk gemaakt. Het opstellen van het opleidingsplan 2024 werd als belangrijkste taak van werknemer gezien. Het door werknemer opgestelde opleidingsplan is in november 2023 door het MT afgekeurd. In de periode van 13 december 2023 tot en met 15 januari 2024 hebben diverse overleggen plaatsgevonden tussen partijen waarin werkgeefster haar zorg heeft uitgesproken over het functioneren van werknemer. Werkgeefster heeft in deze gesprekken aangegeven geen toekomst te zien voor werknemer in zijn functie, omdat hij proactiviteit, stevigheid en verantwoordelijkheid mist. Werknemer moet in staat zijn zelf vorm te geven aan het opleidingsplan, maar is daar voor het tweede jaar op rij niet in geslaagd volgens werkgeefster. Werknemer heeft werkgeefster daarop laten weten dat de functie wel bij hem past en dat hij deze functie alsnog naar tevredenheid van werkgeefster zou kunnen uitvoeren. Na een periode van arbeidsongeschiktheid heeft werkgeefster werknemer vanaf 20 januari 2025 een verbeterplan

van zes maanden voorgesteld. Werknemer heeft dit slechts beperkt uitgevoerd door een ziekmelding op 18 februari 2025. Volgens de bedrijfsarts was er geen sprake van arbeidsongeschiktheid om medische redenen. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de vele gesprekken die er zijn gevoerd, kon het niet anders dan dat werknemer voorafgaand aan zijn ziekmelding op 23 februari 2024 wist dat werkgeefster hem ongeschikt vond voor zijn functie. Werknemer heeft het voorgestelde verbeterplan nooit geaccepteerd omdat er volgens hem nooit sprake is geweest van disfunctioneren. Werknemer stelt dat werkgeefster hem rust en ruimte had moeten bieden gelet op zijn ernstige privéomstandigheden. De kantonrechter volgt werknemer niet in die stelling. Dat het disfunctioneren van werknemer het gevolg is van ziekte of gebreken is namelijk niet gebleken. Uit de handelwijze van werkgeefster blijkt bovendien dat zij wel degelijk oog heeft gehad voor de moeilijke privéomstandigheden van werknemer. Werkgeefster heeft werknemer bij de verlenging van zijn arbeidsovereenkomst steeds het voordeel van de twijfel gegeven, heeft hem alle gelegenheid gegeven tot het opnemen van verlof en heeft empathie getoond. Het had op de weg van werknemer gelegen om het verbeterplan te accepteren. De conclusie is dus dat er sprake is van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter begrijpt uit de stellingen van werkgeefster dat herplaatsing van werknemer in een andere functie niet (meer) mogelijk is. Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, maar niet op een billijke vergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4673

Zaaknummer: 11703123 \ UE VERZ 25-145

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: B. Parmentier en R.J. Mourits

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding, waarbij geen sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Zerotolerancebeleid alcohol en drugsgebruik.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2007 in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB) en was laatstelijk werkzaam in de functie van personenvervoerder bus. Het brutosalaris op basis van een werkweek van 32 uren bedraagt € 2.686,26 per maand exclusief emolumenten. Werknemer is van 31 oktober 2016 tot 13 oktober 2018 en van 27 september 2019 tot 29 november 2021 wegens arbeidsongeschiktheid niet (volledig) in staat geweest zijn eigen werk uit te voeren. In 2017 krijgt werknemer drie officiële waarschuwingen wegens (a) het in strijd handelen met de regels bij ziekte, (b) het niet naleven van bedrijfsvoorschriften en (c) het geen gehoor geven aan uitnodigingen voor een gesprek. In juni 2018 krijgt hij een laatste waarschuwing met daarin onder meer een aantal verbeterpunten opgenomen met betrekking tot zijn houding en gedrag. In december 2019 ontvangt werknemer opnieuw een brief van GVB waarin hij onder andere weer wordt gewezen op zijn ongepaste wijze van communiceren. In februari 2021 was er discussie tussen GVB en werknemer over zijn geschiktheid voor zijn eigen werkzaamheden en het niet verschijnen op een afspraak met een re-integratiebureau. In de loop van 2021 blijven zich klachten voordoen. In 2022 meldt werknemer zich weer ziek en houdt hij zich wederom niet aan de regels bij ziekte, waarop weer een waarschuwing volgt. In oktober 2022 is werknemer erachter gekomen dat hij zijn mapje met rijbewijs en gezondheidsverklaring kwijt was en is hij toch op de bus gaan rijden. Eind oktober 2022 raakt de bus van werknemer betrokken bij een aanrijding met een personenauto, waarbij gewonden zijn gevallen. De politie heeft werknemer ter plaatse een speekseltest afgenomen waarvan de uitslag positief was op de aanwezigheid van THC. GVB voert een zerotolerancebeleid ten aanzien van het gebruik van alcohol en drugs. Bij brief van 29 november 2022 kondigt GVB aan werknemer haar voornemen tot ontslag aan, vanwege het aanhoudend niet naleven van de regels ook na de eerdere waarschuwingen, waardoor GVB het vertrouwen in hem is verloren. Bij brief van 9 december 2022 heeft de belangenbehartiger van werknemer een heroverwegingsverzoek ingediend. Uiteindelijk heeft de adviescommissie van GVB op 17

januari 2023 de directeur van GVB geadviseerd het ontslagbesluit te handhaven, hetgeen de directeur heeft overgenomen. GVB verzoekt ontbinding op de e- en g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter rechtvaardigen de door GVB naar voren gebrachte feiten en omstandigheden niet de conclusie dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer. Wel is op grond van hetgeen GVB heeft aangevoerd voldoende vast komen te staan dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van GVB in redelijkheid niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De verwijten die GVB werknemer heeft gemaakt over de periode tot het najaar van 2021, waaronder de 'laatste waarschuwing', spelen een beperkte rol, omdat die langer geleden hebben plaats gevonden. Wel is daaruit af te leiden dat werknemer ook in de jaren voor 2021 herhaaldelijk is aangesproken op het niet goed naleven van redelijke instructies bij ziekte en bij de uitvoering van (vervangend) werk. Dat patroon heeft zich ook na zijn herstel in het najaar van 2021 voortgezet. Dat in het speeksel en vervolgens ook in het bloed van werknemer op 31 oktober 2022 sporen van THC zijn aangetroffen is in strijd met het zerotolerancebeleid van GVB, voor welk beleidsuitgangspunt GVB in redelijkheid kan kiezen nu zij als kerntaak heeft personen veilig en tijdig door het drukke Amsterdam te vervoeren. Gelet op de geringe hoeveelheid die is aangetroffen in het bloed is echter geen sprake van zodanig verwijtbaar handelen dat dit op zichzelf al voldoende aanleiding is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Wel draagt het feit dat er nog sporen van drugsgebruik tijdens het werk aanwezig waren, ook al betreft het een geringe hoeveelheid, bij aan de conclusie dat inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding omdat die sporen in strijd waren met duidelijke instructies in het kader van het zerotolerancebeleid. Het incident rondom het rijden zonder rijbewijs en/of gezondheidsverklaring op 9 oktober 2022 speelt ook een rol bij de conclusie dat de arbeidsverhouding is verstoord. Ook de wijze waarop werknemer zich in de gesprekken met GVB, ook weer in oktober 2022 over het rijbewijs en in november 2022 over de afwikkeling van de situatie op 31 oktober 2022, uit heeft gelaten over GVB en medewerkers van GVB duiden op een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, omdat hij na lange periodes van arbeidsongeschiktheid op grotere afstand van GVB kwam te staan en vooral te maken kreeg met de ingewikkelde en de ook voor GVB lastig uit te voeren regelgeving over wat een werkgever en werknemer allemaal moeten doen in het traject van herintreding bij langdurige arbeidsongeschiktheid. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2023 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-05-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:9089

Zaaknummer: 10320670 EA VERZ 23-111

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: A.M.J. Bouman, L.T.M. Keet en A.M.J. Boudens

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Het terugvorderen van studiekosten is in strijd met het goed werkgeverschap omdat onvoldoende is gebleken waarom werkgever de arbeidsovereenkomst niet heeft verlengd.

Feiten

Werknemer is op 10 oktober 2022 in dienst getreden bij werkgever in de functie van leerling-monteur. De arbeidsovereenkomst gold voor een jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Technisch Installatiebedrijf van toepassing. Partijen hebben op 11 november 2022 een studieovereenkomst gesloten met daarin opgenomen een terugbetalingsverplichting. Werkgever heeft per brief van 21 augustus 2023 aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. In de brief is aangekondigd dat een verrekening met de eindafrekening zou volgen. Op 17 oktober 2023 heeft werkgever € 6.000 aan studiekosten in rekening gebracht bij werknemer en € 1.372,05 aan loon verrekend met dit bedrag, zodat € 4.627,95 resteert. Ondanks sommatie is werknemer niet tot betaling overgegaan. Werkgever vordert veroordeling van werknemer tot betaling van € 5.471,32 (bestaande uit € 4.627,95 aan hoofdsom, € 587,80 aan buitengerechtelijke incassokosten en € 255,57 aan wettelijke rente berekend tot 17 juli 2024). Werknemer stelt dat de voorwaarden waaronder moet worden terugbetaald tegenstrijdig zijn en niet duidelijk. Ook was het niet de keuze van werknemer om te vertrekken, maar heeft werkgever zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd.

Oordeel

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgever onweersproken aangevoerd dat het deel van de studiekosten waarvan terugbetaling wordt gevorderd ziet op interne scholing voor het behalen van competenties die niet noodzakelijk waren voor het uitoefenen van de functie. Werkgever was ook niet op grond van Unierecht, nationaal recht of de cao verplicht om deze scholing aan te bieden. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarom geen sprake van nietigheid van de studieovereenkomst in de zin van artikel 7:611 lid 4 van het BW. Werkgever mocht dan ook voor dit deel van de scholing met werknemer een studiekostenbeding afspreeken. De kantonrechter oordeelt dat werkgever - over de vraag of het studiekostenbeding

ertoe leidt dat werknemer studiekosten moet terugbetalen - heeft voldaan aan de door de Hoge Raad geformuleerde voorwaarden in het arrest van 10 juni 1983, ECLI:NL:HR:1983:AC2816 (*Muller/Van Opzeeland*). Dit betekent dat werknemer in beginsel de resterende studiekosten zou moeten terugbetalen. De bevoegdheid van een werkgever om studiekosten via een dergelijk beding terug te vorderen wordt echter begrensd door de wettelijke eisen van goed werkgeverschap en de redelijkheid en billijkheid. De kantonrechter oordeelt dat die grenzen in de gegeven omstandigheden zijn overschreden omdat onvoldoende duidelijk geworden wat de basis is van het gestelde gebrek aan vertrouwen aan de kant van werkgever om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Dit leidt ertoe dat niet is komen vast te staan dat werknemer er met zijn handelen ten minste mede toe heeft bijgedragen dat de arbeidsovereenkomst niet is verlengd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 20-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5729

Zaaknummer: 11453083 \ CV EXPL 24-4279

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: J.C.F. Van Stiphout

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:629 BW; 7:629a BW; 7:671a BW; 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Toekenning billijke vergoeding omdat de opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid te wijten is aan ernstig verwijtbaar handelen door de werkgeefster.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2016 in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster als pedagogisch medewerkster. Het overeengekomen loon bedraagt € 2.701,11 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en 4% eindejaarsuitkering. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Kinderopvang van toepassing. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd per 1 februari 2025 wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Er is een transitievergoeding betaald. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen van € 218.500 bruto en werkgever te veroordelen tot betaling van het loon over de periode van 14 maart tot en met 31 mei 2023, als ook een proceskostenveroordeling van € 15.000 ex btw. Werkneemster stelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld omdat zij arbeidsongeschikt is geraakt door de manier waarop werkgeefster heeft besloten haar over te plaatsen naar een andere locatie in samenhang met de wijze waarop de beslissing vervolgens aan haar is gecommuniceerd. Daarnaast heeft werkgeefster haar re-integratieverplichtingen ernstig veronachtzaamd, onder meer door in strijd met het advies van de bedrijfsarts aan te dringen op een gesprek. Werkgeefster betwist dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en stelt dat zij aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan.

Oordeel

De kantonrechter komt op basis van de stukken in het dossier en de verklaringen van partijen op de zitting tot de conclusie dat werkgeefster zowel voorafgaand aan de ziekmelding van werkneemster als daarna ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ten opzichte van haar. Het ernstig verwijtbaar handelen ten aanzien van de beslissing om werkneemster over te plaatsen ziet op de wijze waarop deze beslissing is genomen en de manier waarop werkgeefster deze beslissing aan haar heeft medegedeeld. De aanleiding voor de overplaatsing is gelegen in het feit dat meerdere teamleden een onveilig gevoel ervoeren, waarop werkgeefster teamcoaching

heeft ingezet. Werkneemster wordt aangewezen als een van de veroorzakers van de onrust en het gevoel van onveiligheid binnen het team. Werkgeefster gaat niet met werkneemster in gesprek maar heeft ervoor gekozen om direct, zonder mogelijkheid tot het bespreken van alternatieven, de beslissing mee te delen dat zij zal worden overgeplaatst, welke overplaatsing een grote impact had op werkneemster. Daarnaast is de manier waarop de overplaatsing aan werkneemster is gecommuniceerd, in strijd met het protocol van werkgeefster voor ongewenste omgangsvormen en hoe daarmee om te gaan. Ook overweegt de kantonrechter dat, hoewel werkgeefster verklaart dat zij de overplaatsing niet als een disciplinaire maatregel heeft bedoeld, zij zich onder deze omstandigheden kan voorstellen dat werkneemster deze beslissing wel als zodanig heeft ervaren. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van € 75.000 bruto toe. Daarbij is onder meer afgewogen dat er geen aanleiding was om te denken dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen al op korte termijn tot een einde zou zijn gekomen. Ook wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van achterstallig loon over de periode van 14 maart tot en met 31 mei 2025 en betaling van € 1.953 aan proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:5717

Zaaknummer: 11620817 \ AZ VERZ 25-14

Rechters: Van Dam

Advocaten: L.V. Claassens en R.A. Brand

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:629 BW; 7:629a BW; 7:671a BW; 7:682 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat P-Direkt onvoldoende heeft aangetoond dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden, waardoor geen boete verschuldigd is.

Feiten

Werknemer is in dienst bij P-Direkt als medewerker administratie. Op 12 november 2024 hebben werknemer en P-Direkt een beëindigingsovereenkomst gesloten, met daarin onder meer een einddatum van 1 februari 2026, vrijstelling vanaf 1 februari 2025, geheimhouding en een boetebeding. Op 8 januari 2025 heeft een collega van werknemer, X, P-Direkt een mail gestuurd over een verzoek om toekenning van een proportionele jubileumuitkering, omdat 'zijn beslissing om dit te doen wordt versterkt omdat P-Direkt mijn (oud-)collega een ruime schadevergoeding heeft toegekend op basis van de hele IC-kwestie'. Naar aanleiding van deze e-mail heeft mevrouw A, afdelingshoofd bij P-Direkt, met X een gesprek gevoerd. Op basis van dat gesprek heeft A op 14 februari 2025 een e-mail aan een collega binnen P-Direkt gestuurd. In die e-mail schrijft zij onder meer dat X tijdens het gesprek heeft gezegd dat zijn oud-collega hem heeft verteld dat hij voor een langere periode niet meer hoeft te werken maar wel salaris krijgt doorbetaald. Naar aanleiding van de e-mail van en het gesprek met X heeft A werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 28 februari 2025. Bij dit gesprek was de HR-adviseur aanwezig. Op 7 maart 2025 heeft A een e-mail aan werknemer gestuurd, waarin onder meer staat dat werknemer tijdens het gesprek heeft aangegeven dat hij met drie collega's binnen P-Direkt heeft gesproken over het feit dat hij persoonlijke afspraken heeft gemaakt met de plaatsvervangend directeur van P-Direkt over het einde van het dienstverband en dat deze afspraken zijn vastgelegd, en dat gelet op deze verklaring en de uitspraken van X vaststaat dat werknemer zijn geheimhoudingsplicht uit de beëindigingsovereenkomst heeft geschonden en hij de daarin opgenomen boete verschuldigd is. Bij de salarisbetaling van april 2025 heeft P-Direkt een eerste bedrag van € 500 ingehouden op het salaris van werknemer. In mei 2025 is bij de daaropvolgende salarisbetaling opnieuw een bedrag van € 500 ingehouden.

Oordeel

De bewijslast ligt in dit geval bij P-Direkt, omdat zij zich beroept op het rechtsgevolg van de overtreding van het geheimhoudingsbeding, namelijk dat werknemer een boete verschuldigd is. P-Direkt wijst ter onderbouwing van haar stelling dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft overtreden allereerst naar de e-mail van 8 januari 2025 die zij heeft ontvangen van X. Uit deze e-mail volgt volgens P-Direkt dat werknemer het geheimhoudingsbeding heeft geschonden, omdat X daarin spreekt over een 'ruime schadevergoeding' die toegekend zou zijn aan werknemer. In een later gesprek zou X volgens P-Direkt specifiek hebben gesproken over een langere periode van vrijstelling van werk met doorbetaling van salaris. Uit de bewoordingen van de e-mail van 8 januari 2025 kan niet zonder meer worden afgeleid dat de ruime schadevergoeding waaraan X refereert betrekking heeft op (de inhoud van) de beëindigingsovereenkomst die werknemer en P-Direkt met elkaar zijn overeengekomen. Dat X in een later gesprek zou hebben gesproken over een langere periode van vrijstelling van werk met doorbetaling van salaris kan niet worden vastgesteld enkel op basis van de e-mail van A van 14 februari 2025. De in deze e-mail opgenomen samenvatting van haar gesprek met X is een weergave van dat gesprek vanuit het oogpunt van A. P-Direkt voert verder aan dat werknemer in een gesprek heeft bevestigd dat hij met drie collega's heeft gesproken over het feit dat hij persoonlijke afspraken heeft gemaakt over het einde van zijn dienstverband en dat die afspraken zijn vastgelegd. Werknemer heeft dit gemotiveerd betwist. Hij geeft aan dat hij wel contact heeft gehad met drie collega's over de IC-kwestie, maar dat daarbij niet is gesproken over de inhoud van de beëindigingsovereenkomst. De conclusie uit het voorgaande is dat P-Direkt tegenover de betwistingen van werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat hij het geheimhoudingsbeding heeft geschonden. Werknemer is dan ook geen boete verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 25-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:15762

Zaaknummer: 11650014 RP VERZ 25-50292

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: M.C. Jilderda. en J.V. Wieling

Wetsartikelen: 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opgezegd door werkgever. Geen instemming werknemer en geen uitzondering ex artikel 7:671 lid 1 BW. Toekenning billijke vergoeding van € 35.000 (gelijk aan negen maandsalarissen), transitievergoeding (€ 2.341,29) en gefixeerde schadevergoeding (€ 3.369,30).

Feiten

Werknemer is op 30 januari 2023 in dienst getreden van werkgeefster, een transportbedrijf, in de functie van chauffeur. Op 5 september 2024 heeft werknemer een officiële waarschuwing ontvangen vanwege zijn gedrag tegen klanten. Op 18 september 2024 heeft werkgeefster zowel mondeling als schriftelijk aan werknemer laten weten dat hij niet langer welkom is bij een van de klanten van werkgeefster. Op 19 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft de ziekmelding niet geaccepteerd, waarna een onaangekondigd huisbezoek heeft plaatsgevonden. Tijdens het huisbezoek is werknemer verteld dat hij de volgende dag op de werkvloer wordt verwacht en dat werkgeefster niet zal overgaan tot het inschakelen van een bedrijfsarts. Vervolgens heeft werkgeefster zich op het standpunt gesteld dat partijen akkoord waren met het beëindigen van het dienstverband. Werknemer heeft per e-mail aangegeven in geen geval akkoord te zijn met de beëindiging. Werkgeefster heeft op 27 september 2024 aan werknemer geschreven: 'Hierbij bevestigen wij schriftelijk je ontslag per 27-09-2024.' Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst op 27 september 2024 onrechtmatig is opgezegd en toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegging niet rechtmatig

Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat partijen overeenstemming hebben bereikt ten aanzien van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 27 september 2024. Werknemer

heeft gemotiveerd weersproken dat hij akkoord is gegaan. Nog los van het voorgaande staat vast dat de beëindiging niet schriftelijk is vastgelegd en dat geen schriftelijk akkoord is gegeven op enig voorstel de arbeidsovereenkomst te beëindigen (vgl. art. 7:670b lid 1 BW). Ook kan er geen sprake zijn van een geldige instemming van werknemer met de beëindiging, omdat daarvoor een schriftelijke verklaring is vereist die duidelijk en ondubbelzinnig op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst is gericht. Een dergelijke verklaring ontbreekt. Dit betekent dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder schriftelijke instemming van werknemer en zonder dat zich een van de uitzonderingen genoemd in artikel 7:671 lid 1 sub a tot en met h BW (zoals een proeftijdontslag of een ontslag op staande voet) voordoet. Dit betekent dat de opzegging niet rechtsgeldig is. De verzochte verklaring voor recht wordt toegewezen.

Vergoedingen

Werknemer heeft een billijke vergoeding verzocht van € 36.010,03 bruto, gelijk aan negen brutomaandsalarissen. Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd tegen de hoogte van het door werknemer verzochte bedrag. Dat werknemer is uitgegaan van negen brutomaandsalarissen komt de kantonrechter niet onredelijk voor. Wel dient te worden meegewogen dat werknemer met de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding al (deels) is gecompenseerd voor het handelen van werkgeefster. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 35.000 bruto. Daarnaast heeft werknemer recht op de transitievergoeding van € 2.341,29 bruto en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 3.369,30 bruto.

Loon

Ten slotte wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris. In dit kader wordt een bedrag van € 2.346,86 bruto toegewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-03-2025

Zaaknummer: 11413326

RECHTSPRAAK

Verzoek toekenning billijke vergoeding aan advocate afgewezen, nu haar tijdelijke contract correct is aangezegd en uit gesprekken met een advocaat-stagiaire niet kan worden afgeleid dat een aanbod of toezegging is gedaan over het aangaan van een vast contract.

Feiten

Werkgeefster is een advocatenkantoor. X is indirect enig bestuurder van werkgeefster. Werkneemster is sinds 3 januari 2022 in dienst bij werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van een jaar, die tweemaal met eenzelfde duur is verlengd. Op 23 juli 2024 heeft X een e-mail naar werkneemster gestuurd waarin hij afsluit met de opmerking: *'Ik heb jou 14 dagen geleden al laten weten dat wij jouw arbeidsovereenkomst niet gaan verlengen'*. In een whatsappbericht van 24 juli 2024 heeft een advocaat-stagiair bij werkgeefster aan werkneemster onder meer het volgende geschreven: *'Naar wat ik begreep van X geef jij aan dat er toezeggingen zijn gedaan over je toekomst binnen werkgeefster en ik wil graag met je overleggen hoe we gewoon op een nette manier invulling kunnen geven aan deze toezeggingen. (...) Ik zou het zonde vinden als we je straks als collega moeten missen aangezien ik ook voor de langere termijn wel denk dat er een rol voor je is weggelegd bij ons kantoor (...)'*. Op 26 juli 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de advocaat-stagiair. Werkneemster heeft diezelfde dag na het gesprek een whatsappbericht naar de advocaat-stagiair gestuurd met onder meer de volgende inhoud: *'Rectificatie, Bruto 5500 voor 4 dagen, Vast contract, 1 dag naar kantoor (...)'*. Op 29 juli 2024 vraagt werkneemster in een whatsappbericht aan de advocaat-stagiair of hij haar wil informeren over *'ons gesprek van afgelopen vrijdag'*, omdat zij *'graag duidelijkheid'* wil. In een brief van 3 september 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat haar arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en dus eindigt met ingang van 3 januari 2025. Werkneemster verzoekt onder meer om toekenning van een billijke vergoeding van € 75.000 bruto. Zij stelt zich op het standpunt dat haar tijdelijke arbeidsovereenkomst is omgezet naar een vast dienstverband en dat de arbeidsovereenkomst vervolgens ten onrechte en niet rechtsgeldig is opgezegd.

Oordeel

Werkneemster stelt dat uit het gesprek tussen haar en de advocaat-stagiair en de whatsappberichten op 24 en 26 juli 2024 volgt dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen. De kantonrechter volgt die stelling niet. Daarbij is in de eerste plaats van belang dat werkgeefster in een e-mail van 23 juli 2024 al had laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Die mededeling was luid en duidelijk en afkomstig van werkgeefster zelf. In de tweede plaats kan uit het door werkneemster genoemde gesprek en de door haar genoemde whatsappberichten niet worden afgeleid dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Meer dan een uitnodiging om te overleggen over een mogelijke oplossing kan niet in die berichten worden gelezen en daaruit volgt in ieder geval geen aanbod of toezegging namens werkgeefster. Dat blijkt ook uit het whatsappbericht van werkneemster zelf van 29 juli 2024, omdat zij daarin om informatie en duidelijkheid vraagt, wat niet te rijmen is met de stelling dat al sprake zou zijn van een aanbod of toezegging. Bovendien blijkt nergens uit dat de advocaat-stagiair bevoegd was om namens werkgeefster afspraken te maken of toezeggingen te doen en dat werkneemster daarop mocht vertrouwen, in afwijking van de duidelijke mededeling van werkgeefster zelf in de e-mail van 23 juli 2024, die nog eens is bevestigd in de brief van 3 september 2024. De conclusie is dat er geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen en daartoe ook geen aanbod of toezegging is gedaan. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dus van rechtswege is geëindigd op 3 januari 2025. De brief van werkgeefster van 3 september 2024 moet daarom worden aangemerkt als een aanzegging en niet als een opzegging. Bij gebreke van een opzegging is er geen grondslag voor toekenning van de door werkneemster verzochte billijke vergoeding. Het verzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6602

Zaaknummer: 11566762

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: N. Talhaoui en M.H.A. Gobes

Wetsartikelen: 7:668 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Gelet op de redelijk vrijblijvende toon waarop werkgeefster communiceerde over het werkaanbod, is het niet verschijnen van werknemers onvoldoende om te kunnen spreken van zodanige werkweigering dat dit een ontslag op staande voet rechtvaardigt.

Feiten

Werknemers (familieleden van elkaar) zijn respectievelijk sinds 14 februari 2022, 25 februari 2022 en 10 augustus 2023 in dienst van Flex Team op basis van een uitzendovereenkomst. Vanaf indiensttreding tot 18 oktober 2024 zijn zij allen ter beschikking gesteld aan bedrijf A. Vanaf 18 oktober 2024 hebben werknemers met toestemming van Flex Team onbetaald verlof opgenomen in verband met een ongeval en ziekenhuisopname van de heer X. De heer X is als gevolg van het ongeval overleden. Werknemers zijn daarna naar Roemenië afgereisd om de uitvaart en alles daaromheen te regelen. Flex Team heeft werknemer op 17 januari 2025 gevraagd of hij kon terugkomen om te werken voor bedrijf Y. Werknemer heeft aangegeven dat hij terug wil naar bedrijf X. Daar was volgens Flex Team geen werk op dat moment. Op 6 februari 2025 heeft Flex Team meegedeeld aan werknemer A dat ze werk heeft voor de werknemers in een van de slachthuizen en dat zij al heeft aangeboden dat zij aan de slag kunnen bij bedrijf Y. Op 12 februari 2025 heeft Flex Team geschreven dat de werknemers op 17 februari om 8:00 uur bij bedrijf Y een 'testdag' hebben. Tussen partijen is vervolgens gecorrespondeerd over het salaris, het vervoer van en naar bedrijf Y en de accommodatie waar werknemers zouden verblijven. Bij brieven van 18 februari 2025 heeft Flex Team werknemers op staande voet ontslagen, kort samengevat vanwege werkweigering. Werknemers verzoeken betaling van achterstallig loon, betaling van een gefixeerde schadevergoeding, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Het hardnekkig weigeren van redelijke bevelen of opdrachten kan een dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter acht het in dit geval echter onvoldoende aannemelijk dat de werknemers voorafgaand aan 17 januari 2025 afspraken niet zouden zijn

nagekomen of helemaal niets van zich zouden hebben laten horen. Dat de oorspronkelijk als kortdurend bedoelde afwezigheid in verband met het ongeval van X is uitgemond in een langduriger afwezigheid vanwege zijn overlijden en het regelen van de uitvaart in Roemenië hebben beide partijen niet voorzien en kan niet zonder meer (mede) ten grondslag worden gelegd aan het ontslag op staande voet. Dan resteert alleen ter beoordeling de communicatie tussen Flex Team en werknemer A vanaf 17 januari 2025 tot de datum van ontslag en de vraag of het voor de werknemers voldoende duidelijk was wat de gevolgen zouden zijn, als zij op 17 februari 2025 niet zouden komen opdagen voor de ‘testwerkdag’ bij bedrijf Y. Met Flex Team is de kantonrechter van oordeel dat het absoluut niet netjes is van de werknemers om na 14 februari 2025 niet aan Flex Team te laten weten dat zij definitief niet naar Nederland zouden komen voor de testwerkdag op 17 februari 2025 bij bedrijf Y, terwijl Flex Team expliciet om een bevestiging had verzocht dat ze zouden komen. Als zij geen vertrouwen hadden in dit aanbod en de aangeboden huisvesting, hadden zij dat uitdrukkelijk aan Flex Team moeten aangeven. Gelet op de redelijk vrijblijvende toon waarop Flex Team tot dat moment met hen via WhatsApp communiceerde, is dit naar het oordeel van de kantonrechter toch onvoldoende om te kunnen spreken van het zodanig hardnekkig weigeren van een redelijke bevel of opdracht dat dit meteen een ontslag op staande voet rechtvaardigt, mede in aanmerking genomen dat een ontslag op staande voet een uiterste maatregel is. Een (laatste) waarschuwing, waarbij de gevolgen van het weigeren van het aanvaarden van een nieuw aanbod voor werk duidelijk zouden worden gecommuniceerd, zou naar het oordeel van de kantonrechter meer op zijn plaats zijn geweest. Aan werknemers wordt een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7149

Zaaknummer: 11671928 en 11672175 en 11671555

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S. Heijerman en L.G.H.A.M. Evers

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Disfunctioneren van Financial Economic Crime-onderzoeker/analist voldoende onderbouwd, maar werkgeefster laat na te voldoen aan haar actieve en initiërende rol in het kader van haar herplaatsingsinspanningen. Afwijzing ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 november 2021 in verschillende functies gedetacheerd geweest bij werkgeefster en is op 1 februari 2023 in vaste dienst getreden bij (een lokale voorganger van) werkgeefster. Werknemer werkt in het team FEC (Financial Economic Crime) Economic Sanctions Monitoring (ESM) en is verantwoordelijk voor het onderzoeken en analyseren van risicovolle meldingen en signalen. Werkgeefster was niet tevreden over het functioneren van werknemer en stelt zich op het standpunt dat werknemer over onvoldoende analytische vaardigheden beschikt. Het klantenonderzoek en klantcontact laten ook te wensen over. Ook ontbreekt het aan zelfreflectie, schiet werknemer in de verdediging bij feedback, legt hij de schuld buiten zichzelf en kan ook niet goed met collega's samenwerken, aldus werkgeefster. Er hebben daarom vanaf (omstreeks) december 2023 tot juli 2024 en vanaf 9 september tot 31 december 2024 twee verbetertrajecten plaatsgevonden. Werkgeefster heeft op 30 december 2024 geconcludeerd dat werknemer onvoldoende verbetering heeft laten zien en dat hij zijn functie niet langer kan blijven bekleden. Werkgeefster heeft in januari 2025 met werknemer gesprekken gevoerd die tot doel hadden om te bekijken of herplaatsing in een andere functie mogelijk was. Er is echter geen geschikte functie voor werknemer gevonden. Werkgeefster verzoekt onder meer de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden primair vanwege disfunctioneren. Werknemer verweert zich tegen het ontbindingsverzoek en stelt zich onder meer op het standpunt dat (i) het eerste verbetertraject geen deugdelijk traject is geweest en (ii) werkgeefster niet heeft voldaan aan haar herplaatsingsinspanningen.

Oordeel

Disfunctioneren

De kantonrechter stelt allereerst voorop dat werkgeefster voldoende aannemelijk heeft

gemaakt dat het functioneren van werknemer niet voldeed aan de functie-eisen. De kantonrechter deelt echter het standpunt van werknemer dat het eerste verbetertraject niet deugdelijk was. Er is toen geen verbeterplan opgesteld met meetbare doelen en een einddatum van het traject ontbrak. Werknemer is tijdens het eerste verbetertraject ook niet voldoende begeleid. Op 6 juni 2024 werd werknemer al medegedeeld dat hij niet langer in zijn functie actief kon blijven. Deze conclusie was gelet op de gebrekkige begeleiding echter voorbarig. In augustus 2024 is een nieuw verbetertraject met werknemer afgesproken. Er is een verbeterplan opgesteld waarin verbeterpunten en acties zijn opgenomen voor de onderwerpen analysevaardigheden, output, outreachvaardigheden, samenwerken en schrijfvaardigheid/risicobeoordeling. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster werknemer met dit verbetertraject wel serieus en reëel gelegenheid tot verbetering heeft geboden. Bij de eindevaluatie van dit verbetertraject op 30 december 2024 is geconcludeerd dat er onvoldoende verbetering is geweest en dat er geen voldoende perspectief is dat werknemer die verbetering wel kan realiseren. Per onderwerp is aangegeven waarop werknemer nog tekortschoot. Gezien het verloop van dit verbetertraject is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster hiermee voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer na het tweede verbetertraject ondanks de geboden intensieve begeleiding nog steeds niet goed functioneerde. Werkgeefster heeft zich gelet hierop in redelijkheid op het standpunt kunnen stellen dat werknemer niet geschikt is voor het verrichten van zijn functie en dat sprake is van disfunctioneren. Er is daarom sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Herplaatsingsinspanningen

De kantonrechter is echter van oordeel dat de herplaatsingsinspanningen van werkgeefster onvoldoende zijn geweest. De kantonrechter overweegt dat van werkgeefster mag worden verwacht dat zij werknemer actief begeleidt bij het vinden van een andere, passende functie. Zij dient, zo nodig door middel van een assessment, te onderzoeken welke functies binnen haar organisatie voor werknemer passend zijn en aansluiten bij zijn opleiding, ervaring en capaciteiten. Als er een openstaande vacature is voor een passende functie, dient zij werknemer proactief uit te nodigen voor een sollicitatie. Werkgeefster heeft echter in feite niet veel meer gedaan dan werknemer te attenderen op twee platforms en hem een lijst met openstaande functies toe te sturen waaruit hij een keuze kon maken, om vervolgens te constateren dat de door hem geselecteerde functies en een drietal andere functies niet passend voor hem waren. Werknemer had daarna weliswaar de mogelijkheid om gebruik te maken van een carrièrecoach, een mentorcoach en externe loopbaanbegeleiding, maar werkgeefster heeft niet onderbouwd dat zij hiermee voldoende invulling heeft gegeven aan de actieve, initiërende rol die zij in het kader van het herplaatsingsonderzoek diende te vervullen.

Omdat werkgeefster onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht, wordt het ontbindingsverzoek afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 27-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3108

Zaaknummer: 11611776 UE VERZ 25-82

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: M.A. Bouman en M.H.J. Provó Kluit

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

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft onjuiste en onvolledige mededelingen gedaan over beperkingen en arbeidsmogelijkheden tijdens ziekte. Ontslag op staande voet naar aanleiding van bevindingen bedrijfsrecherche rechtsgeldig gegeven. Geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Werknemer, onder bewind gesteld, is sinds 1 mei 2024 in dienst van Renes Recycling B.V. (hierna: Renes) als chauffeur CE. Op 4 juni 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 21 juni 2024 is hij gezien door de bedrijfsarts. Op 27 juni 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij onjuiste en onvolledige mededelingen heeft gedaan over de ernst van zijn beperkingen en over zijn arbeidsmogelijkheden tijdens ziekte. Renes schrijft in de ontslagbrief dat werknemer zich heeft ziekgemeld omdat hij zijn knie zou hebben verdraaid en geen werkzaamheden zou kunnen verrichten. Renes heeft vervolgens Dörr Bedrijfsrecherche ingeschakeld en uit het onderzoeksrapport is gebleken dat werknemer (vlot) trappen op- en afloopt, hij zijn honden uitlaat, zelfstandig in een auto rijdt, op een (ongelijk) voetbalgrasveld loopt en activiteiten ontplooit. Dit alles bij herhaling, zonder medische hulpmiddelen en zichtbaar ongehinderd, terwijl werknemer verklaart het huis niet uit te kunnen vanwege zijn beperkingen en op krukken te lopen, aldus Renes. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en toekenning van vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onjuiste en onvolledige mededelingen werknemer

Uit het onderzoeksrapport blijkt dat werknemer activiteiten heeft ondernomen die in strijd zijn met de door hem gestelde beperkingen en gezondheidsklachten in gesprekken met Renes en de bedrijfsarts. Werknemer heeft dan ook onjuiste en onvolledige mededelingen gedaan over zijn beperkingen.

Inschakelen onderzoeksbureau rechtmatig

De kantonrechter is van oordeel dat het inschakelen van een onderzoeksbureau om gedurende een korte tijd (vier dagen) observaties uit te voeren in dit geval een doelmatig middel is en niet ontoelaatbaar. Weliswaar maakt het inbreuk op de privacy van werknemer, maar dat is in dit geval gerechtvaardigd. Renes had terechte bedenkingen over de door werknemer gestelde beperkingen. Zo had Renes na de ziekmelding meerdere keren geconstateerd dat werknemer niet thuis was, terwijl hij had gezegd dat hij vanwege zijn medische klachten zijn huis niet uit kon. Werknemer deed tweemaal niet open toen Renes een bos bloemen langs kwam brengen op 12 juni 2024 en nam de telefoon niet altijd op. Renes is op 21 juni 2024 weer langs werknemer gegaan, maar hij was op dat moment opnieuw niet thuis. Even later kwam werknemer met een auto de straat ingereden. Hij liep, zonder krukken, de trap op en af en vertrok vervolgens met de auto naar zijn afspraak met de bedrijfsarts. Dit is in strijd met wat werknemer die dag heeft verklaard. Hij gaf immers aan dat hij de deur niet uit kon en met krukken liep. Werknemer voert aan dat de onaangekondigde bezoeken van Renes niet zijn toegestaan. Hoewel een werkgever terughoudend moet zijn met het zelf benaderen van een ziekgemelde werknemer, was het eerste bezoek in dit geval toelaatbaar. Renes wilde slechts een bos bloemen langsbrengen. Voor het bezoek op 21 juni 2024 ligt dat wellicht anders. Renes had mogelijk niet moeten langsgaan, maar dat neemt niet weg dat de bevindingen wel gebruikt mochten worden in de afweging om een onderzoeksbureau in te schakelen.

Ontslag op staande voet rechtsgeldig

Een en ander levert een dringende reden op die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Ook is voldaan aan de onverwijldheidseis. Het ontslag op staande voet blijft in stand. Werknemer heeft geen recht op de transitievergoeding, nu het handelen van werknemer ernstig verwijtbaar is. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10095

Zaaknummer: 11273499 VZ VERZ 24-7636

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: P.A. van Lange en mr. A.L. van den Bosch

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

RECHTSPRAAK

Kort geding. Opschorting en stopzetting loonbetaling wegens niet deelnemen re-integratieactiviteiten niet terecht.

Feiten

Werknemer is op 11 maart 2011 bij werkgever in dienst getreden als productiemedewerker, aanvankelijk op basis van een uitzendovereenkomst en later voor onbepaalde tijd. Op 8 mei 2025 is er een geschil op de werkvloer ontstaan tussen werknemer en een collega enerzijds en de leidinggevende anderzijds. Werknemer heeft daarvoor een officiële waarschuwing voor werkweigering ontvangen. Werknemer meldt zich vervolgens ziek, waarna direct een telefonisch consult met bedrijfsarts 1 heeft plaatsgevonden, die oordeelt dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is en adviseert om twee weken de tijd te nemen om te herstellen waarna gesprekken opgestart moeten worden over de werkgerelateerde problemen. Vervolgens vindt er een fysiek consult plaats met bedrijfsarts 2. Deze bedrijfsarts oordeelt dat niet zozeer sprake is van ziekte of gebrek maar van stressgerelateerde klachten en dat een korte interventieperiode nodig is. Hij adviseert werkgever om werknemer uit te nodigen voor een gesprek, eventueel onder leiding van een mediator of iemand van HR. Werknemer wordt uitgenodigd voor een gesprek waarop hij te kennen geeft dat hij niet in staat is om te komen en dat hij ook juridisch advies wil inwinnen. Een nieuwe uitnodiging volgt met als waarschuwing dat bij niet verschijnen een loonopschorting volgt. Werknemer verschijnt niet en laat weten dat een gesprek moet plaatsvinden onder leiding van een mediator. Werkgever bevestigt de opschorting van de loondoorbetaling en nodigt werknemer nogmaals uit onder de waarschuwing dat een loonstop volgt bij niet verschijnen. De loonstop volgt. Uiteindelijk volgt op 19 augustus 2025 het eerste mediationgesprek. Vanaf die datum betaalt werkgever het loon weer. Werknemer vordert betaling van het salaris te vermeerderen met de vakantiebijslag en alle emolumenten vanaf 16 mei 2025 totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt.

Oordeel

Spoedeisendheid en deskundigenverklaring

De kantonrechter oordeelt dat de vordering een spoedeisend karakter heeft en voorts dat in deze procedure de arbeidsongeschiktheid niet ter discussie staat. Het overleggen van een

deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW acht de kantonrechter daarom niet nodig. De verplichting tot het overleggen van een deskundigenverklaring (op straffe van niet-ontvankelijkheid) geldt niet in kort geding (HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1673).

Loonopschorting en loonstop

De kantonrechter is van oordeel dat de loonopschorting onterecht is opgelegd omdat er bij de uitnodigingen min of meer sprake was van een dictaat van werkgever, waarbij aan de positie van werknemer volledig voorbij is gegaan. Ook ten aanzien van de loonstop is de kantonrechter van oordeel dat het handelen van werkgever kwalificeert als het ongeoorloofd uitoefenen van druk, zeker tegen de achtergrond van de adviezen van beide bedrijfsartsen om tot een oplossing te komen, waarbij is aangegeven om daarvoor enige tijd te nemen. Daarmee heeft werkgever het re-integratieproces gefrustreerd. Dit betekent niet dat werknemer niet hoeft mee te werken aan redelijke re-integratie-inspanningen. Als hij dat weigert, dan komt er een moment waarop loonopschorting of een loonstop wel terecht is. Of daar al sprake van is (geweest) kan de kantonrechter echter binnen het kader van dit kort geding niet beoordelen. Werkgever wordt veroordeeld het loon vanaf 16 mei 2025 tot 19 augustus 2025 te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8341

Zaaknummer: 11769682 \ CV EXPL 25-2959

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: A.J.T.M. Oudenhoven en C.M.C. Hendriks

Wetsartikelen: 7:629 BW; 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet afgewezen. Werknemer verricht concurrerende werkzaamheden.

Feiten

Werknemer is in 2012 in dienst getreden bij werkgeefster, een bedrijf dat zich bezighoudt met het ontwerpen, creëren, produceren en wereldwijd realiseren van projecten (zoals stands) voor beurzen, congressen en andere zakelijke evenementen. Werknemer was verantwoordelijk voor het relatiebeheer van enkele klanten. Zijn loon bedroeg € 5.355 bruto per maand, exclusief emolumenten. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een verbod op nevenwerkzaamheden opgenomen en een concurrentiebeding. Werknemer wordt op staande voet ontslagen, waarbij in de ontslagbrief onder meer wordt vermeld dat werknemer (a) op 11 maart 2024 een onderneming is gestart, (b) tijdens werktijd offertes heeft uitgebracht en opdrachten heeft aangenomen en uitgevoerd, (c) daarvoor klanten van werkgeefster heeft gefactureerd en (d) al voorafgaand aan de oprichting van zijn bedrijf opdrachten heeft aangenomen, uitgevoerd en vanuit privé heeft gefactureerd. Voorafgaand aan het ontslag op staande voet hebben partijen een gesprek gevoerd over het handelen en het gedrag van werknemer. Werknemer stelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat dit niet onverwijld is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorafgaand aan het ontslag op staande voet hebben partijen een gesprek gevoerd, waarvan het verslag door werkgeefster is overgelegd. Werknemer heeft de juistheid van dit verslag betwist, maar heeft niet aangegeven op welke punten het verslag niet klopt. Op de mondelinge behandeling heeft werkgeefster toegelicht dat het verslag een letterlijke weergave is van het gesprek en wel aan de hand van tijdens dat gesprek gemaakte notities, omdat werknemer niet instemde met het maken van een geluidsopname van het gesprek. Nu werknemer dit niet gemotiveerd heeft weersproken, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van het gespreksverslag. Uit de ontslagbrief en het gespreksverslag samen blijkt voldoende duidelijk het verwijt dat werknemer concurrerende nevenwerkzaamheden heeft verricht en dat dit voor haar de (dringende) reden was voor het

ontslag op staande voet. De stelling van werknemer dat de reden voor het ontslag hem niet duidelijk is, wordt verworpen. Werknemer heeft erkend dat hij tijdens zijn dienstverband op persoonlijke titel of vanuit zijn bedrijf vier projecten voor twee bedrijven heeft begeleid. Om de werkzaamheden te factureren is hij een eenmanszaak gestart. Werknemer heeft daarmee willens en wetens het in de arbeidsovereenkomst opgenomen nevenwerkzaamhedenverbod overtreden. Het staat immers vast dat werknemer geen toestemming heeft gevraagd voor het verrichten van deze (en mogelijk ook andere) nevenwerkzaamheden. De kantonrechter is verder van oordeel dat het ontslag ook onverwijld is gegeven. Op 24 maart 2025 heeft werkgeefster een melding gekregen van een van haar werknemers, waarna de ICT-beheerder onderzoek heeft gedaan op de zakelijke laptop van werknemer. De uitkomsten van dit onderzoek waren op 27 maart 2025 bekend. Een dag later heeft werkgeefster werknemer gesproken en heeft zij hem op staande voet ontslagen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4672

Zaaknummer: 11725812 \ UE VERZ 25-160

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: R. van Viersen en Y. Bos-Bremmer

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:669 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die excessief en oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van tankpas, is terecht op staande voet ontslagen. Werknemer heeft geen enkele verklaring gegeven voor met leaseauto gereden duizenden kilometers. Persoonlijke omstandigheden, waaronder 23-jarig dienstverband, doen hier niet aan af.

Feiten

Werknemer (geboren in 1970) is in 2003 bij werkgeefster in dienst getreden. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van logistic manager. Werkgeefster is een internationaal bedrijf dat zich bezighoudt met het produceren, importeren, vermarkten en promoten van bloemen. In februari 2014 heeft werknemer van werkgeefster het gebruik van een leaseauto met tankpas gekregen. Vanaf 21 oktober 2024 is werknemer arbeidsongeschikt in verband met een dubbele hernia. Bij brief van 23 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege een onverklaarbaar hoog gebruik van de tankpas. Volgens werkgeefster heeft werknemer in november in totaal 111,52 liter getankt, genoeg om 1500 tot 2000 km te kunnen rijden, terwijl werknemer op dat moment arbeidsongeschikt was en zelf aangaf niet naar het kantoor van werkgeefster te kunnen komen vanwege zijn klachten. Ook in de maanden voor de ziekmelding is een 'extreme hoeveelheid brandstof' getankt door werknemer. Ook heeft werknemer in strijd met de leaseautoregeling zijn neef in de auto laten rijden en aan hem de tankpas met pincode ter beschikking gesteld, aldus werkgeefster. Werknemer verzoekt (primair) vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen reden om aan te nemen dat werkgeefster eerder dan 17 december 2024 kennis heeft genomen van de factuur en het tankgedrag van werknemer. Dan mag werkgeefster nog korte tijd worden gegund om nader onderzoek te doen. Geoordeeld wordt dat het ontslag gegeven op 23 december 2024 in dit licht onverwijld is gegeven. Voor wat betreft de feitelijke gedragingen die werkgeefster aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd geldt het volgende. De kantonrechter oordeelt dat werknemer de toepasselijke leaseautoregeling heeft overtreden door zijn neef meerdere keren in de auto te

laten rijden en hem de tankpas met pincode te laten gebruiken. Alleen gezinsleden mogen dit op grond van de leaseautoregeling en een neef is geen gezinslid. De kantonrechter is voorts van oordeel dat oneigenlijk (en daarmee ernstig verwijtbaar) gebruik van de tankpas ook aan de orde is als de werknemer om wie het gaat geen behoorlijke verantwoording kan afleggen over het gebruik van de pas. De kantonrechter komt tot de slotsom dat het verhaal van werknemer aangaande november 2024 simpelweg niet klopt. Vast staat dat er die maand getankt is op 2, 4, 7 en 23 november, in totaal 111,52 liter. In eerste instantie geeft werknemer als verklaring dat zijn neef met de vrouw van werknemer boodschappen is gaan doen en dat die neef werknemer ook wel eens met de leaseauto naar de fysiotherapeut of het ziekenhuis heeft gebracht. Dat verklaart het aantal gereden kilometers geenszins. Pas op de mondelinge behandeling heeft werknemer desgevraagd verklaard dat hij ook nog op 30 november 2024 met de leaseauto, bestuurd door zijn neef, naar Duitsland heen en weer is gereden, in totaal 700 km. De kantonrechter acht dat ongeloofwaardig. Ten eerste had er bij een dergelijke rit in elk geval een keer getankt moeten worden en dat is niet gebeurd, althans niet met de tankpas. De laatste tankbeurt in november was immers op de 23e. Ten tweede kan de kantonrechter moeilijk aannemen dat werknemer met zijn klachten als gevolg van de dubbele hernia in staat was om 700 km in een auto te rijden, ook al was dit als passagier. Ook staat vast dat er in september 2024 voor een bedrag van € 445,96 (208,72 liter) is getankt en in de maand mei 2024 voor een bedrag van € 526 (245,21 liter). Het gaat dan tenminste om respectievelijk 2.880 en 3.380 km. Voor dit aantal kilometers heeft werknemer geen enkele verklaring gegeven. Met het voorgaande is komen vast te staan dat werknemer excessief en oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van de tankpas en hij een neef in de leaseauto heeft laten rijden en gebruik heeft laten maken van de tankpas met pincode. Ook heeft werknemer geen verklaring gegeven over met de leaseauto gereden duizenden kilometers. Ook dat is in de gegeven omstandigheden ernstig verwijtbaar. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. De persoonlijke omstandigheden van werknemer, met name het dienstverband van 23 jaar, zijn leeftijd (55 jaar) en het kostwinnerschap, leggen niet voldoende gewicht in de schaal om tot een ander oordeel te komen. Afwijzing van de verzoeken volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3357

Zaaknummer: 11502360

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: H.A. van Hapert en M.J. de Jong

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

RECHTSPRAAK

Grootscheepse diefstal van kratten 's avonds en in de weekenden. Ontslag op staande voet heftruckchauffeur die de diefstal mogelijk heeft gemaakt. Ontslag op staande voet blijft in stand.

Feiten

Werknemer (geboren in 1987) is sinds 24 februari 2020 in dienst bij werkgeefster in de functie van productiemedewerker B. Werkgeefster is een transportbedrijf en verzorgt onder meer de bevoorrading van Albert Heijn. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden bij een distributiecentrum en hij was onder meer verantwoordelijk voor het in- en uitladen van kratten die in gebruik zijn bij Albert Heijn. Bij werkgeefster is op enig moment het vermoeden ontstaan dat met medewerking van personeel grootschalige diefstal van kratten (met een waarde van € 3,86 aan statiegeld per krat) plaatsvond. Op 23 augustus 2024 heeft werkgeefster aan een recherchebureau opdracht gegeven onderzoek te doen naar de vermeende diefstal. Uit het onderzoek is gebleken dat inderdaad een grootschalige diefstal van kratten heeft plaatsgevonden. Op 18 januari 2025 heeft het recherchebureau opnieuw een grootschalige diefstal van kratten geconstateerd tijdens de werkuren van werknemer. Vervolgens is een politieonderzoek ingesteld. Op zondag 2 februari 2025 heeft de politie-eenheid diefstal van kratten geconstateerd en diverse aanhoudingen verricht, waaronder die van werknemer, zijn supervisor en twee andere vorkheftruckchauffeurs. Werknemer is diezelfde dag door werkgeefster geschorst. Op 6 februari 2025 is werknemer na een gesprek tussen partijen op staande voet ontslagen vanwege zijn betrokkenheid bij de diefstal van de kratten. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het ontslag niet rechtsgeldig is verleend en verzoekt toekenning van verschillende vergoedingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onverwijldheid

Bij de beoordeling van de vraag of werkgeefster voldoende voortvarend is geweest, is relevant dat een omvangrijk onderzoek heeft plaatsgevonden dat mede was gericht op het oprollen van

de organisatie achter de diefstal. Aannemelijk is dat het onderzoek in gevaar gebracht zou kunnen worden als werkgeefster in een eerder stadium arbeidsrechtelijke maatregelen had getroffen. Dit zou immers tot argwaan van de achter de verduistering zittende personen hebben geleid. Werkgeefster had dan een ook groot belang bij het voortzetten van het onderzoek. Dat werkgeefster toen, ondanks de bevindingen, nog niet tot ontslag is overgegaan, kan onder die omstandigheden daarom niet afdoen aan de onverwijldheid.

Dringende reden

Uit het rapport van het recherchebureau blijkt dat de handelwijze van werknemer op 23 november 2024 en 18 januari 2025 op een aantal punten afweek van de gebruikelijke gang van zaken. In de eerste plaats had werknemer, in afwijking van het reguliere werkproces, van het expeditiekantoor geen opdracht gekregen via de headset om pallets met kratten klaar te zetten. In de tweede plaats is hij al begonnen met het klaarzetten van kratten voordat de vrachtwagen er was. Ook dat is in strijd met de instructies. In de derde plaats heeft hij de chauffeurs niet laten tekenen voor ontvangst. De handelwijze wijkt niet alleen af van de toepasselijke werkinstructie maar ook van de werkwijze zoals werknemer die in een gesprek met het recherchebureau zelf heeft verwoord. De kantonrechter is voorts van oordeel dat werknemer zijn stelling dat hij een schriftelijke opdracht van de supervisor had gekregen, onvoldoende heeft onderbouwd. Wat verder opvalt, is dat werknemer in eerste instantie heeft verklaard dat 18 januari 2025 een gebruikelijke avond was waarop niets bijzonders gebeurde en die hij zich daarom niet meer goed kon herinneren. Vaststaat echter dat het op zaterdagavond normaalgesproken rustig is. Daarvan was die avond geen sprake. Binnen een zeer kort tijdsbestek kwamen er vijf vrachtwagens om kratten af te halen en binnen een uur kwamen diezelfde vrachtwagens terug om nog eens volgeladen te worden. Voor geen van de vrachtwagens had hij opdracht van het expeditiekantoor ontvangen en voor geen enkele lading heeft hij de chauffeur laten aftekenen. Dit week af van de gebruikelijke gang van zaken en van de gebruikelijke procedures. Ook als het juist is dat werknemer op instructie van zijn supervisor handelde, dan nog had hem duidelijk moeten zijn dat de gang van zaken niet in de haak was. Hierbij is van belang dat werknemer geen beginner was maar een ervaren buitenheftruckchauffeur. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat werknemer moedwillig van de werkinstructie is afgeweken en daarmee de diefstal/verduistering van een grote hoeveelheid kratten mogelijk heeft gemaakt. Dat is ernstig verwijtbaar en levert een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het ontslag blijft dan ook in stand en de verzochte vergoedingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:14928

Zaaknummer: 11626990 \ RP VERZ 25-50252

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: S.M. Krassenburg en F.J.H. Krumpelman

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

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een eenzijdige functiewijziging door Çalik Denim, waardoor de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is vanaf januari 2004 werkzaam bij het internationaal concern waarvan Çalik Denim een onderdeel is. Hij is in 2017 ook betrokken geweest bij de oprichting van Çalik Denim. Op 9 februari 2017 hebben Çalik Denim en werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten op grond waarvan werknemer op 15 maart 2017 bij Çalik Denim in dienst is getreden in de functie van Marketing and Technical Support Director. Werknemer is de enige werknemer in Nederland. Op 28 maart 2025 heeft werknemer een gesprek gevoerd met de general manager en het hoofd HR van het concern. In dat gesprek is een reorganisatie van de sales-, marketing- en salesvoorbereidingsgroep aangekondigd en werknemer verteld welke rol hij daarbij zou vervullen. Werknemer heeft vervolgens in verschillende e-mails en in een gesprek aangegeven dat hij zich niet kon vinden in de voorgestelde functieomschrijving en dat hij graag in overleg wilde treden om een oplossing te vinden. Op 3 april 2025 heeft Çalik Denim per e-mail laten weten dat er geen andere optie is. Op 9 april 2025 heeft het concern aan alle werknemers wereldwijd medegedeeld dat een herstructurering is doorgevoerd in de sales-, marketing- en verkoopondersteuningsfuncties. De salesafdeling is daarbij ingedeeld in twee hoofdgroepen en gescheiden van de ondersteunende functies. Werknemer zal samen met iemand anders leiding geven aan de salesteams. De ondernemingsraad van het concern heeft over de reorganisatie advies uitgebracht. Werknemer heeft zich op 17 april 2025 ziekgemeld. Op 10 juni 2025 heeft de bedrijfsarts een probleemanalyse opgesteld. Daaruit volgt dat (i) geen sprake is van primaire ziekte of gebrek, (ii) sprake is van een fase 3-conflict, wat vraagt om een officiële, externe mediator om het arbeidsconflict naar een passende situatie te brengen en (iii) na oplossing van het conflict de werkzaamheden weer hervat kunnen worden. Werknemer vordert de schorsing van en een verbod tot de uitvoering van het wijzigingsbesluit van 9 april 2025, dan wel een veroordeling van Çalik Denim om hem weder te werk te stellen in zijn oude functie. Daarnaast vordert werknemer de schorsing van het concurrentiebeding, boetebeding en doorbetaling van het volledige loon.

Oordeel

De kern van het geschil ziet op de vraag of werknemer voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake is geweest van een functiewijziging waardoor de overeenkomst eenzijdig door Çalik Denim is gewijzigd. Werknemer heeft gelet op de gemotiveerde betwisting door Çalik Denim onvoldoende aannemelijk gemaakt dat zijn functie is gewijzigd waardoor de inhoud van de overeenkomst eenzijdig door Çalik Denim is gewijzigd. Om te kunnen beoordelen wat hier nu precies speelt en of – zoals werknemer stelt – er wel afspraken bestonden over structurele andere werkzaamheden en of dat dan zou leiden tot een functiewijziging die de inhoud van de overeenkomst wijzigt is verdere bewijslevering noodzakelijk. Daarnaast zou – als al sprake zijn van een functiewijziging – ook verdere informatie nodig zijn om een belangenafweging te kunnen maken. Daar is in deze procedure allemaal geen ruimte voor. De vordering zal daarom worden afgewezen. Uit hetgeen is overwogen is ook niet voorshands aannemelijk geworden dat de functie van werknemer op enig moment dusdanig is gewijzigd waardoor het concurrentiebeding onevenredig zwaar is gaan drukken en de bodemrechter zou oordelen dat dit niet meer geldig zou zijn. Nu echter ook werknemer heeft bevestigd dat er op dit moment geen sprake is van een stap naar buiten of zicht op een andere baan, zal de kantonrechter dit deel van de vordering al afwijzen bij gebrek aan spoedeisend belang. Niet gesteld of gebleken is dat het huidige concurrentiebeding werknemer op dit moment in de weg zit, anders dan een gevoel van wantrouwen en druk die hij daardoor voelt. Uit het rapport volgt dat sprake is van situatieve arbeidsongeschiktheid en dat er geen sprake is van primaire ziekte of een gebrek. De stressgerelateerde klachten die werknemer bij de ziekmelding heeft gemeld passen bij het conflict dat is ontstaan. Gelet op het voorgaande acht de kantonrechter het daarom voorshands aannemelijk dat Çalik Denim op grond van artikel 7:628 BW verplicht was om vanaf 18 april 2025 100% van het loon door te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6004

Zaaknummer: 11707653 \ KK EXPL 25-323

Rechters: M. van der Kaay

Advocaten: Y. Ay, S. Rötscheid en I Koevoets

Wetsartikelen: 7:613 BW, 7:628 BW, 7:629 BW en 7:653 BW