AR ARBEIDSRECHT UPDATES

# Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 38, 2025

*Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. 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:2025:690** 11-09-2025
Moeder van ernstig gehandicapt kind (mantelzorger) komt bescherming Richtlijn 2000/78/EG toe wegens indirecte associatieve discriminatie.

**Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:689** 11-09-2025
Ontslag na 180 dagen wachttijd zieke werknemer pakt mogelijk indirect discriminerend uit voor gehandicapte werknemers.

**Hoge Raad**

**Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1260** 12-09-2025
WSW-medewerkers slagen niet in bewijs (causaal verband) blootstelling chroom-6 en schade.

**Hof**

**Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2339** 09-09-2025
De tussen partijen geldende arbeidsrelatie blijkt een arbeidsovereenkomst, waarvan de hoogte van het loon niet is overeengekomen. Het hof stelt het billijk loon vast.

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1734** 02-09-2025
Ontbinding arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op de grond dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen zonder deugdelijke grond niet is nagekomen. Het hof komt tot hetzelfde oordeel.

**Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2289** 02-09-2025
Wel of geen pensioenaanspraak jegens werkgever? Na toewijzend vonnis van

kantonrechter wordt op zitting in hoger beroep een akkoord bereikt. Werkgever dient schadevergoeding van € 60.000 netto aan werknemer te betalen vanwege misgelopen pensioeninkomsten.

**Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2280** 02-09-2025
Hof stelt prejudiciële vragen aan HvJ EU over kennelijk nauwere band-exceptie van artikel 8 lid 4 Rome I.

**Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:5306** 01-09-2025
De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden zonder toekenning van enige vergoeding. Het hof volgt werknemer niet in de stelling dat Van Mossel Land Rover B.V. ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De verzochte transitie- en billijke vergoeding worden afgewezen.

**Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:5269** 25-08-2025
Productiemedewerkster is terecht op staande voet geslagen wegens agressief gedrag.

### Rechtbank

**Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10803** 10-09-2025
Werknemer maakt aanspraak op achterstallige tantième. Discretionaire bevoegdheid bij het vaststellen van de tantième. Hoger beroep tegen tussenbeschikking.

**Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10715** 10-09-2025
Ontslag op staande voet vanwege diefstal van een kofferset. De kantonrechter oordeelt dat werknemer inderdaad die kofferset gestolen heeft. Tegenstrijdige verklaringen van werknemer ter zitting.

**Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5524** 09-09-2025
Ontbinding arbeidsovereenkomst directielid na dienstverband van minder dan een jaar, vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Opzegtermijn bedraagt vier maanden.

**Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8720** 08-09-2025
Vordering tot volledige vergoeding van advocaatkosten door werkneemster wordt afgewezen wegens het ontbreken van buitengewone omstandigheden en onderbouwing. Proceskosten worden gecompenseerd.

**Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5522** 04-09-2025
Arbeidsovereenkomst werknemer wordt ontbonden op grond van een verstoorde

arbeidsverhouding. Werknemer heeft pogingen om nader tot elkaar te komen geweigerd of getraineerd.

**Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7428** 04-09-2025
De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, omdat werknemer ondanks herhaalde waarschuwingen en duidelijke instructies bleef volharden in het verrichten van concurrerende nevenwerkzaamheden.

**Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:9397** 03-09-2025
De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van opvolgend werkgeverschap, omdat is voldaan aan het 'zodanige banden-criterium'. Werkneemster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de werkzaamheden die zij bij DKM Holding B.V. heeft verricht inhoudelijk (grotendeels) gelijk zijn aan de werkzaamheden die zij voorheen voor DRS verrichtte.

**Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8646** 28-08-2025
Werknemer die zich zonder toestemming toegang heeft verschaft tot bedrijfspand en computer van werkgever is terecht op staande voet ontslagen. Beroep op rechtsverwerking en schending klachtplicht ten aanzien van loonvordering op basis van cao slaagt niet.

**Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7408** 27-08-2025
Sertronics komt vaststellingsovereenkomst niet na. Werknemer vordert transitievergoeding, vakantietoeslag, vakantie-uren en onkosten.

**Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4564** 25-08-2025
Ontslag op staande voet wegens het opnemen van € 30.500 met de pinpas van werkgever.

**Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8179** 21-08-2025
De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een ziekenhuisapotheker af, omdat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding niet van zodanige ernst is dat voortzetting van het dienstverband onredelijk is.

**Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8648** 21-08-2025
Aanzegverplichting niet tijdig nagekomen.

**Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6260** 20-08-2025
Leerplichtambtenaar wil afronding integriteitsonderzoek binnen korte termijn, maar

rechter vindt zorgvuldig onderzoek belangrijker dan snelle afronding. Vordering wordt afgewezen.

**Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6273** 19-08-2025
Arbeidsovereenkomst afdelingshoofd universiteit ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Universiteit heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster ten onrechte uit functie te ontheffen vanwege onvoldoende functioneren. Toekenning billijke vergoeding van € 20.000.

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:16307** 07-08-2025
Bevoegdheidsincident: de kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van de vorderingen ingesteld op grond van artikel 7:658 lid 4 BW en daarover te beslissen.

**Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6219** 31-07-2025
De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat Struyk onvoldoende rekening hield met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.

**Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8537** 18-07-2025
Vernietiging ontslag op staande voet casinomedewerker. Geen duidelijk beleid over aannemen van fooien en geen duidelijke regels over gebruik GSO-pas.

**Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:6635** 16-07-2025
Bewindvoering. Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet afgewezen. Dronken werknemer heeft tijdens werktijd in een bedrijfsauto gereden.

**Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5948** 11-06-2025
Uitleg en toepassing van cao-bepalingen over de arbeidsduur en verlof. Uitleg met toepassing cao-norm.

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:16230** 23-05-2025
Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Zij berust in het ontslag maar vordert verschillende vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding van € 20.000.

**Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5949** 28-03-2025
Arbeidsovereenkomst niet geëindigd. Toewijzing vordering tot loondoorbetaling.

**Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:5947** 19-03-2025

Partijen twisten over terugbetaling van studiekosten en vermist gereedschap. De kantonrechter acht het studiekostenbeding geldig, maar oordeelt dat slechts een deel hoeft te worden terugbetaald.

**Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1422** 04-03-2025
Uitzendbureau is schadeplichtig jegens werknemer door hem te werk te stellen zonder vooraf te beschikken over (een kopie van) het identiteitsbewijs, een verblijfsvergunning of een tewerkstellingsvergunning.

**Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3378** 26-02-2025
Kort geding. Loonvordering tegen vennoten vof, onder wie voormalig vennoten, toegewezen.

RECHTSPRAAK

## *WSW-medewerkers slagen niet in bewijs (causaal verband) blootstelling chroom-6 en schade.*

*Feiten*

Werknemers hebben in het kader van de Wet werk en bijstand in de periode van 2004 tot en met 2010 deelgenomen aan een re-integratieproject van de gemeente Tilburg. Tijdens dit project werden onder meer restauratiewerkzaamheden verricht aan oude treinstellen van (onder andere) Stichting Nederlands Spoorwegmuseum. De werkzaamheden vonden plaats op het terrein van NedTrain. Bovendien heeft (een toenmalig onderdeel van) NedTrain in 2005 in verband met deze werkzaamheden een samenwerkingsovereenkomst gesloten met de gemeente Tilburg en Stichting Nederlands Spoorwegmuseum. In feitelijke instanties hebben werknemers aangevoerd dat zij tijdens deze werkzaamheden zijn blootgesteld aan chroom-6 en daardoor gezondheidsschade lijden of zullen (kunnen) lijden. Zij houden NedTrain daarvoor aansprakelijk. Tot de gevorderde schadevergoeding behoort mede een vergoeding wegens de angst voor gezondheidsschade door blootstelling aan chroom-6. Voorafgaand aan deze procedure hebben werknemers elk een tegemoetkoming van € 7.000 netto ontvangen uit hoofde van de 'Regeling tegemoetkoming chroom-6' die de gemeente Tilburg, NedTrain en Stichting Nederlands Spoorwegmuseum zijn overeengekomen. Deze procedure is (behalve op een verklaring voor recht dat NedTrain aansprakelijk is) gericht op vergoeding van schade via het aansprakelijkheidsrecht.

Het hof heeft – anders dan de rechtbank – de vorderingen van werknemers afgewezen, omdat werknemers hun vorderingen slechts als collectief en niet per individu hebben gemotiveerd en onderbouwd. Zij hebben slechts in het algemeen gesteld welke werkzaamheden zij hebben verricht in de loodsen van NedTrain en dat zij daarbij zijn blootgesteld aan chroom-6. Gelet op het gemotiveerde verweer van NedTrain had het volgens het hof op de weg van werknemers gelegen om ieder voor zich te stellen en te onderbouwen (1) in welke periode(s) hij/zij heeft deelgenomen aan het project, (2) welke werkzaamheden hij/zij in welke periode heeft verricht en (3) aan welke gezondheidsklachten hij/zij lijdt. Die gezondheidsklachten hadden zij bovendien met medische stukken moeten onderbouwen.

*Conclusie A-G (Hartlief)*

In zijn conclusie geeft de A-G een mooi overzicht van de (gebrekkige) aansprakelijkheidsspelregels bij beroepsziektes. De A-G concludeert tot verwerping van het cassatieberoep grotendeels omdat werknemers onvoldoende hebben aangetoond dat zij schade hebben geleden in de uitoefening van hun werkzaamheden. Aan het slot geeft de A-G nog de volgende overweging mee aan de Hoge Raad: 'Mocht Uw Raad mij hierin volgen, dan krijgen [eisers] in deze procedure nul op het rekest: geen verklaring voor recht dat NedTrain aansprakelijk is voor de door hen geleden en nog te lijden schade en geen schadevergoeding. Een dergelijke afloop van deze zaak heeft iets onbevredigends, omdat op zijn minst niet kan worden uitgesloten dat een aantal personen een schadevergoeding misloopt waarop hij/zij recht zou hebben gehad, indien de vordering op individueel niveau voldoende zou zijn onderbouwd. Uit het bestreden arrest en het proces-verbaal van de mondelinge behandeling bij het hof leid ik af dat ook het hof hiervoor oog heeft gehad. Omdat [eisers] hun vorderingen echter steeds hebben gebaseerd op en hebben toegelicht met algemene stellingen, heeft een toetsing aan de regels van het aansprakelijkheidsrecht en de bijbehorende regels van stelplicht en bewijslast het hof naar een afwijzend oordeel over die vorderingen geleid. Dat oordeel is wat mij betreft goed navolgbaar – zoals ik heb geschetst, is de rek in het aansprakelijkheidsrecht niet oneindig – maar dat laat onverlet dat de uitkomst teleurstelt.'

*Oordeel*

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

---

**Instantie**: Hoge Raad
**Datum uitspraak**: 12-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:HR:2025:1260
**Zaaknummer**: 24/02260
**Rechters**: H.M. Wattendorff, F.J.P. Lock, A.E.B. ter Heide, S.J. Schaafsma en G.C. Makkink
**Advocaten**: R.R. Oudijk en F.E. Vermeulen
**Wetsartikelen**: 81 Wet RO

RECHTSPRAAK

## *Ontslag na 180 dagen wachttijd zieke werknemer pakt mogelijk indirect discriminerend uit voor gehandicapte werknemers.*

*Feiten*

P.M. is per 1 september 2021 als serveerster in dienst getreden van S. P.M. is van 18 juni tot 19 december 2022 uitgevallen wegens arbeidsongeschiktheid. Op die laatste dag is zij ontslagen wegens het verstrijken van de 180 dagen wachttijd bij ziekteverlof (Italiaanse wetgeving). P.M. stelt dat het ontslag discriminerend is. Zij stelt namelijk dat artikel 173 CCNL, dat voorziet in een maximumtermijn voor het behoud van de arbeidsplaats, geen rekening houdt met de handicap van de werknemer. Dientengevolge eist zij te worden gere-integreerd op haar arbeidsplaats of, bij gebreke daarvan, betaling van vijftien maanden salaris en een vergoeding die overeenstemt met onbetaalde maandsalarissen vanaf haar ontslag tot aan de uitspraak van het vonnis, bovenop de betaling van de in die periode niet afgedragen socialezekerheidspremies, alsmede betaling van een bedrag van € 10.000 als vergoeding van de immateriële schade ten gevolge van de discriminatie die zij stelt te hebben geleden en vergoeding van de gerechtskosten. De verwijzende rechter wijst erop dat een werknemer met ziekteverlof op grond van de CCNL het recht heeft om zijn functie te behouden voor een periode van 180 dagen per kalenderjaar, waarin hij wordt betaald door het nationaal instituut voor de sociale zekerheid en door zijn werkgever, waarbij laatstgenoemde ongeveer twee maandsalarissen voor zijn rekening neemt. Na afloop van deze periode kan deze werknemer overeenkomstig artikel 174 CCNL eenmalig onbetaald aanvullend verlof van 120 dagen aanvragen, behalve in geval van een chronische en/of psychische ziekte. In geval van een oncologische ziekte kan de termijn van 120 dagen overeenkomstig artikel 175 CCNL worden opgeheven.

Gelet op overweging 17 van Richtlijn 2000/78/EG en de arresten van 11 april 2013, *HK Danmark* (C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222), en 18 januari 2018, *Ruiz Conejero* (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17), vraagt de verwijzende rechter zich met name af of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling aanleiding kan geven tot indirecte discriminatie, aangezien zij voorziet in een gelijke behandeling van alle werknemers die met ziekteverlof zijn, ongeacht of zij al dan niet gehandicapt zijn. De verwijzende rechter merkt

echter op dat deze regeling deze werknemers over een zeer lange periode beschermt en van meet af aan lijkt te zijn bedoeld om afwezigheid in verband met een handicap te dekken. Derhalve bestaat er twijfel over het discriminerende karakter ervan. Voor zover een verschil in behandeling kan worden vastgesteld, is de verwijzende rechter geneigd te oordelen dat de betrokken regeling het mogelijk maakt om zowel bescherming te verlenen aan de werknemer met ziekteverlof, die gedurende een half jaar met behoud van zijn loon zijn arbeidsplaats behoudt, als aan de werkgever, die een einde mag maken aan een arbeidsverhouding die zowel duurzaam als objectief onrendabel is geworden, namelijk na het verstrijken van die periode van 180 dagen. Wat betreft het in artikel 174 CCNL genoemd onbetaald aanvullend verlof van 120 dagen, is de verwijzende rechter van oordeel dat het mogelijkerwijs discriminerend is, aangezien het niet van toepassing is op werknemers die lijden aan een chronische en/of psychische ziekte, omdat deze ziekten langdurig zijn. In casu heeft P.M. dit aanvullend verlof echter niet aangevraagd, zodat de vraag of dit artikel discriminerend is, niet relevant is voor de beslechting van het hoofdgeding.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Ontslag na 180 dagen wachttijd zieke werkneemster pakt mogelijk indirect discriminerend uit voor gehandicapte werknemers*

In casu lijkt het erop dat een werknemer met een handicap in beginsel een groter risico loopt dat artikel 173 CCNL op hem wordt toegepast dan een werknemer zonder handicap. In vergelijking met laatstgenoemde loopt een werknemer met een handicap namelijk een groter risico om zich te verwonden of, meer in het algemeen, afwezig te zijn wegens gezondheidsproblemen of een ziekte die verband houdt met zijn handicap. Daardoor loopt een dergelijke werknemer een verhoogd risico op afwezigheid om gezondheidsredenen, en dus op het bereiken van de maximumtermijn van 180 betaalde dagen die in dit artikel zijn vastgesteld. De in dat artikel neergelegde regel kan dus nadelig zijn voor werknemers met een handicap en op die manier leiden tot een verschil in behandeling dat indirect op de handicap is gebaseerd in de zin van artikel 2 lid 2onder b Richtlijn 2000/78/EG (zie naar analogie *Ruiz Conejero*, punt 39). Voor dit gestelde onderscheid kan een objectieve rechtvaardiging zijn, bestaande uit een legitiem doel dat van een werkgever niet kan worden gevergd een onredendabele werknemer in dienst te houden. Of de maatregelen passend en noodzakelijk zijn, is aan de verwijzingsrechter.

Zoals blijkt uit overweging 17 van die richtlijn, eist deze richtlijn namelijk niet dat een persoon die niet langer in staat is om de essentiële taken van de betreffende functie uit te oefenen, in

dienst gehouden wordt, maar dit neemt niet weg dat de werkgever verplicht is te voorzien in redelijke aanpassingen voor personen met een handicap. Wat deze aanpassingen betreft, blijkt uit de bewoordingen van artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG – gelezen in het licht van de overwegingen 20 en 21 van deze richtlijn – dat de werkgever passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische, maatregelen moet nemen waarbij rekening wordt gehouden met elke individuele situatie, teneinde alle personen met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen, dan wel om een opleiding te genieten, zonder dat deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen (HvJ EU 18 januari 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dat verband moet in herinnering worden gebracht dat het Hof voor recht heeft verklaard dat artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG zich verzet tegen een nationale regeling op grond waarvan de werkgever de arbeidsovereenkomst kan beëindigen omdat de werknemer ten gevolge van een binnen de arbeidsverhouding ontstane handicap blijvend ongeschikt is om de taken uit te voeren die op hem rusten krachtens die overeenkomst, zonder dat de werkgever voorafgaandelijk gehouden is om te voorzien in redelijke aanpassingen of deze te handhaven opdat die werknemer zijn baan kan behouden, noch om in voorkomend geval aan te tonen dat dergelijke aanpassingen een onevenredige belasting vormen (*Ca Na Negreta*, punt 53). In casu lijkt de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling niet uitdrukkelijk te bepalen dat de werkgever verplicht is om in redelijke aanpassingen te voorzien voordat hij overgaat tot het ontslag van een werknemer met een handicap die de in artikel 173 CCNL vastgestelde termijn van 180 dagen ziekteverlof per kalenderjaar heeft bereikt.

Gelet op een en ander moet op de eerste en de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 2 lid 2 en artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling die aan een werknemer met ziekteverlof een recht op behoud van de arbeidsplaats verleent voor een bezoldigde en verlengbare periode van 180 dagen per kalenderjaar, waaraan in bepaalde gevallen en op verzoek van die werknemer een onbezoldigde en niet-verlengbare periode van 120 dagen kan worden toegevoegd, zonder een specifieke regeling voor werknemers met een handicap vast te stellen, op voorwaarde dat: (a) deze nationale regeling niet verder gaat dan nodig is ter verwezenlijking van de doelstelling van sociaal beleid die erin bestaat te verzekeren dat de werknemer in staat en beschikbaar is om zijn beroepsactiviteit uit te oefenen, en dat (b) die nationale regeling er niet aan in de weg staat dat de vereisten van artikel 5 volledig in acht worden genomen.

Artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG moet aldus worden uitgelegd dat een nationale bepaling die ten behoeve van een werknemer met ziekteverlof, maar zonder rekening te houden met zijn eventuele handicap, voorziet in een onbezoldigde periode van 120 dagen met behoud van de

arbeidsplaats, naast een bezoldigde periode van 180 dagen met behoud van de arbeidsplaats, geen „redelijke aanpassing" in de zin van dat artikel vormt.

---

**Instantie**: Hof van Justitie van de Europese Unie
**Datum uitspraak**: 11-09-2025
**ECLI**: ECLI:EU:C:2025:689
**Zaaknummer**: C-5/24
**Rechters**: F. Biltgen, T. von Danwitz, A. Kumin, I. Ziemele en S. Gervasoni
**Wetsartikelen**: Richtlijn 2000/78/EG en Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

## *Arbeidsovereenkomst afdelingshoofd universiteit ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Universiteit heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster ten onrechte uit functie te ontheffen vanwege onvoldoende functioneren. Toekenning billijke vergoeding van € 20.000.*

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 maart 2021 in dienst bij de Vrije Universiteit (hierna: VU) als Afdelingshoofd VU NT2. Binnen de Afdeling VU-NT2 zijn ongeveer 30 medewerkers en 50 externe docenten werkzaam. Op 23 augustus 2021 is een nieuwe directeur bedrijfsvoering gestart. Vanaf september 2021 hebben tussen werkneemster en de directeur bedrijfsvoering gesprekken plaatsgevonden, waarin onder meer de hoge werkdruk op de afdeling is besproken. In juli 2022 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 16 september 2022 heeft de VU aan werkneemster medegedeeld dat zij niet kon terugkeren in haar eigen functie. Op 1 februari 2023 heeft de directeur bedrijfsvoering de medewerkers van de afdeling van werkneemster geïnformeerd dat werkneemster haar carrière buiten VU-NT2 gaat voortzetten. In juni 2024 heeft het UWV aan de VU een loonsanctie opgelegd. In augustus 2024 heeft werkneemster zich tot de Geschillenadviescommissie van de VU gewend met het verzoek te bepalen dat het besluit om haar te ontheffen uit haar functie niet rechtmatig is. De Geschillencommissie heeft geoordeeld dat de VU het besluit om werkneemster niet te laten terugkeren in haar functie naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid heeft kunnen nemen, nu het voor werkneemster duidelijk moet zijn geweest dat haar leidinggevende aanmerkingen had op haar functioneren. Uit een verklaring van zeven medewerkers van VU-NT2 volgt dat zij het gedrag van werkneemster als afdelingshoofd als grensoverschrijdend hebben ervaren en dat onder haar leiding sprake was van een angstcultuur. Een docent van de afdeling van werkneemster heeft aan de directeur bedrijfsvoering laten weten enorm opgelucht te zijn dat werkneemster uit haar functie is gezet en een verbetering van de sociale veiligheid te ervaren. De VU verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Disfunctioneren*

De VU stelt zich op het standpunt dat het werkneemster voldoende duidelijk was dat de VU niet tevreden was, en dat werkneemster voldoende in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. De kantonrechter is echter van oordeel dat niet alleen onvoldoende duidelijk is gemaakt dat werkneemster volgens de VU onvoldoende functioneerde, maar ook dat er geen (duidelijk) verbetertraject is geweest. Het mag zo zijn dat werkneemster wellicht moeite had met het stellen van prioriteiten en het op orde krijgen van de afdeling en dat de VU meer van haar verwacht had, maar op geen enkel moment tussen de indiensttreding van werkneemster en haar ziekmelding in juli 2022 heeft de VU duidelijk gemaakt dat zij het werkneemster verweet dat de afdeling – die werkneemster niet bepaald in goede orde aantrof – niet goed liep, achterstanden had en een te hoge werkdruk had. Evenmin heeft zij werkneemster er duidelijk op gewezen dat zij haar functioneren diende te verbeteren. Er is dan ook geen sprake van een voldragen d-grond.

*Verstoorde arbeidsverhouding*

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Partijen zijn al sinds september 2022 met elkaar in debat over het vermeende disfunctioneren en de vraag of werkneemster uit haar functie gezet mocht worden. Dit laatste was naar het oordeel van de kantonrechter niet het geval. Anders dan de geschillencommissie meende, gaf het functioneren van werkneemster daar op dat moment nog geen aanleiding toe. De relatie is in die tijd echter wel verslechterd en onder meer uit de verklaring van de zeven medewerkers volgt dat die verstoring breder wordt gevoeld dan enkel met de directeur bedrijfsvoering. Daar komt bij dat partijen elkaar in deze procedure ook ernstige verwijten hebben gemaakt en elkaar over en weer wantrouwen. Herplaatsing is niet aan de orde. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, met toekenning van de transitievergoeding van € 14.088,67 bruto.

*Billijke vergoeding*

De kantonrechter ziet aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Het handelen van de VU, onder meer in september 2022, was het begin van de uiteindelijk ontstane verstoorde arbeidsrelatie. Daarmee heeft de VU ernstig verwijtbaar gehandeld, hetgeen het einde van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft. De billijke vergoeding wordt begroot op € 20.000 bruto. Daarbij is in aanmerking genomen de verwachting dat de

arbeidsovereenkomst nog zes maanden langer had kunnen duren. In die periode had een verbetertraject kunnen plaatsvinden. De uitkomst van dat traject is weliswaar onzeker, maar de verwachting is dat een duurzame voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet meer aan de orde zou zijn, gezien de spanning in de arbeidsrelatie en ook omdat werkneemster niet bereid is te werken in enige andere functie.

---

**Instantie**: Rechtbank Amsterdam
**Datum uitspraak**: 19-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBAMS:2025:6273
**Zaaknummer**: 11653186 EA VERZ 25-427
**Rechters**: A. Sissing
**Advocaten**: J.D.A. Domela Nieuwenhuis en F.R. Boelhouwer
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

## *Ontbinding arbeidsovereenkomst directielid na dienstverband van minder dan een jaar, vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Opzegtermijn bedraagt vier maanden.*

*Feiten*

Werkneemster heeft vanaf maart 2024 op zzp-basis werkzaamheden verricht voor Facto B.V. Met ingang van 1 januari 2025 is zij op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor twaalf maanden, in dienst gekomen bij Facto als directeur HR, tevens lid van de driehoofdige collegiale directie. Op 7 maart 2025 heeft de DGA van Facto aan werkneemster laten weten dat hij het onderdeel vastgoed naar zich toe wil trekken. Werkneemster heeft zich vervolgens op 12 maart 2025 ziekgemeld. Op 25 maart 2025 heeft werkneemster contact gehad met de bedrijfsarts. Deze heeft geconstateerd dat het verzuim werkgerelateerd is en adviseert mediation. Op 17 april 2025 hebben partijen een mediationgesprek gehad. Daarna is er onderhandeld over een vertrekregeling, maar partijen hebben daar geen overeenstemming over bereikt. Op 15 mei 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werkneemster reële klachten ervaart, dat sprake is van een arbeidsconflict en dat terugkeer naar haar functie niet duurzaam en herstelbevorderend is voor werkneemster. Facto verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster erkent dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar verzoekt toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)*

Op grond van hetgeen partijen hebben verklaard, is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Herplaatsing ligt, gelet op de functie van werkneemster als directeur, niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

*Opzegtermijn*

In de arbeidsovereenkomst is, in afwijking van artikel 7:672 lid 4 BW, een opzegtermijn voor werkneemster van twee maanden opgenomen. Daarom geldt voor Facto een opzegtermijn van vier maanden, namelijk het dubbele van de termijn voor werkneemster, op grond van artikel 7:672 lid 8 BW. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook ontbonden met inachtneming van een opzegtermijn van vier maanden.

*Vergoedingen*

Facto wordt veroordeeld de transitievergoeding van € 2777,78 bruto te betalen. Er bestaat geen aanleiding aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen. Uit hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, maakt de kantonrechter op dat zij elkaar vergelijkbare verwijten maken. Enerzijds verwijt werkneemster Facto dat zonder overleg en met een korte mededeling via Whatsapp haar functie is gewijzigd doordat de DGA het onderdeel vastgoed naar zich toetrok. Anderzijds verwijt Facto werkneemster dat zij – toen bleek dat zij bezwaar had tegen de gang van zaken – onbereikbaar was voor verdere toelichting en overleg omdat zij zich meteen ziek heeft gemeld. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarom niet komen vast te staan dat de ontbinding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Facto. De mededeling van de DGA kwam voor werkneemster weliswaar als een verrassing en zij heeft uitgelegd dat dit voorstel niet strookte met het document ‘Topstructuur’, waarin wordt geadviseerd een driehoofdige collegiale directie te vormen, maar dat is niet genoeg om de conclusie te rechtvaardigen dat daadwerkelijk al sprake was van een functiewijziging of dat Facto ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Overijssel
**Datum uitspraak**: 09-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBOVE:2025:5524
**Zaaknummer**: 11737714 \ EJ VERZ 25-170
**Rechters**: D.N.R. Wegerif
**Advocaten**: P.H.F. Yspeert en M. Boks
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

## *Vernietiging ontslag op staande voet casinomedewerker. Geen duidelijk beleid over aannemen van fooien en geen duidelijke regels over gebruik GSO-pas.*

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 september 2023 in dienst bij Fair Play Centers B.V. (hierna: Fair Play) als casinomedewerker. Fair Play is in 2024 overgegaan naar 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 met een persoonlijke staffcard de openstaande credits in het systeem af te boeken als 'gevonden geld'. Naast de persoonlijke staffcard is er de GSO-pas. Deze pas heeft meer bevoegdheden en volgens Fair Play zijn er zeer strikte regels over door wie en wanneer de GSO-pas gebruikt mag worden (werknemer heeft hierover een andere lezing). Op 14 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij openstaande transacties met de GSO-card naar een Magic Pay Card heeft overgezet en vervolgens het geld heeft geïnd als fooi, in plaats van het af te boeken als 'gevonden geld'. Werknemer heeft de interne – bij hem bekende – procedures over het omgaan met gevonden geld niet gevolgd, aldus Fair Play. Werknemer erkent dat hij op die manier fooi heeft geïnd, maar stelt dat dit gebruikelijk was binnen Fair Play en dat het voor hem niet duidelijk was dat dit niet was toegestaan. Werknemer verzoekt het ontslag te vernietigen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Fair Play heeft onvoldoende onderbouwd dat medewerkers alleen contante fooi mogen accepteren. Dit staat namelijk nergens in de

gedragsregels zo letterlijk vermeld. In de gedragsregels staat weliswaar heel duidelijk dat er helemaal geen giften mogen worden aangenomen, maar die regel wordt kennelijk door Fair Play zelf niet zo letterlijk uitgelegd: Fair Play stelt zelf dat werknemers wél fooi mogen aannemen, maar alleen in contant geld. Dat dat een duidelijke, voor iedereen kenbare regel zou zijn, is niet gebleken. Werknemer heeft op zijn beurt voldoende onderbouwd dat het geven van fooi door het achterlaten van credits op de speelautomaat, onder de mededeling dat de medewerker die mocht hebben, een gebruikelijke manier van fooi geven was. Dat werknemer heeft getracht om deze credits te verzilveren, levert op zichzelf genomen dan ook geen dringende reden voor ontslag op. Dat werknemer daarvoor de GSO-pas heeft gebruikt, om deze credits op een spelerpas te zetten en vervolgens te verzilveren, levert ook geen dringende reden op, omdat Fair Play niet heeft onderbouwd dat het strikt beleid is dat die GSO-pas daar niet voor mag worden gebruikt. Fair Play heeft geen enkel stuk overgelegd waarin de zeer strenge voorwaarden voor het gebruik van de GSO-pas zijn vastgelegd en heeft ook niet gesteld dat en hoe die voorwaarden onder de aandacht van het personeel zijn gebracht, hetgeen wel op haar weg had gelegen. De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet toe, nu een dringende reden ontbreekt. Fair Play moet het loon van werknemer betalen vanaf 14 maart 2025 (datum ontslag) tot en met 30 juni 2025 (einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd). Ook dient Fair Play de transitievergoeding te voldoen.

---

**Instantie**: Rechtbank Limburg
**Datum uitspraak**: 18-07-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBLIM:2025:8537
**Zaaknummer**: 11683427 \ AZ VERZ 25-49
**Rechters**: A.P.A. Bisscheroux
**Advocaten**: S.G.J. Habets
**Wetsartikelen**: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

## *Moeder van ernstig gehandicapt kind (mantelzorger) komt bescherming Richtlijn 2000/78/EG toe wegens indirecte associatieve discriminatie.*

*Feiten*

G.L. werkte voor de in Italië gevestigde vennootschap AB als stationsmedewerkster. In die hoedanigheid was zij belast met het toezicht op en de controle van een metrostation. G.L. heeft de vennootschap AB herhaaldelijk verzocht om haar permanent in te delen in een werkplek met vaste werktijden, waarvoor eventueel een lager kwalificatieniveau vereist is, zodat zij voor haar minderjarige zoon kan zorgen die ernstig gehandicapt en volledig invalide is, bij haar woont en 's middags op een vast tijdstip een zorgprogramma moet volgen. AB heeft deze verzoeken niet ingewilligd, maar heeft de arbeidsvoorwaarden van G.L. niettemin op enkele punten tijdelijk aangepast door haar een vaste werkplek toe te wijzen en haar een gunstiger urenregeling toe te kennen dan de andere stationsmedewerkers, die met wisselende tijden en in ploegendienst werken. Op 5 maart 2019 heeft G.L. bij de Tribunale di Roma (rechter in eerste aanleg Rome, Italië) tegen de vennootschap AB beroep ingesteld, om te laten vaststellen dat de weigering van haar werkgever om haar verzoek om permanente aanpassing van haar arbeidsvoorwaarden in te willigen, discriminerend was. De rechters in eerste en tweede aanleg hebben haar verzoeken afgewezen. In oktober 2022 is G.L. ontslagen. Onder verwijzing naar het *Coleman*-arrest (HvJ EU 17 juli 2008, *Coleman* (C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415)) vraagt de verwijzende rechter of G.L. in dit geval bescherming toekomt op grond van gelijke behandeling en of de verzoeken van G.L. onder 'redelijke aanpassingen' van de richtlijn zijn te scharen.

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Moeder van ernstig gehandicapt kind (mantelzorger) komt bescherming Richtlijn 2000/78/EG toe wegens indirecte associatieve discriminatie*

Het Hof heeft reeds geoordeeld dat Richtlijn 2000/78/EG een situatie van "associatieve"

directe discriminatie, op grond van handicap, verbiedt. Het in artikel 1, artikel 2 lid 1 en artikel 2 lid 2, onder a Richtlijn 2000/78/EG neergelegde verbod van directe discriminatie is namelijk niet beperkt tot personen die zelf een handicap hebben. Wanneer een werkgever een werknemer die niet zelf een handicap heeft, minder gunstig behandelt dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, en wanneer is aangetoond dat de ongunstige behandeling waarvan deze werknemer het slachtoffer is, is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het verbod van directe discriminatie van dat artikel 2 lid 2 onder a (zie in die zin *Coleman*, punt 56). De omstandigheid dat deze richtlijn bepalingen bevat die specifiek beogen rekening te houden met de behoeften van gehandicapte personen, wettigt niet de conclusie dat het in deze richtlijn geformuleerde beginsel van gelijke behandeling restrictief zou moeten worden uitgelegd, dat wil zeggen in die zin dat uitsluitend directe discriminatie op grond van handicap verboden is en dat dit verbod uitsluitend geldt ten aanzien van gehandicapte personen zelf.

Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een situatie van “associatieve” indirecte discriminatie op grond van handicap ook verboden is door Richtlijn 2000/78/EG, moet ten eerste worden opgemerkt dat volgens artikel 2 lid 1 van deze richtlijn onder het beginsel van gelijke behandeling wordt verstaan de afwezigheid van “elke vorm” van directe of indirecte “discriminatie” op basis van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden.

Bovendien bevat artikel 21 lid 1 Handvest op zijn minst dezelfde waarborgen als die van artikel 14 van het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM), dat van toepassing is in samenhang met de door dat verdrag gewaarborgde rechten en vrijheden, waarmee krachtens artikel 52 lid 3 Handvest rekening moet worden gehouden als minimumbeschermingsniveau (zie naar analogie HvJ EU 3 april 2025, *Alchaster II*, C-743/24, ECLI:EU:C:2025:230, punt 24). Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft reeds geoordeeld dat de discriminerende behandeling van een persoon wegens de handicap van zijn kind, met wie hij nauwe persoonlijke banden heeft en aan wie hij zorg verleent, moet worden gekwalificeerd als een vorm van discriminatie op grond van handicap die onder artikel 14 EVRM valt (zie in die zin EHRM 22 maart 2016, *Guberina t. Kroatië*, ECLI:CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, par. 79), zonder onderscheid te maken tussen directe en indirecte discriminatie.

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat Richtlijn 2000/78/EG, en met name artikel 1, artikel 2 lid 1, en artikel 2 lid 2 onder b, gelezen in het licht van de artikelen 21, 24 en 26 Handvest en de artikelen 2, 5 en 7 VN-Verdrag, aldus moeten worden uitgelegd dat het verbod van indirecte discriminatie op grond van handicap van toepassing is op een werknemer die zelf geen handicap heeft, maar wel een dergelijke discriminatie

ondervindt vanwege de zorgtaken die hij voor zijn gehandicapte kind verricht waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist.

*Redelijke aanpassingen op grond van artikel 5 Richtlijn*

De werkgever is ten aanzien van een dergelijke werknemer verplicht om te voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 Eichtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van de artikelen 24 en 26 Handvest alsmede artikel 2 en artikel 7 lid 1 VN-Verdrag. Wat betreft de soorten redelijke aanpassingen die van de werkgever van een dergelijke mantelzorger worden verlangd, heeft het Hof reeds geoordeeld dat artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG, gelezen in het licht van met name artikel 2 VN-Verdrag, pleit voor een ruime uitlegging van het begrip "redelijke aanpassing" en dat de arbeidstijdverkorting een van de in dat artikel 5 bedoelde maatregelen tot redelijke aanpassingen kan zijn. In bepaalde omstandigheden kan de overplaatsing naar een andere werkplek eveneens een dergelijke aanpassing vormen (zie in die zin respectievelijk HvJ EU 11 april 2013, *HK Danmark*, C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, punt 64, en HvJ EU 10 februari 2022, *HR Rail*, C-485/20, ECLI:EU:C:2022:85, punt 43).

Zoals de advocaat-generaal in punt 56 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moeten deze maatregelen tot redelijke aanpassingen het dus mogelijk maken de werkomgeving van de persoon met een handicap aan te passen teneinde hem in staat te stellen ten volle, effectief en op voet van gelijkheid met andere werknemers deel te nemen aan het beroepsleven. Wanneer de werknemer zelf geen handicap heeft, maar voor zijn gehandicapte kind zorgt, moeten die maatregelen ook, met hetzelfde doel, de aanpassing van zijn werkomgeving mogelijk maken. Artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG verplicht de werkgever echter niet om maatregelen te nemen die ertoe zouden leiden dat hem een onevenredige belasting wordt opgelegd. In dit verband volgt uit overweging 21 van deze richtlijn dat wanneer wordt nagegaan of die maatregelen geen onevenredige belasting voor de werkgever veroorzaken, in het bijzonder rekening moet worden gehouden met de financiële kosten ervan alsook met de omvang en de financiële middelen van de organisatie of onderneming en met de mogelijkheid om overheidsgeld of andere vormen van steun te verkrijgen. De mogelijkheid om een persoon met een handicap op een andere werkplek in te delen bestaat voorts alleen wanneer er ten minste één vacante functie bestaat die de betrokken werknemer kan vervullen (HvJ EU 18 januari 2024, *Ca Na Negreta*, C-631/22, ECLI:EU:C:2024:53, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dat verband staat het aan de verwijzende rechter om in het licht van de voorgaande overwegingen en gelet op alle relevante omstandigheden van het hoofdgeding te beoordelen of de inwilliging van het verzoek van G.L. om permanent te profiteren van vaste werktijden in een bepaalde functie een onevenredige belasting vormde voor haar werkgever in de zin van artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG.

Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat Richtlijn 2000/78/EG en met name artikel 5, gelezen in het licht van de artikelen 24 en 26 Handvest alsmede artikel 2 en artikel 7 lid 1 VN-Verdrag, aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever, om te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling van werknemers en het verbod van indirecte discriminatie als bedoeld in artikel 2 lid 2 onder b van die richtlijn worden geëerbiedigd, moet voorzien in redelijke aanpassingen in de zin van artikel 5 ervan ten aanzien van een werknemer die, zonder zelf gehandicapt te zijn, zorgtaken voor zijn gehandicapte kind verricht, waardoor dit kind de essentiële zorg kan ontvangen die zijn toestand vereist, op voorwaarde dat die aanpassingen geen onredelijke belasting vormen voor die werkgever.

---

**Instantie**: Hof van Justitie van de Europese Unie
**Datum uitspraak**: 11-09-2025
**ECLI**: ECLI:EU:C:2025:690
**Zaaknummer**: C-38/24
**Rechters**: F. Biltgen, T. von Danwitz, A. Kumin, I. Ziemele en S. Gervasoni
**Wetsartikelen**: VN-Gehandicaptenverdrag art. 2, VN-Gehandicaptenverdrag art. 5, VN-Gehandicaptenverdrag art. 7, EVRM art. 14, Hv art. 21, Hv art. 24, Hv art. 26, Hv art. 52 lid 3, Rl 2000/78/EG art. 1, Rl 2000/78/EG art. 2 en Rl 2000/78/EG art. 5

RECHTSPRAAK

## *Bevoegdheidsincident: de kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van de vorderingen ingesteld op grond van artikel 7:658 lid 4 BW en daarover te beslissen.*

*Feiten*

Bij dagvaarding van 29 juli 2025 hebben eisers een vordering ingesteld bij de kantonrechter teneinde – kort gezegd – een veroordeling van de staat te bewerkstelligen om hen vanuit Afghanistan naar Nederland te evacueren in verband met de stelling dat zij als voormalige bewakers werkzaam zijn geweest voor de Nederlandse ambassade te Afghanistan en daardoor thans groot gevaar lopen onder het huidige bewind in dat land. De staat heeft een bevoegdheidsincident opgeworpen.

*Oordeel*

Voor de beslissing over het bevoegdheidsincident is de kantonrechter er vooralsnog voldoende van overtuigd dat de eisers personen zijn, die artikel 7:658 lid 4 BW bescherming beoogt te bieden. Artikel 7:658 lid 4 BW is er duidelijk in dat het de kantonrechter is die bevoegd is van desbetreffende vorderingen kennis te nemen. De staat trekt dat in twijfel, met een verwijzing naar de parlementaire geschiedenis. Uit de tekst waarnaar wordt verwezen leidt de staat af dat de kantonrechter alleen bevoegd is, althans kan zijn, in het geval een persoon zowel een vordering instelt tegen de (formele) werkgever als tegen de inlener. De kantonrechter volgt deze lezing niet. Naar het oordeel van de kantonrechter duidt de tekst erop dat artikel 7:658 lid 4 BW tot gevolg heeft dat beide vorderingen door dezelfde rechter behandeld worden. *Zonder* deze bepaling zou, in geval van een vordering tegen zowel de werkgever als de inlener, de kantonrechter de vordering tegen de inlener juist *moeten* verwijzen naar team Handel, omdat die vordering dan niet tot de competentie van de kantonrechter zou behoren. Die onwenselijke situatie heeft de wetgever willen voorkomen. De kantonrechter acht zich dan ook bevoegd van de vordering van eisers kennis te nemen en daarover de beslissen.

**Instantie**: Rechtbank Den Haag
**Datum uitspraak**: 07-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBDHA:2025:16307
**Zaaknummer**: 11805529 RL EXPL 25-13415
**Rechters**: C.W.D. Bom
**Advocaten**: K.J. Saarloos en W.I. Wisman
**Wetsartikelen**: 7:658 lid 4 BW en 93 Rv

RECHTSPRAAK

## *Uitzendbureau is schadeplichtig jegens werknemer door hem te werk te stellen zonder vooraf te beschikken over (een kopie van) het identiteitsbewijs, een verblijfsvergunning of een tewerkstellingsvergunning.*

*Feiten*

Werknemer, van Soedanese nationaliteit, beschikt over een Tsjechische verblijftitel. Op 18 maart 2022 heeft werknemer zich bij Randstad ingeschreven als uitzendkracht. Op 23 maart 2022 heeft Randstad werknemer benaderd voor een mogelijke tewerkstelling. Op 28 maart 2022 heeft werknemer een intakegespek gehad met Randstad waarna hij vanaf 29 maart 2022 op de Keukenhof is gaan werken. Op 1 april 2022 heeft Randstad een 'bevestiging van uitzending' opgesteld waarbij een loon van € 10,48 bruto per uur is vastgelegd. Vervolgens heeft Randstad meermaals aan werknemer verzocht om nog ontbrekende gegevens te verstrekken, onder andere een foto van de voor- en achterkant (waar het BSN-nummer op staat) van zijn legitimatiebewijs en een ingevulde loonbelastingverklaring. Vervolgens corresponderen partijen over de over te leggen stukken. Bij e-mail bericht van 2 mei 2022 schrijft Randstad aan werknemer dat zij heeft vastgesteld, na consultatie van haar juridische afdeling, dat werknemer met een Tsjechische verblijfsvergunning alleen in Tsjechië kan werken en dat hij ofwel een Nederlandse verblijfsvergunning over moet leggen dan wel een (sticker met een) werkvergunning in zijn Soedanese paspoort. Na een gesprek op 4 mei 2022 met werknemer heeft Randstad een e-mailbericht aan hem gestuurd waarin zij de arbeidsovereenkomst per direct opzegt omdat hij geen Nederlandse werkvergunning heeft. Op diverse data nadien heeft Randstad aan werknemer loon betaald en op 11 mei 2022 werden de loonspecificaties verstrekt. Werknemer is het niet eens met de hoogte van de betalingen en vordert nabetaling.

*Oordeel*

Vast staat dat Randstad op 29 maart 2022, toen werknemer voor Randstad op de Keukenhof is gaan werken, niet aan de verplichtingen uit artikel 28 lid 1 sub f Wet op de loonbelasting 1964 had voldaan. Randstad beschikte toen noch over (een kopie van) het identiteitsbewijs noch

over (een kopie van) een verblijfsvergunning of een tewerkstellingsvergunning en zij had van een en ander dus ook geen afschrift in haar administratie opgenomen. Zij heeft deze situatie laten voortbestaan tot 4 mei 2022. Aldus heeft Randstad gehandeld in strijd met haar wettelijke plicht als inhoudingsplichtige, en gehandeld in strijd met haar zorgplicht als werkgever (art. 7:611 BW); met name heeft zij gehandeld in strijd met het zorgvuldigheidsbeginsel. Dit brengt mee dat Randstad aansprakelijk kan worden gehouden voor door werknemer door haar toedoen geleden schade. De kantonrechter is echter van oordeel dat werknemer geen schade heeft geleden *door toedoen* van Randstad. Randstad heeft immers loon uitbetaald op basis van een correcte uitvoering van de wet. Dat het anoniementarief (52%) is toegepast, komt omdat werknemer niet aan de desbetreffende wettelijke voorwaarden voldeed, te weten dat hij met zijn verblijfstitel in combinatie met een tewerkstellingsvergunning in Nederland mocht werken. Dat betekent dat werknemer ook niet elders, met toepassing van – zoals hij het zelf noemt – het geldende tarief loonvormende arbeid had kunnen verrichten. De vorderingen worden afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Amsterdam
**Datum uitspraak**: 04-03-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBAMS:2025:1422
**Zaaknummer**: 11250753 \ CV EXPL 24-10323
**Rechters**: R. Kruisdijk
**Advocaten**: F.M. Luijkx en M.C. Wetting
**Wetsartikelen**: 28 lid 1 sub f Wet op de loonbelasting 1964

RECHTSPRAAK

***De tussen partijen geldende arbeidsrelatie blijkt een arbeidsovereenkomst, waarvan de hoogte van het loon niet is overeengekomen. Het hof stelt het billijk loon vast.***

*Feiten*

Werkneemster verrichtte sinds 2015 werkzaamheden als lunchmedewerker voor werkgeefster en werkte op locatie bij Equinix, een van de klanten van werkgeefster. In november 2017 heeft werkgeefster haar lunchmedewerkers bericht dat zij om praktische redenen niet langer bedrijfslunches door eigen personeel laat verrichten, maar dat zij voortaan een uitzendbureau wil inzetten. In een brief van 19 februari 2018 heeft werkgeefster aan werkneemster bericht dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en van rechtswege eindigt op 1 april 2018. Vanaf 1 april 2018 is werkneemster voor werkgeefster blijven werken als lunchmedewerker bij Equinix, op facturatiebasis. Op 12 oktober 2023 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat Equinix haar contract met werkgeefster had opgezegd en dat daarom ook de samenwerking met werkneemster per 1 november 2023 eindigt. Werkneemster heeft een verklaring voor recht gevorderd dat de rechtsverhouding tussen haar en werkgeefster vanaf 1 april 2018 een arbeidsovereenkomst is, met veroordeling van werkgeefster tot betaling van een transitievergoeding. In eerste aanleg zijn de vorderingen toegewezen. Werkgeefster komt tegen de beschikking in hoger beroep. Het hoger beroep heeft alleen betrekking op de hoogte van het in aanmerking te nemen uurloon en op de proceskosten.

*Oordeel*

Het hof is, met werkgeefster, van oordeel dat partijen de inhoud van de vanaf 1 april 2018 tussen hen geldende overeenkomst, voor geval deze een arbeidsovereenkomst zou blijken te zijn, niet hebben geregeld. Naar het oordeel van het hof blijkt uit de feiten onmiskenbaar dat het uurtarief van € 20 betrekking had op de situatie dat werkneemster via of ten behoeve van haar eenmanszaak als opdrachtneemster werkzaamheden verrichtte, en niet dat dit uurtarief ook betrekking had op de situatie dat de tussen partijen gesloten overeenkomst een arbeidsovereenkomst zou blijken te zijn. Nu de vanaf 1 april 2018 tussen partijen geldende arbeidsrelatie een arbeidsovereenkomst blijkt te zijn, is dit een arbeidsovereenkomst waarvan

de hoogte van het loon niet is overeengekomen. Op grond van artikel 7:618 BW geldt dan een gebruikelijk, en bij gebreke daarvan, een billijk loon. Omdat het gebruikelijk loon naar oordeel van het hof niet kan worden vastgesteld, dient te worden bepaald wat een billijk loon is. Aan de hand van het cao-loon en de toepasselijke verhogingen oordeelt het hof welk bruto-uurloon billijk is. De transitievergoeding wordt herberekend en toegewezen.

---

**Instantie**: Gerechtshof Amsterdam
**Datum uitspraak**: 09-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:GHAMS:2025:2339
**Zaaknummer**: 200.348.730
**Rechters**: G.C. Boot, I.A. van der Burg en W.J.J. Wetzels
**Advocaten**: H.B. Dekker en H.L. Thiescheffer
**Wetsartikelen**: 7:618 BW

RECHTSPRAAK

***Partijen twisten over terugbetaling van studiekosten en vermist gereedschap. De kantonrechter acht het studiekostenbeding geldig, maar oordeelt dat slechts een deel hoeft te worden terugbetaald.***

*Feiten*

Werknemer is op 4 april 2022 in dienst getreden bij werkgeefster als leerling-monteur. De arbeidsovereenkomst liep aanvankelijk tot 31 oktober 2022 en werd verlengd tot 1 mei 2024, met een tussentijdse opzeggingsmogelijkheid voor beide partijen. De arbeidsovereenkomst was gekoppeld aan een leerovereenkomst voor de opleiding eerste monteur elektronische installaties Woning & Utiliteit. Ook is een studiekostenovereenkomst afgesloten, waarin werd bepaald dat bij vroegtijdige uitdiensttreding de kosten voor collegegeld, lesmateriaal, scholingsuren, licenties en boeken moesten worden terugbetaald conform het personeelshandboek. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst op 22 februari 2024 per 1 april 2024 opgezegd. Werkgeefster heeft daarop de eindafrekening opgesteld en een bedrag van € 1.660,10 aan vakantiegeld en vakantiedagen verrekend met de studiekosten, maar dit niet uitgekeerd. Op 4 april 2024 heeft werkgeefster een factuur gestuurd aan werknemer van € 5.794,08 aan studiekosten, waarvan € 1.660,10 werd verrekend, zodat nog € 4.133,98 betaald moest worden. Daarnaast heeft werkgeefster op 1 mei 2024 een bedrag van € 140,48 in rekening gebracht voor vermist materiaal: een laser multilijn inclusief statief.

Werknemer vordert in conventie betaling van € 2.490,00, inclusief het niet-betaalde vakantiegeld en een wettelijke verhoging, alsmede een verklaring voor recht dat de studiekosten en materiaalkosten niet op hem verhaald konden worden. Werkgeefster vordert in reconventie betaling van € 4.274,46 aan studiekosten en materiaalkosten.

*Oordeel*

*Conventie*

De kantonrechter oordeelt dat het studiekostenbeding in beginsel rechtsgeldig is, omdat het ging om een BBL-opleiding (beroepsopleiding) die noodzakelijk was voor de functie van werknemer. Werkgeefster mocht afspraken maken over terugbetaling van studiekosten, maar

diende zich te houden aan de eisen van goed werkgeverschap en de norm van redelijkheid en billijkheid. Hoewel de studiekostenregeling in het personeelshandboek aan de criteria voldoet, heeft werkgeefster werknemer onvoldoende gewezen op de mogelijke terugbetaling van het loon over de scholingsuren bij vroegtijdige uitdiensttreding. Daarom hoeft werknemer slechts een kwart van de BBL-uren terug te betalen (€ 985,83), naast de overige studiekosten van € 1.850,75. Na verrekening van het reeds ingehouden bedrag van € 1.660,10 resteert nog een bedrag van € 1.176,48. Wat betreft de materiaalkosten erkent werknemer dat hij de laser multilijn inclusief statief niet had ingeleverd, maar betwist hij dat volledige vergoeding gerechtvaardigd is. De kantonrechter houdt rekening met 'nieuw voor oud' en stelt dat € 75 verschuldigd is. De vorderingen van werknemer worden afgewezen, en hij wordt veroordeeld in de proceskosten van werkgeefster.

*Reconventie*

De kantonrechter stelt vast dat werkgeefster recht heeft op betaling van studiekosten en materiaalkosten door werknemer. Het totaal verschuldigde bedrag komt daarmee op € 1.251,48, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 13 november 2024 tot aan de dag van volledige betaling.

---

**Instantie**: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
**Datum uitspraak**: 19-03-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBZWB:2025:5947
**Zaaknummer**: 11347407 \ CV EXPL 24-5126 (E)
**Rechters**: Zander
**Advocaten**: A.C. van Langen en S.J.M. Stoop
**Wetsartikelen**: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

## *Werkneemster is op staande voet ontslagen wegens werkweigering. Zij berust in het ontslag maar vordert verschillende vergoedingen, waaronder een billijke vergoeding van € 20.000.*

*Feiten*

Werkneemster is sinds 2016 via Euro Start werkzaam geweest, laatstelijk op basis van een uitzendovereenkomst Fase C voor 32 uur per week. Vanaf 2 januari 2025 werkte zij bij opdrachtgever Inca Orchids. Bij brief van 17 januari 2025 is werkneemster door Euro Start op staande voet ontslagen. De reden van het ontslag was werkweigering, omdat zij zonder overleg op 15 januari 2025 van het werk is weggegaan. Zij berust in het ontslag, maar verzoekt wel om betaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 20.000, loon wegens onregelmatige opzegging, de eindafrekening, correcte loonstroken en wettelijke rente. Het subsidiaire verzoek om vernietiging van de opzegging en wedertewerkstelling trok zij in, waardoor ook het ontbindingsverzoek van Euro Start komt te vervallen. Euro Start stelt dat het ontslag terecht is en dat werkneemster daarom nergens aanspraak op kan maken.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nog los van het gegeven dat de Geschillencommissie Uitzendbranche alleen kennis neemt van geschillen met betrekking tot de cao, is de kantonrechter naar zijn oordeel desondanks bevoegd kennis te nemen van het geschil tussen werkneemster en Euro Start, omdat hoe dan ook voor een geschil als het onderhavige werkneemster toegang moet hebben tot de kantonrechter. Bij de beoordeling van het ontslag op staande voet geldt dat eerdere incidenten buiten beschouwing blijven en uitsluitend gekeken wordt naar het vertrek op 15 januari 2025. Omdat partijen van mening verschillen over de werktijden, de communicatie over het vertrek en het al dan niet doorwerken daarna, en Euro Start dit onvoldoende heeft onderbouwd, wordt geoordeeld dat alles tegen elkaar afwegende in onvoldoende mate is aangetoond dat ontslag op staande voet op 17 januari 2025 onvermijdelijk was, met name omdat alle eerdere voorvallen tussen partijen buiten beschouwing moeten blijven. In dat licht was het aan Euro Start om te onderbouwen in haar verweerschrift en/of tijdens de mondelinge behandeling dat ontslag op staande voet geboden

was, maar dat heeft zij onvoldoende gedaan. Omdat werkneemster in het ontslag heeft berust, is de arbeidsovereenkomst wel geëindigd en heeft zij recht op de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding voor de opzegtermijn, de eindafrekening en de loonstroken. Aan het verstrekken van de specificaties wordt geen dwangsom verbonden. Daarnaast is sprake van ernstig verwijtbaar handelen door Euro Start, zodat een billijke vergoeding verschuldigd is. De gevorderde vergoeding van € 20.000 is echter te hoog, omdat het dienstverband vermoedelijk toch niet lang meer had voortgeduurd nu al langer sprake was van spanningen en werkneemster inmiddels elders werk heeft gevonden in een krappe arbeidsmarkt. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 2.500.

---

**Instantie**: Rechtbank Den Haag
**Datum uitspraak**: 23-05-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBDHA:2025:16230
**Zaaknummer**: 11579860 / RP VERZ 25-50156
**Rechters**: C.W.D. Bom
**Advocaten**: G.P. Geelkerken en R.M. van der Zwan
**Wetsartikelen**: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

## *Leerplichtambtenaar wil afronding integriteitsonderzoek binnen korte termijn, maar rechter vindt zorgvuldig onderzoek belangrijker dan snelle afronding. Vordering wordt afgewezen.*

*Feiten*

Werkneemster is sinds januari 2021 in dienst bij de gemeente Amsterdam als leerplichtambtenaar. Na een tijdelijke aanstelling kreeg zij per december 2021 een vast contract. In januari 2022 meldde zij zich ziek. Per januari 2024 is zij door het UWV voor 56,63% arbeidsongeschikt verklaard en ontvangt zij een WIA-uitkering. Het re-integratietraject loopt door op basis van de personeelsregelingen gemeente Amsterdam.

In het najaar van 2024 had werkneemster een kortstondige relatie met senior collega X die betrokken was bij het bepalen van haar belastbaarheid. In maart 2025 meldde zij zich opnieuw volledig ziek. In april 2025 volgden gesprekken bij Bureau Integriteit en de interim-manager. In juni 2025 diende zij formeel een klacht in bij Bureau Integriteit en toonde daarbij screenshots van WhatsApp-contact met X. Bureau Integriteit heeft werkneemster bericht dat Y tijdens het onderzoek verantwoordelijk is voor de personele zorg en de voortzetting van het re-integratietraject. In juli 2025 bevestigde Bureau Integriteit de formele klacht, maar werkneemster leverde niet alle verzochte WhatsApp-berichten aan.

Werkneemster vordert in kort geding dat de gemeente Amsterdam wordt veroordeeld om het onderzoek naar haar klacht en naar de vermeende integriteitsschending van X binnen korte termijn af te ronden, op straffe van een dwangsom.

*Oordeel*

De kantonrechter acht de vordering spoedeisend, maar wijst deze af. Het belang van de gemeente Amsterdam om het onderzoek zorgvuldig uit te voeren weegt zwaarder dan het belang van werkneemster bij snelle afronding. Het onderzoek door Bureau Integriteit is gaande, richt zich zowel op het handelen van X (mogelijk grensoverschrijdend gedrag en machtsverhouding) als op de re-integratieproblemen, en zal uiterlijk 1 november 2025 zijn

afgerond. Dat tijdpad wordt niet onredelijk geacht.

De gemeente heeft betwist dat werkneemster vanaf de start van haar re-integratie te maken heeft gehad met weerstand en vijandigheid. Daarnaast heeft zij aangeboden werkneemster tijdelijk elders te laten re-integreren zolang X werkzaam is, wat als een redelijke oplossing wordt gezien. Dat werkneemster het onrechtvaardig vindt dat zij niet naar haar eigen werkplek kan terugkeren terwijl X blijft werken, maakt dit oordeel niet anders.

De kantonrechter benadrukt dat de gemeente voortvarendheid moet betrachten. Bureau Integriteit kan het onderzoek afronden zonder de volledige WhatsApp-conversatie, al kan dit gevolgen hebben voor de uitkomst.

---

**Instantie**: Rechtbank Amsterdam
**Datum uitspraak**: 20-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBAMS:2025:6260
**Zaaknummer**: 11804091 \ KK EXPL 25-478
**Rechters**: J.H.J. Evers
**Advocaten**: B.E.J.M. Tomlow en S.J. Hauser
**Wetsartikelen**:

RECHTSPRAAK

***De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, omdat Struyk onvoldoende rekening hield met de persoonlijke omstandigheden van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de g-grond.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 19 augustus 2002 in dienst bij Struyk. De functie van werknemer is teamleider technische dienst. In 2022 heeft een medewerker aangekaart dat er ongelijk zou worden omgegaan met inklokken en overwerk door medewerkers. Struyk heeft dit toen onderzocht – er bleek veel overwerk te worden geschreven – en in overleg en met instemming van de OR zijn regels voor werktijden/overwerk opgesteld. Medewerkers zijn geïnstrueerd om het overwerk terug te dringen. Op 29 januari 2025 heeft werknemer een ontwikkelgesprek gehad. Daaruit volgt een positieve waardering en wordt potentie gezien om door te groeien binnen de organisatie. In dat gesprek heeft werknemer aangegeven dat hij door het weggaan van twee collega's veel werk heeft, minder overuren wil maken en graag een half jaar vier dagen wil werken om tot rust te komen. Op 14 februari 2025 heeft werknemer een e-mail aan plantmanager gestuurd met als onderwerp 'help'. Daarin geeft hij aan dat hij de focus en concentratie kwijtraakt en wordt overspoeld met vragen en mails en dat hij ook nog naar complexe storingen moet. Hij geeft daarbij aan dat hij niet weet wat er bij zijn werk hoort en wat er tijdelijk bij is gekomen, dat hij in alles achter loopt en dat hem een slecht gevoel geeft. Verder schrijft hij dat X hem bestormt met allerlei vragen waar hij niets van weet, wat hem kwalijk wordt genomen, dat hij het werk mee naar huis neemt en te veel piekert. Op 17 maart 2025 heeft werknemer bij zijn leidinggevende een melding ingediend tegen X. Werknemer stelt dat hij door X gepest wordt. Op 26 maart 2025 heeft naar aanleiding van de melding van werknemer van 17 maart 2025 een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Struyk. Struyk heeft verder met elf medewerkers gesproken. Van die gesprekken zijn grotendeels geanonimiseerde gespreksverslagen overgelegd. Daarin verklaren zes medewerkers dat werknemer hen heeft benaderd om de brief van 18 maart 2025 te tekenen, een van hen is door werknemer onder druk gezet om te tekenen en een medewerker heeft verklaard dat een handtekening van een andere medewerker vervalst zou zijn. Voorts zou werknemer tegen een

collega hebben gezegd dat hij zou opschalen over X, en dat hij net zo lang door zou gaan tot X weg moest, en hij alles onderzocht heeft hoe dat moet. Op 16 april 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en Struyk. In dat gesprek is werknemer onder meer gevraagd naar zijn betrokkenheid bij de anonieme brief met handtekeningen. Werknemer ontkent alles. Op 17 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet in dit geval niet rechtsgeldig is, en wel om het volgende. Werknemer is al sinds 2002 bij Struyk in dienst, dus al bijna 23 jaar. Onbetwist is dat er geen klachten waren over werknemer, ook niet over zijn gedrag, en dat hij goed heeft gefunctioneerd. Dat is recent in januari 2025 nog bevestigd. Ook is relevant dat werknemer in januari 2025 en vervolgens weer in februari 2025 had geprobeerd aan de bel te trekken omdat hij overspoeld werd met werk, het werk mee naar huis nam en te veel piekerde. Dat had een rode vlag moeten zijn voor Struyk en weegt mee in de beoordeling van het gedrag van werknemer daarna. Daarbij wordt vooropgesteld dat de kantonrechter er wel van overtuigd is dat werknemer, gezien het IT-onderzoek, de initiatiefnemer van de melding van 20 maart 2025 was. Dat hij daarbij mensen onder druk heeft gezet om te tekenen en verantwoordelijk is voor valse handtekeningen is onvoldoende gebleken. Werknemer kan wel een verwijt worden gemaakt van hoe hij heeft gehandeld, en hij had een andere weg kunnen (en moeten) kiezen om met zijn onvrede om te gaan. Hij had ten minste na de confrontatie daarmee eerlijk moeten bekennen betrokken te zijn bij het opstellen van de brief. Dat geldt ook voor het mogelijk hebben van contact met een leverancier op 14 april 2025. Dat neemt evenwel niet weg dat er geen sprake was van een situatie dat het van Struyk niet gevergd kon worden de arbeidsovereenkomst ook nog maar een dag te laten voortduren, temeer nu ook niet blijkt dat Struyk op enige wijze de persoonlijke omstandigheden van werknemer mee heeft gewogen bij haar besluit om hem op staande voet te ontslaan. Zij had ervoor kunnen (en moeten) kiezen om in dit geval een ontbindingsverzoek in te dienen om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vragen. Gelet op het voorgaande is er geen sprake van een dringende reden. Het verzoek van weknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt derhalve toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor ontbinding. Tussen partijen is en was echter reeds voor het gegeven ontslag op staande voet wantrouwen over en weer ontstaan, hetgeen onder meer blijkt uit de door werknemer gedane melding over X, de door werknemer opgezette actie tegen hem, en het gegeven dat werknemer zelf had aangegeven dat het niet goed liep, waarna aanvankelijk mediation zou worden ingezet. Dat is op aangeven van werknemer niet doorgegaan maar neemt niet weg dat daaruit wel volgt dat in ieder geval de verhouding tussen werknemer en X verstoord was, welke verstoring zich daarna

heeft uitgebreid. Struyk heeft ter terechtzitting verklaard geen mogelijkheden meer te zien voor voortzetting van de arbeidsrelatie, ook niet op een andere locatie. Struyk heeft geen vertrouwen meer in werknemer. Daarmee is sprake van een redelijke grond, namelijk een verstoorde arbeidsrelatie, om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Gezien de omvang van die verstoring (met name met de hogere managementlagen en de – overkoepelende – HR afdeling) ligt herplaatsing daarbij ook niet in de rede. Werknemer is niet meer welkom bij Struyk en dat leidt tot een onwerkbare situatie voor werknemer om terug te keren bij Struyk. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

---

**Instantie**: Rechtbank Amsterdam
**Datum uitspraak**: 31-07-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBAMS:2025:6219
**Zaaknummer**: 11714547 \ EA VERZ 25-597
**Rechters**: M. van der Kaay
**Advocaten**: J.F. Overes en B. Vleer
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

***De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, omdat werknemer ondanks herhaalde waarschuwingen en duidelijke instructies bleef volharden in het verrichten van concurrerende nevenwerkzaamheden.***

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2021 in dienst bij Hornbach als badkamer-keukenspecialist. In de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op 26 augustus 2024 heeft Hornbach een officiële waarschuwing gegeven aan werknemer vanwege het verrichten van werkzaamheden die (kunnen) conflicteren met de belangen van Hornbach zonder toestemming, met het verzoek aan werknemer om hiermee binnen zes weken te stoppen. Tot slot wordt genoemd dat het niet opvolgen van dit verzoek gevolgen kan hebben voor het dienstverband, waarbij een ontslag op staande voet niet is uitgesloten. Op 14 oktober 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, de HR-manager en de vestigingsmanager waarbij een nieuwe deadline is gesteld om te stoppen met de nevenwerkzaamheden. In januari en op 11 februari heeft Hornbach aan werknemer gevraagd of hij zijn nevenwerkzaamheden al had gestaakt. Op 9 april 2025 heeft Hornbach een gesprek gevoerd met werknemer, waarin Hornbach heeft gemeld dat werknemer zijn nevenwerkzaamheden moest staken. Naar aanleiding van dit gesprek heeft Hornbach aan werknemer een vaststellingsovereenkomst gestuurd. Op 13 april 2025 vraagt werknemer waarom hij geen toestemming krijgt om een eigen onderneming te hebben en wat de objectieve rechtvaardiging vanuit Hornbach is. Tot slot verzoekt hij om een gesprek. Hornbach beantwoordt deze mail op 16 april 2025 waarin zij aangeeft wat de objectieve reden is en hem nogmaals verzoekt om te stoppen met zijn nevenwerkzaamheden. Op 18 april 2025 wordt werknemer op staande voet ontslagen vanwege het niet informeren van Hornbach over het feit dat hij concurrerende activiteiten is begonnen ondanks de bepaling daarover in de arbeidsovereenkomst en het personeelshandboek, en het feit dat hij weigert om deze werkzaamheden te staken. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een billijke vergoeding toe te kennen wegens een niet rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werknemer heeft als eerste aangevoerd dat het ontslag niet onverwijld is gegeven, omdat Hornbach al in augustus 2024 op de hoogte was van het feit dat werknemer nevenwerkzaamheden verrichtte met een eigen onderneming. Aanvankelijk heeft werknemer gezegd daaraan zijn medewerking te verlenen, maar dat hij daarvoor nog wat tijd nodig had. Door de reactie van werknemer op de e-mail van 16 april 2025, werd het voor Hornbach duidelijk dat werknemer niet zou gaan voldoen aan de redelijke instructie van Hornbach, waarna Hornbach werknemer binnen twee dagen op staande voet heeft ontslagen. Daarmee heeft Hornbach naar het oordeel van de kantonrechter voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. Over de dringende reden overweegt de rechter als volgt. Als het op het moment van aanvang van de nevenwerkzaamheden in 2021 voor werknemer onduidelijk was of hij de nevenwerkzaamheden mocht uitvoeren of toestemming had moeten vragen, moest dat voor werknemer in elk geval vanaf augustus 2024 wel duidelijk zijn geworden. Hornbach had werknemer vanaf augustus 2024 duidelijk gemaakt dat werknemer zijn nevenwerkzaamheden moest staken, zodat werknemer gewaarschuwd was. Uit de laatste reactie van werknemer heeft Hornbach daarom terecht de hardnekkigheid van de weigering van werknemer afgeleid die de spreekwoordelijke druppel vormde die de emmer deed overlopen voor Hornbach. Hornbach heeft werknemer dan ook terecht op staande voet ontslagen. Dat Hornbach eerder had aangekondigd dat zij ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ontbindingsverzoek zou indienen, brengt niet mee dat Hornbach alleen daarom niet de keus mocht maken voor een ontslag op staande voet. De door werknemer genoemde persoonlijke omstandigheden (een dienstverband van drie jaar, goede beoordelingen en de onzekerheid of een nieuwe baan kan worden verkregen) brengen, gelet op de aard en de ernst van de gedragingen van werknemer, niet mee dat het ontslag op staande voet niet in stand kan blijven. De verzoeken van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding en tot veroordeling van Hornbach tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding zullen worden afgewezen, omdat het ontslag rechtsgeldig is. Door ondanks eerdere toezeggingen om de nevenwerkzaamheden te staken en daarna ondanks de waarschuwingen de nevenwerkzaamheden niet te staken, heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat brengt mee dat het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Gelet op het bepaalde in artikel 7:673 lid 7 sub c BW heeft werknemer daarom geen recht op betaling van de transitievergoeding.

**Instantie**: Rechtbank Gelderland
**Datum uitspraak**: 04-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBGEL:2025:7428
**Zaaknummer**: 11750973 \ HA VERZ 25-42
**Rechters**: S.E. Sijsma
**Advocaten**: M. Folman-Onderstal en mr. A.M.B. Munsters
**Wetsartikelen**: 7:673 lid 7 sub c BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

***De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer ontbonden zonder toekenning van enige vergoeding. Het hof volgt werknemer niet in de stelling dat Van Mossel Land Rover B.V. ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De verzochte transitie- en billijke vergoeding worden afgewezen.***

*Feiten*

Werknemer is per 1 juni 2018 in dienst getreden bij Van Mossel Land Rover B.V. (hierna: MLR) en was laatstelijk werkzaam als tweede monteur. Werknemer heeft zich op 21 maart 2022 ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft een maand later gemeld dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn. De kantonrechter heeft in zijn beschikking van 23 januari 2025 het verzoek van werknemer tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met MLR toegewezen, zonder toekenning aan hem van enige vergoeding. De kantonrechter heeft als vaststaand aangenomen dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is geraakt en dat herplaatsing niet in de rede ligt. In hoger beroep verzoekt werknemer onder meer een transitie- en billijke vergoeding.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Een en ander in samenhang bezien maakt dat het hof ervan uitgaat dat de arbeidsovereenkomst vanwege een duurzame en ernstige verstoring van de arbeidsrelatie is ontbonden. Volgens werknemer heeft MLR – samengevat – ernstig verwijtbaar gehandeld doordat zij verantwoordelijk is voor het ontstaan van zijn arbeidsongeschiktheid, door haar re-integratieverplichtingen in ernstige mate en langdurig te schenden en doordat op meerdere andere aspecten sprake is van pest- en ontoelaatbaar gedrag. Werknemer verwijt MLR allereerst dat zijn arbeidsongeschiktheid is ontstaan omdat MLR haar zorgplicht heeft geschonden door hem structureel te zwaar werk te laten doen zonder de juiste hulpmiddelen. Dat MLR haar zorgplicht heeft geschonden, heeft zij gemotiveerd bestreden, daarbij onder meer verwijzend naar het werk dat werknemer verrichtte in de ondernemingen van zijn vader. Uit een e-mailbericht van 1 oktober 2023 van de door werknemer geraadpleegde sportmasseur blijkt dat werknemer is begonnen met zwaar

werk toen hij heel jong was en dat zijn spieren hierdoor een enorme klap hebben gekregen. Met een en ander kan naar het oordeel van het hof het (causaal) verband tussen zijn werk bij MLR en zijn arbeidsongeschiktheid op dit moment niet worden aangenomen. Volgens werknemer is de re-integratie in het eerste spoor mislukt omdat hij vanaf de start van zijn re-integratie te zware werkzaamheden heeft moeten verrichten die zijn beperkingen ver te boven gingen. Uit de rapportage van de bedrijfsarts van 10 juli 2023 blijkt dat in de daaraan voorafgaande periode verrichte werkzaamheden toch te veel voor werknemer waren en dat een en ander heeft geleid tot een forse terugval. Dat dit kon worden voorzien, is niet aannemelijk geworden. Onvoldoende is onderbouwd, zoals werknemer wel stelt, dat die terugval is te wijten aan een structureel te zware belasting in afwijking van de adviezen van de bedrijfsarts. Volgens werknemer heeft MLR (ook) ernstig verwijtbaar gehandeld door de re-integratie in het tweede spoor niet tijdig in te zetten. Uit een en ander blijkt echter in voldoende mate dat MLR voldoende serieus heeft ingezet op een re-integratie in het tweede spoor en dat alleen haar keuze om dat traject 'on hold' te zetten tijdens de mediation als onjuist moet worden aangemerkt. Van belang is verder dat uit niets blijkt dat werknemer zelf vergeefs heeft aangedrongen op de inzet dan wel de voortzetting van het tweedespoortraject. Van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van de MLR is daarom geen sprake. Ook op basis van de andere verwijten die werknemer aan MLR maakt, komt het hof niet verder dan dat MLR op onderdelen beter of anders had kunnen en moeten handelen, maar dat dat in de gegeven omstandigheden niet de hoge drempel voor het aannemen van ernstige verwijtbaarheid haalt. Alles overziende is naar de overtuiging van het hof sprake van een situatie dat beide partijen hebben geprobeerd om met inzet en goede intenties de re-integratie tot een succes te maken. Gaandeweg is hun verstandhouding ondanks de veelvuldige communicatie onder spanning komen te staan, met als gevolg wantrouwen en onbegrip, waarbij niet steeds adequaat is gehandeld. Dat MLR in dat verband zodanig heeft gehandeld of nagelaten dat zij haar verplichtingen op ernstige wijze heeft geschonden, moedwillig heeft aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding en daarmee een ontbinding van het dienstverband wegens een verstoorde arbeidsverhouding heeft nagestreefd, is echter niet komen vast te staan. Het verzoek tot toekenning van de transitie- en billijke vergoeding wordt afgewezen. Omdat de basis voor een door MLR toegepaste loonstaking is komen te vervallen, wordt de loonvordering van werknemer toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 30%. Het hof laat de beslissing van de kantonrechter over het compenseren van de proceskosten in stand.

**Instantie**: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
**Datum uitspraak**: 01-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:GHARL:2025:5306
**Zaaknummer**: 200.353.678/01
**Rechters**: W.F. Boele, A.A. van Rossum en A. Elgersma
**Advocaten**: J.P. Quist en N. Mauer
**Wetsartikelen**: 7:658 BW, 7:671c lid 1 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

## *Arbeidsovereenkomst werknemer wordt ontbonden op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer heeft pogingen om nader tot elkaar te komen geweigerd of getraineerd.*

*Feiten*

Werknemer is per 11 april 2023 in dienst getreden bij Stichting Interakt Contour Groep (hierna: ICG) in de functie van woonbegeleider. In februari 2024 heeft zich een discussie voorgedaan tussen werknemer en een van zijn collega's. Die discussie ging over de taakverdeling met betrekking tot het klaarmaken van het ontbijt van een cliënt van ICG. Ondanks enkele gesprekken over dit incident bleef werknemer naar het incident verwijzen. Volgens ICG heeft dit tot een verstoorde arbeidsverhouding geleid. ICG verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de g-grond.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Over de aanvaring in februari 2024 zijn diverse gesprekken tussen betrokkenen gevoerd, maar dit heeft er niet toe geleid dat werknemer het incident achter zich heeft kunnen laten. Hoewel werknemer op enig moment heeft verklaard dat de kwestie voor hem naar genoegen was afgedaan is hij telkens weer op dat incident teruggekomen. Naast het incident in 2024 is er ook discussie tussen de leidinggevende en werknemer ontstaan over de inroostering van werknemer. Werknemer heeft tijdelijk late diensten verricht maar heeft op een gegeven moment geweigerd om late diensten te doen. Dit heeft geleid tot frictie tussen partijen. Verder heeft werknemer zijn leidinggevende in de loop van de tijd een aantal verwijten gemaakt, zoals dat zij heel creatief met de waarheid om ging en dat de gesprekken met de leidinggevende de situatie hebben verergerd. ICG heeft deze geschilpunten met werknemer willen bespreken, maar zij heeft werknemer niet bereid gevonden om daarover het gesprek aan te gaan. Uit de door ICG in het geding gebrachte stukken, e-mails en gespreksverslagen, blijkt dat ICG keer op keer heeft geprobeerd om de discussiepunten door middel van gesprekken op te lossen. Na het gesprek op 5 september 2024 heeft echter geen gesprek meer plaatsgevonden omdat werknemer op de uitnodigingen van ICG niet is verschenen Dit klemt temeer nu werknemer op 2 oktober 2025 een bezoek

heeft gebracht aan de bedrijfsarts en uit de bevindingen van de bedrijfsarts blijkt dat er bij werknemer geen sprake was van medische ongeschiktheid om zijn functie uit te oefenen maar wel van spanningen in de arbeidsverhoudingen. Werknemer heeft een door de bedrijfsarts geadviseerd gesprek meermaals afgehouden omdat hij eerst een individueel gesprek met de HR-medewerkster wilde voeren. Toen die HR-medewerkster werknemer aangaf dat zij daartoe niet bereid was, heeft werknemer het hogerop willen zoeken door een gesprek met de leidinggevende van de HR-afdeling te verzoeken. ICG heeft werknemer uiteindelijk een waarschuwing gegeven. Het door ICG ingezette mediationtraject heeft evenmin tot een oplossing van de situatie geleid. Na het mislukken van dat traject heeft werknemer zich wederom niet beschikbaar gehouden voor overleg. Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat er tussen partijen een onwerkbare situatie is ontstaan en ten gevolge daarvan de arbeidsrelatie dusdanig verstoord is dat een voortzetting van het dienstverband niet langer een reële mogelijkheid is. Van een werknemer, die zelf ook een verstoring in de arbeidsverhoudingen ervoer, kan op zijn minst worden verwacht dat hij daarover het gesprek met zijn werkgever aangaat. Werknemer heeft echter zelf de regie naar zich toe willen trekken door aan een gesprek eigen voorwaarden te verbinden. ICG hoefde die voorwaarden niet te accepteren. Daar komt bij dat ICG op grond van de gezagsverhouding tussen partijen van werknemer in redelijkheid kon verlangen dat hij het gesprek met haar zou aangaan om te proberen de verstoorde arbeidsverhouding op te lossen. Door ieder gesprek zonder redelijke grond te weigeren heeft werknemer zich onttrokken aan het gezag van zijn werkgeefster en heeft hij elke mogelijke oplossing van de ontstane problemen gefrustreerd. Uit het voorgaande volgt dat ICG werknemer voldoende mogelijkheden heeft geboden om de ontstane spanningen weg te nemen, maar dat werknemer elk inhoudelijk gesprek uit de weg is gegaan. Dat een nieuw gesprek nu wel tot een oplossing kan leiden, zoals werknemer heeft aangevoerd, acht de kantonrechter, gelet op alles wat er tussen partijen gebeurd is, niet langer reëel. De door werknemer verzochte schadevergoeding wegens het mislopen van extra gewerkte uren wordt afgewezen. ICG had een redelijke grond om werknemer op 27 februari 2025 te schorsen nu er als gevolg van de handelwijze van werknemer geen oplossing meer te verwachten viel voor de verstoorde arbeidsverhouding. Dat werknemer extra uren is misgelopen, hetgeen hij overigens niet verder heeft onderbouwd, komt dan ook voor zijn eigen rekening en risico. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie**: Rechtbank Overijssel
**Datum uitspraak**: 04-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBOVE:2025:5522
**Zaaknummer**: 1713053 EJ VERZ 25-147
**Rechters**: J.N. Bartels

**Advocaten**: M. Broeders
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3 sub d BW

RECHTSPRAAK

## *Hof stelt prejudiciële vragen aan HvJ EU over kennelijk nauwere band-exceptie van artikel 8 lid 4 Rome I.*

*Feiten*

Tien werknemers zijn werkzaam als internationaal vrachtwagenchauffeur bij Van den Bosch Transport Kft, een Hongaarse zusteronderneming van het Nederlandse bedrijf Van den Bosch Transporten B.V. Van den Bosch Transporten B.V. is lid van de Vereniging Goederenvervoer Nederland, die met FNV de cao Goederenvervoer heeft gesloten. Deze cao heeft een looptijd tot en met 31 december 2013 en is niet algemeen verbindend verklaard. De cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur mobiele kranen (hierna: cao Beroepsgoederenvervoer) is met ingang van 31 januari 2013 tot en met 31 december 2013 algemeen verbindend verklaard. De arbeidsovereenkomsten tussen werknemers en Van den Bosch Kft bevatten geen rechtskeuze. De basisarbeidsvoorwaarden uit de cao Beroepsgoederenvervoer worden niet op werknemers toegepast en evenmin de financiële arbeidsvoorwaarden van het Nederlandse arbeidsrecht. Werknemers hebben in november 2013 aanspraak gemaakt op betaling van loon conform voornoemde cao's. Kort daarna heeft Van den Bosch Kft werknemers bericht dat zij tot en met 24 februari 2014 niet meer zullen worden opgeroepen. Bij brief van 11 februari 2014 heeft Van den Bosch Kft het dienstverband met werknemers met onmiddellijke ingang beëindigd. In deze procedure vorderen werknemers veroordeling van Van den Bosch Kft tot betaling aan werknemers van achterstallige salarissen. Zij hebben daaraan ten grondslag gelegd dat Van den Bosch Kft gehouden is Nederlandse arbeidsvoorwaarden toe te passen.

*Voorgaande procedures*

De kantonrechter heeft in haar tussenvonnis overwogen dat – ongeacht welk recht op de arbeidsovereenkomsten van toepassing is – op grond van de Detacheringsrichtlijn de basisarbeidsvoorwaarden die in het land van detachering gelden op grond van de wet of algemeen verbindend verklaarde cao, van toepassing zijn indien deze voor de werknemer gunstiger zijn (zie AR 2015-0023). Het Hof 's-Hertogenbosch heeft voornoemd tussenvonnis vernietigd. Naar het oordeel van het hof is Hongaars recht van toepassing op de

arbeidsovereenkomsten, zijnde het recht van het gewoonlijke werkland van werknemers, althans het land waarmee de arbeidsovereenkomsten het nauwst verbonden zijn. Verder oordeelde het hof dat de Detacheringsrichtlijn niet van toepassing is (zie AR 2017-0572). De Hoge Raad heeft voornoemd arrest van het hof vernietigd, omdat het hof heeft verzuimd alle gezichtspunten van het Hof van Justitie EU te betrekken bij het vaststellen van het gewoonlijke werkland. Ook het oordeel van het hof dat Hongarije het land is waarmee de arbeidsovereenkomsten nauwer verbonden zijn, geeft naar het oordeel van de Hoge Raad blijk van een onjuiste rechtsopvatting, althans is onvoldoende gemotiveerd (zie AR 2018-1321). Na verwijzing heeft het Hof Arnhem-Leeuwarden het tussenvonnis van de kantonrechter bekrachtigd onder aanpassing van gronden. Volgens het hof is het Nederlandse recht van toepassing, omdat Nederland als gewoonlijk werkland in de zin van artikel 6 lid 2 EVO dan wel artikel 8 lid 2 Rome I moet worden aangemerkt (zie AR 2021-0963). De Hoge Raad heeft vervolgens dit arrest vernietigd, omdat het hof bij het oordeel dat Nederland als het gewoonlijke werkland moet worden aangemerkt heeft miskend dat niet van belang is vanuit welke plaats de werkgever de instructies voor de transportopdrachten verstrekte of vanuit welke plaats de werkgever het werk organiseerde, maar dat het aankomt op de plaats waar de chauffeurs de instructies voor hun opdrachten ontvingen en waar zij hun werk organiseerden. De zaak is verwezen naar het Hof Amsterdam.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Partijen hebben in de arbeidsovereenkomst geen uitdrukkelijke keuze gemaakt voor de toepassing van een bepaald recht. In het kader van het vaststellen van het gewoonlijke werkland wijzen twee ‘met name’-criteria (zijnde het land van de plaats van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht en waar zich de arbeidsinstrumenten bevinden) op Nederland, een ‘overig’ criterium op Hongarije (zijnde het land van de plaats waar de werknemer na zijn opdrachten terugkeert). De twee ‘met name’-criteria wegen aanmerkelijk zwaarder dan het ene ‘overig’-criterium. Het hof oordeelt derhalve dat Nederland als het gewoonlijke werkland moet worden aangemerkt. De vraag is vervolgens of er sprake is van een geheel van omstandigheden waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst een kennelijk nauwere band met een ander land heeft. De Hoge Raad heeft in dat verband geoordeeld dat het hof Arnhem-Leeuwarden in zijn arrest heeft miskend dat reeds de omstandigheid dat in een bepaald land belastingen en sociale premies worden afgedragen, als zodanig van belang is voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een nauwere band met een ander land dan het gewoonlijke werkland. Dit zou kunnen betekenen dat de nauwere band wijst op Hongarije. Het hof vraagt zich af of een dergelijke ‘verabsolutering’ van de verzekeringsplicht als allesbepalende factor wel aansluit bij de doelstelling van de kennelijk nauwere band-exceptie. In het *Schlecker*-arrest was immers sprake van een atypische situatie.

Daar werden sociale premies bewust in een ander land betaald. Voor internationale chauffeurs geldt artikel 13 Coördinatieverordening: als zij niet substantieel in hun woonland werken, is de vestigingsplaats van de werkgever bepalend voor de verzekeringsplicht, zijnde Hongarije. Het hof vraagt zich af hoe de verabsolutering van de verzekeringsplicht door de Hoge Raad zich verhoudt tot de passende bescherming van de werknemer als sociaal-economisch zwakkere partij, temeer nu de keuze voor aansluiting bij het Hongaarse stelsel eenzijdig door Van den Bosch Kft is opgelegd.

Het hof verzoekt het HvJ EU derhalve uitspraak te doen met betrekking tot de volgende prejudiciële vragen:

(1) Kunnen bij de vaststelling van de kennelijk nauwere band de *Schlecker*-criteria (en dan met name het criterium van het land waar de werknemer belastingen en heffingen op inkomsten uit arbeid betaalt en het land waar hij is aangesloten bij de sociale zekerheid) onverkort worden toegepast in het internationale wegtransport?

(2) Welke factoren kunnen in het internationale wegtransport naast, of in plaats van, de *Schlecker*-criteria nog meer (of vooral) van belang zijn?

(3) In hoeverre is hierbij van belang dat de aansluiting bij de socialebeschermingsregelingen niet in onderlinge overeenstemming tussen partijen is gebeurd, maar een eenzijdige keuze door Van den Bosch Kft was, dan wel als gevolg van door haar gemaakte keuzes aan werknemers is opgelegd?

Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie**: Gerechtshof Amsterdam
**Datum uitspraak**: 02-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:GHAMS:2025:2280
**Zaaknummer**: 200.336.192
**Rechters**: I.A. van der Burg, H.T. van der Meer en M. Kullmann
**Advocaten**: O. Surquin en J.H. Mastenbroek
**Wetsartikelen**: 8 Rome I

RECHTSPRAAK

## *Ontslag op staande voet vanwege diefstal van een kofferset. De kantonrechter oordeelt dat werknemer inderdaad die kofferset gestolen heeft. Tegenstrijdige verklaringen van werknemer ter zitting.*

*Feiten*

Werknemer is per 1 april 2025 in dienst getreden bij S.C. Services B.V. (hierna: S.C.). Werknemer is op 22 mei 2025 op staande voet ontslagen vanwege het meenemen van aan S.C. toebehorende goederen, onder meer een gereedschapskofferset. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, maar verzoekt een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 27.300.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft werknemer op 16 mei 2025, voordat hij op staande voet is ontslagen, de gelegenheid gegeven om met een vaststellingsovereenkomst akkoord te gaan met een einde van de arbeidsovereenkomst. Aan werknemer is meegedeeld dat als hij niet voor 22 mei 2025 het voorstel zou accepteren, hij dan op staande voet zou worden ontslagen. Werknemer heeft hiervan geen gebruik gemaakt, waarna hij op 22 mei 2025 op staande voet is ontslagen. Als een werkgever een werknemer een kleine week de tijd geeft om zich te beraden over een beëindigingsvoorstel, en op voorhand aankondigt dat een ontslag op staande voet zal worden verleend bij niet tijdige acceptatie van het voorstel, is nog steeds sprake van een onverwijld gegeven ontslag. Aan het vereiste dat een ontslag op staande voet onverwijld gegeven moet worden heeft werkgever dan ook voldaan. Uit de camerabeelden volgt dat werknemer het pand heeft verlaten met de kofferset. Dat betekent echter niet per definitie dat werknemer deze heeft gestolen. Werknemer kan het Whatsappbericht waarmee hij de bon naar werkgever gestuurd heeft niet meer laten zien, zo zegt hij, want hij heeft deze app gewist. Het is al vrij onwaarschijnlijk dat een werknemer die in het kader van een beschuldiging van diefstal een aankoopbon via WhatsApp aan zijn werkgever stuurt, dat bericht vervolgens zou verwijderen, maar dat werknemer niet meer over de bon zou beschikken terwijl deze bon een belangrijk bewijsstuk is, is nog minder waarschijnlijk. Werknemer heeft verder voorafgaand aan de zitting als bewijsstuk een foto van een kofferset

overgelegd, maar werkgever heeft er ter zitting op gewezen dat dit een foto van internet is. Dit heeft werknemer toegegeven. Werknemer had er ook nog voor kunnen kiezen zijn eigen kofferset mee te nemen naar de zitting. Een oudere, gebruikte kofferset ziet er immers anders uit dan een kofferset die in april 2025 is gekocht en sindsdien nog nauwelijks is gebruikt. Dit heeft werknemer echter ook niet gedaan. Het bewijs dat werknemer zelf zo'n kofferset bezit, ontbreekt volledig. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever erin is geslaagd om te bewijzen dat de kofferset waarmee werknemer op 15 mei 2025 het pand van werkgever verlaat, de kofferset is die werkgever op 24 april 2025 heeft gekocht. Werknemer steelt die koffer met andere woorden dus van werkgever.

Het kan echter ook gaan om soortgelijke, maar niettemin andere koffers. Werknemer stelt in deze zaak dat dit zo is, en stelt dat het zijn eigen kofferset betrof. Werknemer laat echter geen bon zien waaruit volgt dat hij over een kofferset beschikt. De factuur van de kofferset van 24 april 2025 waarover werkgever beschikt, de camerabeelden van 15 mei 2025, het ontbreken van de bon van de eigen kofferset van werknemer of enig ander bewijs, in combinatie met meerdere tegenstrijdige verklaringen van werknemer ter zitting en de wijze waarop hij de kofferset buiten om de hoek achter een grote plant buiten het zicht van de camera neerzet, leiden de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer een kofferset van werkgever gestolen heeft. Hij is terecht om deze reden op staande voet ontslagen. Aangezien werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, wordt het verzoek tot toekenning van de transitie- en billijke vergoeding afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie**: Rechtbank Rotterdam
**Datum uitspraak**: 10-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBROT:2025:10715
**Zaaknummer**: 11750603 VZ VERZ 25-4341
**Rechters**: C.J. Frikkee
**Advocaten**: E.D. van Tellingen en J.P.W. van Bohemen
**Wetsartikelen**: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

***De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van opvolgend werkgeverschap, omdat is voldaan aan het 'zodanige banden-criterium'. Werkneemster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de werkzaamheden die zij bij DKM Holding B.V. heeft verricht inhoudelijk (grotendeels) gelijk zijn aan de werkzaamheden die zij voorheen voor DRS verrichtte.***

*Feiten*

Werkneemster is per 1 januari 2003 in dienst getreden bij DKM Holding B.V. (hierna: Dekamarkt) in de functie van eindverantwoordelijke financiële administratie. Na een periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid ontvangt werkneemster per 12 mei 2022 een WGA-uitkering op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 80-100%. Op 12 januari 2024 heeft werkneemster aan Dekamarkt gevraagd om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Partijen zijn ter zitting overeengekomen dat zij ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst zullen sluiten. Werkneemster heeft in dit verband haar vorderingen voor een deel ingetrokken en uitsluitend haar vorderingen gehandhaafd voor zover die zien op de transitievergoeding, de aanvulling van 5% op haar WGA-uitkering, de uitbetaling van 88 vakantie-uren, de buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten. Daartegenover heeft DKM toegezegd dat zij de genoemde 88 vakantie-uren ter waarde van € 3.124,92 bruto aan werkneemster zal uitbetalen. Tussen partijen is enkel nog in geschil: (1) de hoogte van de door DKM aan werkneemster verschuldigde transitievergoeding en (2) de aanvulling van 5% op de WGA-uitkering.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt in de eerste plaats vast dat de procedure ten onrechte is ingeleid met een dagvaarding. De kantonrechter zal daarom, met toepassing van artikel 69 Rv, bij beschikking uitspraak doen. Zoals ter zitting met partijen is besproken, heeft deze (procedurele) kwestie geen gevolgen voor de inhoudelijke behandeling

en beoordeling van de zaak. Partijen verschillen echter van mening over de vraag over welke periode de transitievergoeding moet worden berekend. Volgens werkneemster moet - op grond van overgang van onderneming dan wel opvolgend werkgeverschap - de periode dat zij werkzaam was bij Dekamarkt en DRS worden meegeteld bij de berekening van de transitievergoeding. De kantonrechter is van oordeel dat DKM moet worden aangemerkt als opvolgend werkgever van werkneemster. Vaststaat dat de administraties van de supermarktketens Dirk van de Broek en Dekamarkt (en daarmee ook werkneemster) in 2006 door een overgang van onderneming zijn overgegaan naar DRS. Werkneemster was in de periode 2009 tot en met 2013 als enige verantwoordelijk voor de administratie van Deka Groen. Deze werkzaamheden werden door DKM bij DRS ingekocht. In 2014 is DKM de administratie van Deka Groen zelf gaan uitvoeren, waarbij werkneemster haar werkzaamheden is gaan verrichten bij DKM. Werkneemster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat de werkzaamheden die zij bij DKM heeft verricht inhoudelijk (grotendeels) gelijk zijn aan de werkzaamheden die zij voorheen voor DRS verrichtte. Voor de administratie van Deka Groen werd zowel bij DRS als DKM gebruikgemaakt van het IBS-systeem. Werkneemster heeft onbetwist gesteld dat zij aanzienlijk werk heeft verricht om alle administratieve gegevens vanuit het IBS-systeem van DRS over te zetten naar het IBS-systeem van DKM. Ook bleef zij feitelijk rapporteren aan dezelfde personen. Voorts is voldoende komen vast te staan dat tussen DRS en DKM zodanige banden bestonden dat gezegd kan worden dat het inzicht in de hoedanigheid en het functioneren van werkneemster kan worden toegerekend aan DKM. DRS en DKM zijn onderdeel van hetzelfde familiebedrijf en hebben dezelfde eigenaar. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het antwoord op de vraag of de supermarkt-cao van toepassing is op de arbeidsverhouding tussen werkneemster en DKM in het midden blijven. Het ligt namelijk op de weg van werkneemster om haar vordering te onderbouwen. Dat heeft zij onvoldoende gedaan. Zij heeft geen inzicht gegeven in de hoogte van de door haar ontvangen uitkering en geen berekening overgelegd van het door haar gevorderde bedrag. DKM wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie**: Rechtbank Noord-Holland
**Datum uitspraak**: 03-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBNHO:2025:9397
**Zaaknummer**: 11602906 \ CV EXPL 25-1828
**Rechters**: E. Jochem
**Advocaten**: A. de Boer en S. Rötscheid
**Wetsartikelen**: 7:673 lid 4 sub b BW en 7:686a lid 2 BW

RECHTSPRAAK

## *Productiemedewerkster is terecht op staande voet geslagen wegens agressief gedrag.*

*Feiten*

Werkneemster is op 11 januari 2024 in dienst getreden bij Coolways als productiemedewerkster met een arbeidsovereenkomst voor zes maanden, die stilzwijgend is verlengd tot en met 10 januari 2025. Op 14 augustus 2024 heeft zich een incident op de werkvloer voorgedaan tussen werkneemster en haar direct leidinggevende, mevrouw A. Werkneemster is diezelfde dag op staande voet ontslagen. De dag daarna heeft Coolways het ontslag op staande voet per brief aan werkneemster bevestigd. In de brief staat dat werkneemster is ontslagen omdat ze zich agressief heeft gedragen tegen A, toen A haar vroeg om haar telefoon aan haar te overhandigen omdat ze die onder werktijd gebruikte. Werkneemster meent dat zij ten onrechte op staande voet is ontslagen. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Werkneemster is het daar niet mee eens. Haar bezwaren komen er in de kern op neer dat de dringende redenen, die de kantonrechter inhoudelijk heeft beoordeeld, niet de redenen zijn die door Coolways aan het ontslag op staande voet ten grondslag zijn gelegd en dat de wel aan het ontslag ten grondslag gelegde redenen geen ontslag op staande voet rechtvaardigen.

*Oordeel*

Het hof komt tot de conclusie dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Coolways draagt als werkgever de stelplicht en bewijslast ten aanzien van het bestaan van (een) dringende reden(en) die het ontslag op staande voet rechtvaardigen. Volgens Coolways is werkneemster ontslagen wegens haar verbale en fysieke bedreigingen en intimiderende houding. Werkneemster brengt daartegenin dat Coolways haar vanwege andere redenen heeft ontslagen, namelijk omdat zij (i) is weggegaan na een gesprek over haar agressieve gedrag, en (ii) spullen die aan een ander toebehoren niet heeft teruggegeven. De conclusie is dat tot uitgangspunt strekt dat Coolways het agressieve gedrag van werkneemster aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd dat haar in het gesprek op 14 augustus 2024 mondeling is verleend, en niet het vertrek van werkneemster ná dit gesprek. Daarmee is de

vraag of de ontslaggronden met het Whatsappbericht van B aan werkneemster zijn gefixeerd, niet langer relevant. De brief waarin het ontslag wordt bevestigd, vermeldt namelijk diezelfde ontslaggrond en breidt deze, anders dan werkneemster betoogt, niet uit. De kantonrechter heeft ook uitgebreid gemotiveerd waarom deze ontslaggrond een ontslag op staande voet naar haar oordeel rechtvaardigde, met andere woorden dat er daarmee sprake was van een dringende reden. Werkneemster geeft in haar beroepschrift aan dat zij het met de betreffende rechtsoverwegingen waarin deze motivering is opgenomen niet eens is. Dat bezwaar is er enerzijds (wederom) op gebaseerd dat de kantonrechter ten onrechte tot uitgangspunt heeft genomen dat het agressieve gedrag van werkneemster aan het ontslag ten grondslag is gelegd. Gelet op wat daarover hiervoor is overwogen, gaat dat bezwaar niet op. Anderzijds betwist werkneemster dat zij zich onacceptabel heeft gedragen. Maar de enige onderbouwing die zij daarvoor geeft, is dat de kantonrechter haar oordeel dat werkneemster zich onacceptabel heeft gedragen ten onrechte (alleen) baseert op de verklaringen van haar twee collega's. En aan die verklaringen kan volgens werkneemster geen waarde worden gehecht omdat zij als werkneemsters van Coolways afhankelijk van Coolways zijn. Daar volgt het hof werkneemster niet in. Los van het argument dat de betreffende collega's in dienst en daarmee in zekere mate afhankelijk zijn van Coolways, heeft werkneemster niet concreet gemaakt op welke punten de verklaringen van de twee collega's niet kloppen, terwijl de verklaringen van de collega's consistent met elkaar en met het door B opgestelde gespreksverslag van 14 augustus 2024 zijn. Een van de twee collega's, werkneemsters leidinggevende, heeft ook strafrechtelijk aangifte tegen werkneemster gedaan. In die strafrechtelijke aangifte verklaart de leidinggevende ook op dezelfde manier. Daarbij komt dat gesteld noch gebleken is dat Coolways er belang bij had om werkneemster (op onheuse gronden) op staande voet te ontslaan. Met de kantonrechter is het hof dan ook van oordeel dat het verwijt dat Coolways werkneemster maakt over verbale en fysieke bedreigingen en een intimiderende houding terecht is. Ook rechtvaardigt dit een ontslag op staande voet. Voor zover werkneemster betoogt dat haar persoonlijke omstandigheden maken dat ontslag op staande voet een te zware remedie is, gaat het hof daaraan voorbij. Werkneemster heeft namelijk geen concrete persoonlijke omstandigheden genoemd die het hof in dit kader bij zijn beoordeling moet betrekken.

---

**Instantie**: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden
**Datum uitspraak**: 25-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:GHARL:2025:5269
**Zaaknummer**: 200.351.102
**Rechters**: D.W.J.M. Kemperink, M.P.C.J. van Bavel en C.C. Oberman
**Advocaten**: J.W. Menkveld en P.M. Hoogstad

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

RECHTSPRAAK

## *Werknemer die zich zonder toestemming toegang heeft verschaft tot bedrijfspand en computer van werkgever is terecht op staande voet ontslagen. Beroep op rechtsverwerking en schending klachtplicht ten aanzien van loonvordering op basis van cao slaagt niet.*

*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2020 in dienst bij werkgever. De functie van werknemer is volgens de tekst van de arbeidsovereenkomst algemeen en technisch medewerker. Op 16 september 2024 heeft werkgever werknemer de toegang tot het bedrijfspand en de terreinen van werkgever ontzegd en verzocht de sleutels per direct in te leveren. Bij brief van 24 september 2024 heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling en zich bereid en beschikbaar gesteld voor het verrichten van werkzaamheden. Partijen hebben vervolgens gecorrespondeerd over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar zijn niet tot overeenstemming gekomen, omdat zij twisten over onder meer de toepasselijkheid van de Cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf. Op 22 april 2025 heeft werknemer de winkel en werkplaats van werkgever betreden en heeft hij achter de computer plaatsgenomen. Op 23 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Nadien is de eigenaar van werkgever overleden. De erfgenamen treden inmiddels onder hun naam in deze procedure op. Werknemer verzoekt de kantonrechter onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen en voor recht te verklaren dat de functie van werknemer is ingedeeld, zodanig dat daarbij vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst aanspraak bestaat op (ten minste) betaling van loon overeenkomstig functiegroep G dan wel F als bedoeld in de Cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf.

*Oordeel*

*Ontslag op staande voet*

Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer zich, met voorbijgaan aan de ontzegging, op 22 april 2025 toegang heeft verschaft tot het bedrijfsterrein van werkgever en zonder instemming van werkgever toegang heeft genomen tot de computer in de werkplaats. Of

hij documenten hij in handen heeft gekregen en zo ja welke, is niet komen vast te staan. Wel staat vast dat werknemer werkgever daarna niet alsnog van zijn handelen op de hoogte heeft gesteld. Aan werknemer kan op dit punt een ernstig verwijt worden gemaakt. Werknemer heeft immers op onrechtmatige – en mogelijk strafrechtelijke – wijze inbreuk gemaakt op het eigendomsrecht van werkgever door zich wederrechtelijk op het bedrijfsterrein en binnen het gebouw te begeven en daarbij de computer te doorzoeken. Volgens werknemer was zijn handelen nodig om informatie te kunnen bemachtigen aangaande de aan hem verkochte auto door werkgever. Zijn verklaring dat hij die informatie nodig had in verband met het risico op strafvervolging en verlies van de auto en aldus als bewijsvergaring en hij reden had om aan te nemen dat werkgever het bewijs (de documenten) zou laten verdwijnen overtuigt niet. De erfgenamen hebben terecht gesteld dat uit niets volgt dat de overgelegde documenten op de computer in het bedrijfspand waren opgeslagen en dat deze documenten zijn verkregen nadat werknemer toegang had tot de computer in het bedrijfspand, maar zelfs al was dit anders, dan nog had werknemer zich nimmer op deze manier toegang tot de eigendommen van werkgever mogen verschaffen. Andere instrumenten zijn daartoe aangewezen, zoals bijvoorbeeld het leggen van een (bewijs)beslag. Het vorenstaande brengt mee dat het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen.

*Cao en daarmee samenhangende loonvordering*

Met werknemer is de kantonrechter van oordeel dat de bedrijfsactiviteiten van werkgever onder de werkingssfeer als vermeld in artikel 1 van de cao BOVAG vallen. Op grond van artikel 15 van deze cao dient de werkgever iedere functie in te delen. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij ingedeeld had moeten worden in functiefamilie 16 en functiegroep F of G van de cao. Daar wordt gesproken van leiding geven aan gemiddeld zestien technici of zes tot negen werkplaatsmedewerkers. Naar de erfgenamen hebben gesteld – en ook aannemelijk lijkt – was werkgever echter een kleine onderneming en was er sprake van hooguit twee of drie werkplaatsmedewerkers. Het kan zo zijn dat werknemer ook personeel heeft aangestuurd, zoals hijzelf heeft betoogd, maar in het licht van het verweer van de erfgenamen omtrent de beperkte omvang van de onderneming heeft werknemer in ieder geval onvoldoende onderbouwd dat hij ingedeeld had dienen te worden in functiegroep F of G, zodat de verzochte verklaring voor recht zal worden afgewezen.

*Rechtsverwerking en klachtplicht*

De erfgenamen stellen zich verder op het standpunt dat de loonvordering dient te worden afgewezen, omdat sprake is van rechtsverwerking en werknemer heeft nagelaten tijdig te klagen en aldus in strijd heeft gehandeld met de klachtplicht. De kantonrechter is van oordeel dat dit beroep faalt. Daartoe wordt overwogen dat (de gemachtigde van) werknemer

werkgever bij brief van 6 december 2024 erop heeft gewezen dat de bedrijfsactiviteiten van werkgever onder de werkingssfeer van de Cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf vallen, dat werkgever ingevolge die cao de functie van werknemer had moeten indelen en dat het loon van werknemer correct vastgesteld dient te worden. Nu hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, ligt enkel het loon vanaf 1 april 2025 tot 23 april 2025 voor toewijzing gereed.

---

**Instantie**: Rechtbank Limburg
**Datum uitspraak**: 28-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBLIM:2025:8646
**Zaaknummer**: 11754461 AZ VERZ 25-63
**Rechters**: R.P.J. Quaedackers
**Advocaten**: O.J. Praamstra en Hamers, S.M.M. S.M.M. Hamers
**Wetsartikelen**: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en Wet CAO

RECHTSPRAAK

## *Sertronics komt vaststellingsovereenkomst niet na. Werknemer vordert transitievergoeding, vakantietoeslag, vakantie-uren en onkosten.*

*Feiten*

Werknemer is op 13 mei 2013 bij Sertronics in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als financieel en operationeel directeur tegen een salaris van € 8.666,50 bruto per maand, te vermeerderen met vakantietoeslag en overige emolumenten. Het dienstverband is met ingang van 1 april 2025 met wederzijds goedvinden beëindigd op basis van een door partijen op 16 december 2024 ondertekende vaststellingsovereenkomst (hierna: vso). Daarin is bepaald dat werknemer tot de einddatum salaris ontvangt en daarnaast na het einde van de arbeidsovereenkomst recht heeft op een transitievergoeding van € 37.081,70 bruto, vakantietoeslag over de periode van 1 juni 2024 tot 1 april 2025, en uitbetaling van 107 opgebouwde maar niet-genoten vakantie-uren. Bij brief van 22 mei 2025 heeft de gemachtigde van werknemer Sertronics gesommeerd om uiterlijk 23 mei 2025 tot betaling over te gaan. Sertronics heeft daarop laten weten dat zij dit wil afhandelen, maar nog in afwachting is van financiering. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon over maart 2025, transitievergoeding, vakantietoeslag, uitbetaling van vakantie-uren, buitengerechtelijke kosten, wettelijke rente en wettelijke verhoging.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft spoedeisend belang bij zijn vorderingen, nu hij geen ander inkomen heeft en daardoor geconfronteerd wordt met een aanzienlijk inkomensverlies. Partijen zijn het eens over het totaal verschuldigde bedrag aan salaris over maart 2025, transitievergoeding, vakantietoeslag en vakantie-uren. Dit bedrag van € 58.459,40 bruto wordt toegewezen, verminderd met het reeds betaalde bedrag van € 5.358,88 netto en vermeerderd met de wettelijke verhoging over de vakantietoeslag en vakantie-uren. Ook de gevorderde telefoon- en onkostenvergoeding worden toegewezen.

**Instantie**: Rechtbank Gelderland
**Datum uitspraak**: 27-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBGEL:2025:7408
**Zaaknummer**: 11739687
**Rechters**: M.J.C. van Leeuwen
**Advocaten**: J.C. Bender
**Wetsartikelen**: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

## *Aanzegverplichting niet tijdig nagekomen.*

*Feiten*

Werkneemster is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij de staat in de functie van behandelfunctionaris E bij de Belastingdienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 23 maanden. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 1 april 2025. Bij brief van 27 februari 2025 heeft de staat aan werkneemster bericht dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om de staat te veroordelen tot betaling van een aanzegvergoeding van € 649,05 bruto wegens het niet tijdig nakomen van de aanzegverplichting, vermeerderd met wettelijke rente, en tot betaling van de proceskosten.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De staat heeft de aanzegverplichting van artikel 7:668 lid 1 BW niet tijdig nagekomen, omdat de aanzeggingsbrief werkneemster pas ná 28 februari 2025 bereikte. Hierdoor is de staat op grond van artikel 7:668 lid 3 BW een vergoeding naar rato verschuldigd. De gevorderde aanzegvergoeding van € 649,05 bruto wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 mei 2025.

---

**Instantie**: Rechtbank Limburg
**Datum uitspraak**: 21-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBLIM:2025:8648
**Zaaknummer**: 11722188 AZ VERZ 25-54
**Rechters**: R.P.J. Quaedackers
**Advocaten**: J.T.J. Poell en B.J.M. Oenema
**Wetsartikelen**: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

## *Arbeidsovereenkomst niet geëindigd. Toewijzing vordering tot loondoorbetaling.*

*Feiten*

Werknemer, geboren in 1999, is op 22 oktober 2024 bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst fase A met uitzendbeding voor bepaalde tijd tot 20 april 2025. Werknemer werd fulltime (40 uur per week) ter beschikking gesteld aan [bedrijf] B.V. Tussen partijen is discussie ontstaan over het (niet) volledig uitbetalen van feestdagen. Op 6 januari 2025 vond hierover een gesprek plaats, waarna werkgever werknemer een e-mail stuurde met als kop “Beëindiging overeenkomst wederzijds goedkeuren”. In dit bericht stelde werkgever dat partijen met wederzijds goedvinden uit elkaar zouden zijn gegaan. Werknemer reageerde diezelfde dag dat hij het daar niet mee eens was. Op 7 januari 2025 werkte werknemer aanvankelijk bij [bedrijf] B.V., maar werd diezelfde dag door werkgever van het werk gehaald. Op 8 januari 2025 stuurde werkgever een vervolgmail, waarin werd gesteld dat werknemer zelf ontslag had genomen en dat werkgever dit bevestigde. Werknemer liet op 9 januari 2025 weten dat hij zich nog steeds beschikbaar hield om te werken. Op 30 januari 2025 sommeerde de gemachtigde van werknemer werkgever tot loondoorbetaling. Werkgever wees deze sommatie op 4 februari 2025 van de hand.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft een spoedeisend belang bij zijn loonvordering, nu hij en zijn gezin afhankelijk zijn van zijn loon. De kantonrechter acht het onaannemelijk dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd met wederzijds goedvinden, omdat daarvoor een schriftelijke beëindigingsovereenkomst vereist is en die ontbreekt. Ook is geen sprake van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werknemer. De opmerking tijdens het gesprek van 6 januari 2025 dat hij niet meer voor een uitzendbureau gaat werken, is daarvoor onvoldoende. Werkgever had bovendien moeten nagaan of werknemer daadwerkelijk wilde opzeggen.

Verder volgt de kantonrechter het standpunt van werkgever niet dat hij zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. De e-mails van 6 en 8 januari 2025 zijn niet als een

rechtsgeldige opzegging aan te merken. Voor zover die berichten wel als opzegging zouden moeten worden gezien, ontbreekt toestemming van het UWV of instemming van werknemer, en is geen sprake van een dringende reden. Ook een beroep van werkgever op het verstrijken van de vervaltermijn zal in een bodemprocedure naar verwachting geen stand houden, gelet op de verwarring die werkgever zelf heeft veroorzaakt. Daarom acht de kantonrechter het zeer waarschijnlijk dat de loonvordering van werknemer in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Vooruitlopend daarop wordt de loonvordering in kort geding toegewezen. Ook de wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 10% zijn verschuldigd.

---

**Instantie**: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
**Datum uitspraak**: 28-03-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBZWB:2025:5949
**Zaaknummer**: 11550805 \ VV EXPL 25-16 (E)
**Rechters**: Tilman-Knoester
**Advocaten**: M.P. Poelman en H. Akbaba
**Wetsartikelen**: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

## *Vordering tot volledige vergoeding van advocaatkosten door werkneemster wordt afgewezen wegens het ontbreken van buitengewone omstandigheden en onderbouwing. Proceskosten worden gecompenseerd.*

*Feiten*

Tussen partijen bestaat een arbeidsovereenkomst. Maas en Roer heeft een verzoekschrift ingediend waarin zij heeft verzocht die arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werkneemster heeft een verweerschrift ingediend waarbij zij onder andere verweer heeft gevoerd tegen de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Ook vraagt zij om Maas en Roer te veroordelen in de door haar daadwerkelijk gemaakte advocaatkosten. Subsidiair vraagt zij een reguliere proceskostenveroordeling. In haar brief van 8 augustus 2025 heeft Maas en Roer echter bericht dat zij haar verzoek intrekt. Werkneemster heeft daartegen geen bezwaar gemaakt. Wel heeft zij haar verzoek tot betaling van € 17.972,59 aan werkelijk gemaakte advocaatkosten gehandhaafd. Werkneemster verzoekt dus een volledige proceskostenveroordeling.

*Oordeel*

Vergoeding van alle daadwerkelijk gemaakte proceskosten kan alleen maar aan de orde zijn bij 'buitengewone omstandigheden'. Daarbij dient te worden gedacht aan misbruik van procesrecht en/of onrechtmatige daad. Hiervan is alleen sprake indien diegene die in het ongelijk wordt gesteld de andere partij zonder enige noodzaak of redelijk belang tot procederen heeft gedwongen. Naar het oordeel van de kantonrechter is van deze situaties geen sprake. Daarnaast stelt de kantonrechter vast dat werkneemster het verzochte bedrag niet heeft onderbouwd door het overleggen van de onderliggende (deel)facturen. De proceskosten moeten daarom op basis van het reguliere liquidatietarief worden begroot. Maar in dit geval is de kantonrechter van oordeel dat de proceskosten dienen te worden gecompenseerd: Maas en Roer heeft het ontbindingsverzoek ingetrokken en werkneemster is in het resterende verzoek – dat betrekking heeft op een substantiële vordering - in het ongelijk gesteld. Dit betekent dat partijen over en weer in het ongelijk zijn gesteld, waardoor

compensatie van proceskosten dient plaats te vinden. De kantonrechter bepaalt dat iedere partij de eigen proceskosten betaalt en wijst – voor zoveel nodig - het meer of anders verzochte af.

---

**Instantie**: Rechtbank Limburg
**Datum uitspraak**: 08-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBLIM:2025:8720
**Zaaknummer**: 11767687 \ AZ VERZ 25-74
**Rechters**: R.A.J. van Leeuwen
**Advocaten**: J.M. Pals en M.M.J.F. Sijben
**Wetsartikelen**: 6:162 BW

RECHTSPRAAK

## *Uitleg en toepassing van cao-bepalingen over de arbeidsduur en verlof. Uitleg met toepassing cao-norm.*

*Feiten*

Werknemer is op 30 maart 1982 in dienst getreden bij werkgever. Hij is werkzaam in de functie van senior verpakkingsontwerper voor 36 uur per week tegen een basisloon van € 5.031,37 per maand. Op de arbeidsovereenkomst is een bedrijfs-cao van toepassing (hierna te noemen: de cao). Het geschil tussen partijen betreft de uitleg en toepassing van de cao zoals deze gold tot en met 2021. Werknemer vordert – samengevat – werkgever te veroordelen tot een correctie van het aantal vakantie-uren en hem in de gelegenheid te stellen deze binnen redelijke termijn te genieten. Werkgever concludeert in conventie tot niet-ontvankelijkheid van werknemer, dan wel tot afwijzing van zijn vorderingen, en in reconventie vordert werkgever voorwaardelijk een verklaring voor recht dat hij bevoegd is om de eventueel gecorrigeerde vakantie-uren als minsaldo in TVT-uren in te boeken en om werknemer voor dat aantal uren extra in te roosteren.

*Oordeel*

Bij de beoordeling van dit geschil stelt de kantonrechter voorop dat cao-bepalingen moeten worden uitgelegd aan de hand van de zogenoemde cao-norm. Een redelijke (taalkundige) uitleg van artikel 6.1 van de cao brengt naar het oordeel van de kantonrechter mee dat alleen wordt afgeweken van het aantal van 1654 uren voor oudere werknemers, maar niet van het voor iedere werknemer geldende systeem met een nettojaarurennorm. Anders gezegd, de kantonrechter legt de betreffende cao-bepaling(en) zo uit dat ook voor werknemer een nettojaarurennorm geldt, maar niet het aantal van 1654 uur. Vervolgens brengt een redelijke (taalkundige) uitleg van artikel 6.1 van de cao in het licht van de gehele tekst van de cao mee dat voor werknemers die in aanmerking komen voor leeftijdsuren, zoals werknemer, als nettojaarurennorm geldt het aantal van 1654 uren minus het aantal leeftijdsuren waarop de betreffende werknemer in dat jaar recht heeft. Dit leidt ertoe dat werknemer de extra verlofuren kan genieten waarop hij wegens zijn leeftijd recht heeft. Het is naar het oordeel van de kantonrechter de vraag of werkgever de berekening van de arbeidsduur en de verlofuren

van werknemer over de jaren 2017 tot en met 2021 ook overeenkomstig de uitleg van werkgever heeft uitgevoerd. Werknemer stelt dat werkgever de cao-bepalingen over de arbeidsduur en verlofuren over deze periode verkeerd heeft toegepast. De kantonrechter geeft voor het jaar 2017 vier rekenvoorbeelden, die ieder een andere uitkomst geven. Daarom wordt werkgever in de gelegenheid gesteld om bij akte stukken met toelichting in het geding te brengen waaruit volgt of en zo ja hoe hij in de jaren 2017 tot en met 2021 uitvoering heeft gegeven aan de verplichting om de leeftijdsuren van werknemer op de juiste wijze te verwerken. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie**: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
**Datum uitspraak**: 11-06-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBZWB:2025:5948
**Zaaknummer**: 11421376 \ CV EXPL 24-4244
**Rechters**: Zander
**Advocaten**: P.G. Vestering en FNV Individuele Belangenbehartiging
**Wetsartikelen**:

RECHTSPRAAK

## *Kort geding. Loonvordering tegen vennoten vof, onder wie voormalig vennoten, toegewezen.*

*Feiten*

Drie werknemers hadden een arbeidsovereenkomst met werkgeefster. Werkgeefster - een vof - had vijf vennoten, van wie er drie tot 1 september 2024 vennoot waren. Alle vennoten zijn in deze procedure gedaagde partij. Werknemers zijn te werk gesteld op een tankstation dat werd geëxploiteerd door ROG Retail B.V. waaraan ze door werkgeefster werden uitgeleend. Vanaf augustus 2024 hebben werknemers hun salaris niet meer ontvangen, terwijl zij wel werkzaamheden hebben verricht. Vanaf medio september 2024 hebben werknemers geen werkzaamheden meer verricht. ROG Retail B.V. heeft de samenwerking met werkgeefster beëindigd. Werkgeefster heeft voor werknemers geen ander werk. Het feit dat ROG Retail B.V. de samenwerking met werkgeefster heeft opgezegd komt voor rekening van werkgeefster. De vennoten zijn de gezamenlijke werkgevers van werknemers en zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de loonbetaling aan werknemers. Het feit dat drie van de vier vennoten zijn uitgetreden maakt niet dat zij niet meer aansprakelijk zijn voor de vorderingen die voortkomen uit de arbeidsovereenkomst van werknemers. In deze procedure vorderen werknemers het salaris vanaf 1 augustus 2024 tot en met de datum waarop zij hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd in verband met een nieuwe baan, alsmede de wettelijke verhoging en de wettelijke rente daarover. Ook vorderen eisers afgifte van salarisspecificaties over de maanden juli tot en met oktober 2024, op straffe van een dwangsom.

*Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter is het voldoende aannemelijk dat in een bodemprocedure (een deel van) het door werknemers gevorderde wordt toegewezen. Op grond van artikel 18 Wetboek van Koophandel (WvK) zijn de vennoten van de vennootschap onder firma hoofdelijk verbonden voor de schulden van de vennootschap. De aansprakelijkheid van de vennoten strekt zich uit tot alle schulden van de vennootschap ongeacht of zij ontstaan zijn uit overeenkomst, onrechtmatige daad, enzovoort. De vennoten zijn hoofdelijk verbonden en zij zijn gehouden voor zover mogelijk dezelfde prestatie te

verrichten als de vennootschap verschuldigd was. De uittredende vennoot blijft na zijn uittreden aansprakelijk voor schulden van de vennootschap, die zijn ontstaan vóór het uittreden. De loonvorderingen worden per werknemer toegewezen tot de datum einde dienstverband, in casu 1 augustus 2024. Ten aanzien van een van de werknemers is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsomvang structureel hoger was dan hetgeen was overeengekomen en dat er voor een langere periode dan de drie laatste maanden die uit artikel 7:610 b BW volgt, moet worden gekozen in plaats van het opschuiven van de driemaandsperiode. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%.

---

**Instantie**: Rechtbank Rotterdam
**Datum uitspraak**: 26-02-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBROT:2025:3378
**Zaaknummer**: 11414058 VV EXPL 24-579
**Rechters**: K.J. Bezuijen
**Advocaten**: J.W. Dijke en L. Nix
**Wetsartikelen**: 18 WvK, 6:119 BW; 7:610b BW; 7:625 BW; 237 Rv

RECHTSPRAAK

## *Werknemer maakt aanspraak op achterstallige tantième. Discretionaire bevoegdheid bij het vaststellen van de tantième. Hoger beroep tegen tussenbeschikking.*

*Feiten*

Werknemer maakt jegens Bolidt Kunststoftoepassing B.V. (hierna: Bolidt) aanspraak op betaling van achterstallige tantième over de jaren 2016 tot en met 2022 van in totaal € 1.236.949 bruto, met wettelijke verhoging en rente. Bolidt heeft zowel de verschuldigdheid als de hoogte van de verzochte achterstallige tantième betwist. Bij tussenbeschikking van 31 maart 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer in ieder geval over de jaren 2017 tot en met 2020 recht heeft op achterstallige tantième. Voor wat betreft de hoogte van het tantième is daarnaast vastgesteld dat een door partijen (vooraf) afgesproken berekeningswijze ontbreekt. Vanwege de nog bestaande onduidelijkheid over de hoogte van de toe te kennen tantième, heeft de kantonrechter aanleiding gezien om Bolidt in de gelegenheid te stellen om toe te lichten, en zo nodig met stukken te onderbouwen, hoe de tantième van werknemer (en zijn collega's) over de jaren tot en met 2015 werd berekend en tot welke uitkomst dat dan volgens haar voor de jaren 2017 tot en met 2020 zou moeten leiden voor wat betreft de aanspraken van werknemer. Daarop heeft werknemer vervolgens ook weer mogen reageren.

*Oordeel*

*Recht op tantième over 2020*

Bij tussenbeschikking van 31 maart 2025 heeft de kantonrechter reeds geoordeeld dat werknemer over het jaar 2020 jegens Bolidt wel aanspraak heeft op tantième. De kantonrechter ziet in hetgeen Bolidt naar voren heeft gebracht geen aanleiding om op dit oordeel terug te komen en gaat ervan uit dat werknemer over 2020 dus recht heeft op tantième. De kantonrechter volgt Bolidt niet in haar stelling dat zij ten aanzien van de bonus over 2020 gebruikmaakte van de NOW-regeling, welke regeling niet toestond dat werkgevers een bonus betaalden aan zogenoemde beleidsbepalers, onder wie werknemer. Op basis van de door Bolidt overgelegde stukken kan niet worden vastgesteld van welke specifieke NOW-

regeling Bolidt gebruik heeft gemaakt en welk bedrag aan subsidievoorschot zij bijvoorbeeld heeft ontvangen. Dit is naar het oordeel van de kantonrechter van belang om vast te kunnen stellen of er voor Bolidt ten aanzien van werknemer al dan niet een bonusverbod gold. Het belang van deze gegevens geldt in het onderhavige geval temeer nu werknemer de toepasselijkheid van het bonusverbod heeft betwist. Dat werknemer als beleidsbepaler in de zin van de NOW-regeling was aan te merken en daadwerkelijk onder het bonusverbod viel, is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan.

*Recht op tantièmes over 2017-2020*

De kantonrechter is van oordeel dat aan werknemer een bedrag van € 352.036,86 bruto aan tantième toekomt. Ten aanzien van de tantièmes over de jaren 2017 tot en met 2019 stelt Bolidt zich op het standpunt dat voor wat betreft de berekening ten aanzien van werknemer wordt uitgekomen op een bedrag van in totaal € 275.236,86 bruto. De kantonrechter ziet reden om voor wat betreft de jaren 2017 tot en met 2019 uit te gaan van de door Bolidt vastgestelde bedragen. Voor wat betreft het jaar 2020 ziet de kantonrechter aanleiding om de berekeningswijze van Bolidt te volgen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%. Omdat het bedrag aan achterstallige tantième pas in deze beslissing wordt vastgesteld, wordt de wettelijke rente toegewezen vanaf veertien dagen na dagtekening van deze beschikking.

*Beschikking uitvoerbaar bij voorraad*

Bolidt heeft hoger beroep aangetekend tegen de deelbeschikking van 31 maart 2025. Bolidt heeft verzocht – mocht zij veroordeeld worden tot betaling van enig bedrag – deze veroordeling vanwege het restitutierisico niet uitvoerbaar bij voorraad te verklaren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Bolidt niet, althans onvoldoende aannemelijk gemaakt dat er omstandigheden zijn die meebrengen dat haar belang bij behoud van de situatie, zolang niet op het hoger beroep is beslist, zwaarder weegt dan het belang van werknemer bij de tenuitvoerlegging van de beschikking. Omdat de beslissing de veroordeling tot betaling van een geldsom betreft, is het belang van werknemer bij de tenuitvoerlegging in beginsel gegeven. Het door Bolidt gesteld restitutierisico weegt daar niet tegen op. Daarbij komt dat Bolidt bijvoorbeeld ook niet heeft gesteld dat zij niet in staat is om de vordering te voldoen dan wel dat er aan haar kant een noodtoestand zal ontstaan als gevolg van invordering.

---

**Instantie**: Rechtbank Rotterdam
**Datum uitspraak**: 10-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBROT:2025:10803
**Zaaknummer**: 11447050 VZ VERZ 24-10292

**Rechters**: W.J.J. Wetzels
**Advocaten**: C.C. Roza, S.A. Tan, F.L. Bakker en M.H. Gardien
**Wetsartikelen**: 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

## *Wel of geen pensioenaanspraak jegens werkgever? Na toewijzend vonnis van kantonrechter wordt op zitting in hoger beroep een akkoord bereikt. Werkgever dient schadevergoeding van € 60.000 netto aan werknemer te betalen vanwege misgelopen pensioeninkomsten.*

*Feiten*

Werknemer is in dienst geweest van werkgeefster en haar rechtsvoorgangster van 15 oktober 1986 tot 1 november 2020. Tijdens dit dienstverband is voor werknemer geen pensioenverzekering gesloten. Partijen verschillen ten aanzien van die pensioenverzekering van mening over de feitelijke gang van zaken en over de wederzijdse rechten en verplichtingen. Werknemer maakt aanspraak op schadevergoeding wegens ten onrechte misgelopen pensioeninkomsten. Tijdens de mondelinge behandeling van 7 februari 2024 is tussen partijen een minnelijke regeling tot stand gekomen met betrekking tot de wijze waarop de aanspraken van werknemer zullen worden afgewikkeld. Die minnelijke regeling is opgenomen in een verkort proces-verbaal van de mondelinge behandeling van genoemde datum. Partijen hebben nadien geen overeenstemming bereikt over de tenuitvoerlegging van de minnelijke regeling. De kantonrechter heeft in eerste aanleg werkgeefster veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding aan werknemer, nader op te maken bij staat. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

*Feiten*

Het hof oordeelt als volgt. De overeenstemming tussen partijen hield in dat – op kosten van werknemer – een deskundige de hoogte van de door werknemer misgelopen (netto)pensioeninkomsten zou berekenen, waarbij partijen op voorhand als ondergrens € 40.000 en als bovengrens € 60.000 netto zijn overeengekomen. Werkgeefster heeft zich verbonden de door de deskundige vastgestelde nettoschadevergoeding aan werknemer te zullen voldoen. De deskundige heeft volgens opgave van beide partijen de nettopensioenschade van werknemer berekend op € 60.000. Werkgeefster heeft zich met dit bedrag akkoord verklaard. Tussen partijen is bij de verdere uitvoering van de in het proces-

verbaal van 7 februari 2024 vastgelegde vaststellingsovereenkomst een verschil van mening ontstaan, waardoor er nog niets is betaald en de behandeling bij het hof op verzoek van werknemer is heropend. Het hof is op basis van het verkorte proces-verbaal niet langer gehouden om op de onderliggende rechtsvragen en de daarover aangevoerde grieven te beslissen, omdat partijen in de door hen gesloten en ondertekende vaststellingsovereenkomst (opgenomen in het proces-verbaal) de grenzen van de uitkomst van deze procedure zelf hebben bepaald. Aangezien partijen ter zitting overeenstemming hebben bereikt over de benoeming van een deskundige en over de bandbreedte waarbinnen de deskundige de hoogte van de schade zou kunnen vaststellen en vervolgens deze hoogte op € 60.000 netto is vastgesteld, ziet het hof daarin voldoende gronden dat bedrag vast te stellen als de schadevergoeding die werkgeefster als nettoschadevergoeding aan werknemer dient te betalen. In die zin wordt werkgeefster veroordeeld tot nakoming van de vaststellingsovereenkomst.

---

**Instantie**: Gerechtshof Amsterdam
**Datum uitspraak**: 02-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:GHAMS:2025:2289
**Zaaknummer**: 200.315.130/01
**Rechters**: H.T. van der Meer, F.J. van de Poel en L.C. Heuveling van Beek
**Advocaten**: H.M.J. van den Hurk en M. Kager
**Wetsartikelen**: Pw

RECHTSPRAAK

## *Ontbinding arbeidsovereenkomst door de kantonrechter op de grond dat werkneemster haar re-integratieverplichtingen zonder deugdelijke grond niet is nagekomen. Het hof komt tot hetzelfde oordeel.*

*Feiten*

Werkneemster was werkzaam in loondienst bij Carrière Personeelsdiensten B.V. (hierna: Carrière) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van productiemedewerkster tuinbouw. Zij heeft zich, na eerdere ziekmeldingen, op 3 februari 2023 ziek gemeld. Het ontbindingsverzoek van Carrière op de e-grond is door de kantonrechter toegewezen. Carrière was van mening dat werkneemster zich niet heeft gehouden aan haar re-integratieverplichtingen en heeft geweigerd passende arbeid te aanvaarden. Het beroepschrift van werkneemster strekt ertoe dat het hof primair de arbeidsovereenkomst zal herstellen vanaf 6 september 2024 althans vanaf een door het hof te bepalen datum, met verzoek er rekening mee te houden dat de onderbrekingstermijn van zes maanden niet wordt doorbroken en aan werkneemster een bedrag toe te kennen voor iedere maand dat de onderbreking duurt, subsidiair een nader te onderbouwen billijke vergoeding zal toekennen dan wel een billijke vergoeding van € 100.000 en meer subsidiair de transitievergoeding zal toekennen. Het verweerschrift van Carrière in hoger beroep strekt tot, kort gezegd, bekrachtiging van de bestreden beschikking.

*Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Naar het oordeel van het hof bestaat er geen grond om het werk waartoe Carrière werkneemster op 24 maart 2023 in de gelegenheid stelde, niet als passende arbeid aan te merken. De werkzaamheden waren naar hun aard passend. Het is niet in geschil dat Carrière op de desbetreffende locatie beschikte over aparte ruimtes en er is geen aanleiding om aan te nemen dat aan werkneemster niet de mogelijkheid tot gebruik van zo'n ruimte zou zijn geboden, overeenkomstig de bevindingen van de bedrijfsarts in zijn re-integratieadvies van 22 januari 2024, de verwijzing daarin naar de benutbaremogelijkhedenlijst en het oordeel van de arbeidsdeskundige in zijn e-mail van 23 februari 2023. Dit betekent dat werkneemster op 24 maart 2023 geen deugdelijke grond had

om haar uit artikel 7:660a lid 1 BW voortvloeiende verplichting tot, kort gezegd, het meewerken aan haar re-integratie niet na te komen. Het beroep van werkneemster op opschorting van haar re-integratieverplichtingen faalt. Het hof is van oordeel dat de feiten en omstandigheden in de onderhavige zaak op één lijn gesteld moeten worden met het in de wetsgeschiedenis genoemde voorbeeld dat de werknemer controlevoorschriften bij ziekte herhaaldelijk, ook na toepassing van loonopschorting, niet naleeft en hiervoor geen gegronde reden bestaat. Ook het hof kwalificeert de opstelling van werkneemster daarom als ernstig verwijtbaar. Zoals de kantonrechter heeft overwogen, is daarbij van belang dat werkneemster herhaaldelijk adviezen van de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige en oproepen van Carrière om mee te werken aan haar re-integratie naast zich heeft neergelegd. Werkneemster heeft onvoldoende toegelicht dat taalproblemen of mentale problemen in relevante mate een rol hebben gespeeld bij haar opstelling. Of werkneemster te lang heeft gewacht met het vragen van een deskundigenoordeel en wanneer zij naar het buitenland is vertrokken, kan hierbij in het midden blijven. Hiervóór is al geoordeeld dat de inhoud van het deskundigenoordeel van 21 november 2023 werkneemster niet kan baten. Het hof ziet in het licht van het voorgaande ook geen grond voor de stelling van werkneemster dat het niet toekennen van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie**: Gerechtshof Den Haag
**Datum uitspraak**: 02-09-2025
**ECLI**: ECLI:NL:GHDHA:2025:1734
**Zaaknummer**: 200.349.200/01
**Rechters**: R.J.F. Thiessen, M.J. van Cleef-Metsaars en P.Th. Sick
**Advocaten**: S. Ramautar en R.D. Ouwerling
**Wetsartikelen**: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

***De kantonrechter wijst het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een ziekenhuisapotheker af, omdat de gestelde verstoorde arbeidsverhouding niet van zodanige ernst is dat voortzetting van het dienstverband onredelijk is.***

*Feiten*

Werkneemster is sinds 1 juni 2010 in dienst bij VieCuri als ziekenhuisapotheker. Werkneemster is werkzaam binnen de vakgroep Klinische Farmacie. VieCuri verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, subsidiair vanwege een combinatie van omstandigheden. VieCuri heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat zij structurele problemen ervaart in de samenwerking met werkneemster. Het gaat hierbij om het communicatieve gedrag van werkneemster, haar houding binnen het team en de herhaaldelijke ondermijning van het gezag van haar leidinggevende. Ingezette coaching, begeleiding, gesprekken en mediation hebben niet tot verbetering van de situatie geleid. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding dient te worden afgewezen. Indien de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt de werkneemster onder meer een billijke vergoeding van € 500.000.

*Oordeel*

Werkneemster beroept zich op het opzegverbod wegens (partiële) arbeidsongeschiktheid en de ontslagbescherming wegens handicap of chronische ziekte in de zin van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (hierna: Wgbh/cz). Het verweer van werkneemster dat zij vanaf 27 maart 2025 onafgebroken arbeidsongeschikt is, verwerpt de kantonrechter. De bedrijfsarts heeft werkneemster immers op 13 mei 2025 gezien en geoordeeld dat er geen sprake is van ziekte of gebrek. Werkneemster heeft zich bovendien zelf hersteld gemeld en verricht ook haar eigen werkzaamheden. Een second opinion die eventueel aanknopingspunten zou kunnen geven voor een andersluidend oordeel is er niet. De conclusie luidt daarom dat er geen sprake is van een opzegverbod wegens ziekte. Dat er een verboden onderscheid is gemaakt op grond van de Wgbh/cz staat reeds niet vast zodat

kantonrechter aan deze stelling van werkneemster voorbij gaat. Dat er een conflict bestaat tussen werkneemster en haar leidinggevende staat wel vast. Dat de samenwerking tussen VieCuri en werkneemster niet altijd even soepel verloopt ook. Maar de vraag die uiteindelijk beantwoord moet worden is of een en ander van zodanige ernst is dat van VieCuri niet gevergd kan worden het dienstverband te laten voortbestaan. Werkneemster is werkzaam als ziekenhuisapotheker. Als professional wordt van haar verwacht dat zij bij het uitoefenen van haar functie kritisch is, zelf nadenkt, met oplossingen komt voor ingewikkelde problemen en bovenal zelfstandig functioneert. Die onmisbare functie-eisen scheppen echter ook een bepaalde attitude die niet naar behoeve uitgeschakeld kan worden, bijvoorbeeld als het gaat om de omgang met de leidinggevende. Van een persoon die leiding geeft aan professionals mag daarom verwacht worden daar meer dan gemiddeld mee om te kunnen gaan. Op het niveau waarop werkneemster werkzaam is, is een zekere kritische houding dus een onderdeel van de functie. Dat acht de kantonrechter op zich niet ongeoorloofd. Wat naar het oordeel van de kantonrechter wel ongeoorloofd is, is dat kritiek verwordt tot sabotage of ondermijning van de leidinggevende. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat het hoofd klinische farmacie het optreden van werkneemster als zodanig ervaart maar – het is hiervoor al vaker overwogen – het dossier geeft niet de informatie die de kantonrechter nodig heeft om dat zelf te kunnen vaststellen. Zoals het spreekwoord zegt: “c’est le ton qui fait la musique”, maar de “ton” - die voor het hoofd klinische farmacie evident is - heeft de kantonrechter in deze zaak niet kunnen horen. Daarvoor ontbreken de feiten. Wat overblijft zijn een aantal voorvallen die echter niet noodzakelijkerwijs de negatieve lading hebben die VieCuri eraan toeschrijft. Het staat niet ter discussie dat werkneemster vakinhoudelijk uitstekend functioneert. In het verslag dat is opgesteld naar aanleiding van de gesprekken met de vakgroepleden wordt gesteld dat er sinds de aanvang van het dienstverband nimmer sprake is geweest van een soepele samenwerking tussen het hoofd klinische farmacie en werkneemster. Als dat waar is, dan rijst de vraag waarom, als men 15 jaren een weg heeft weten te vinden om daarmee om te gaan, dat niet mogelijk zou zijn voor de laatste 4 jaar van het dienstverband. Werkneemster is 63 jaar oud. Eindigt het dienstverband, dan zal het voor haar niet eenvoudig zijn nog een zelfde of vergelijkbare functie te vinden. De financiële schade (gemist inkomen, pensioenopbouw) zal groot zijn, nog los van de immateriële schade als gevolg van het verstoken zijn van inhoudelijk zinvol en belangrijk werk en contact met collega’s. Alles afwegende komt de kantonrechter tot de conclusie dat de situatie – dat van VieCuri niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortbestaan – niet aan de orde is. Dat betekent eveneens dat er geen sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter acht een voldragen i-grond evenmin aanwezig. De conclusie is dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster zal worden afgewezen.

**Instantie**: Rechtbank Limburg
**Datum uitspraak**: 21-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBLIM:2025:8179
**Zaaknummer**: 11672889 \ AZ VERZ 25-52
**Rechters**: R.A.J. van Leeuwen
**Advocaten**: R.J.C. Brouwer, E.L. Pasma en C.P.M. Oerlemans
**Wetsartikelen**: 7:669 lid 3, aanhef en onder g BW

RECHTSPRAAK

## *Bewindvoering. Verzoek tot vernietiging ontslag op staande voet afgewezen. Dronken werknemer heeft tijdens werktijd in een bedrijfsauto gereden.*

*Feiten*

Werknemer, die onder bewind is gesteld, is sinds 28 mei 2021 als koerier in dienst bij V.O.F B&B Koeriers en ontvangt een loon van € 2.174,24 bruto per maand. De cao Beroepsgoederenvervoer over de weg is van toepassing. De bedrijfsauto's van B&B Koeriers zijn voorzien van een systeem waarmee de locatie van de bedrijfsauto op afstand kan worden afgelezen. Werknemer is op 12 december 2024 mondeling op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 16 december 2024 is onder meer vermeld dat werknemer op 11 december 2024 tijdens zijn werkzaamheden een behoorlijke hoeveelheid alcohol heeft genuttigd en onder invloed een bedrijfsvoertuig heeft bestuurd en dat hij in dronken toestand is aangetroffen. Vlak voor de kerst biedt werknemer zijn excuus aan. Op 21 december 2024 heeft B&B Koeriers het loon over december uitbetaald. De bewindvoerder verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en B&B Koeriers te veroordelen (a) om gezien de ontstane vertrouwensbreuk in de arbeidsrelatie over te gaan tot een ontslag met wederzijds goedvinden, waarbij de opzegtermijn wordt toegepast en het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst vervalt, (b) achterstallig loon te betalen en (c) de transitievergoeding te betalen.

*Oordeel*

Tussen partijen staat vast dat werknemer (al dan niet stilstaand) in een bedrijfsvoertuig alcohol heeft genuttigd, terwijl hij nog niet klaar was met zijn ronde. Uit de door B&B Koeriers overgelegde verklaringen volgt dat er lege blikjes bier werden aangetroffen en dat werknemer niet in staat was een voertuig te besturen, en dit zelfs zodanig dat hij naar huis gebracht moest worden. Als niet, althans onvoldoende, gemotiveerd betwist staat vast dat B&B Koeriers tijdens het gesprek op 12 december 2024 heeft aangegeven dat zij werknemer verwijt dat hij tijdens zijn dienst alcohol heeft genuttigd, dat elke druppel alcohol gelet op zijn functie te veel is en dat hij daarom op staande voet wordt ontslagen. Het gebruik van alcohol is tijdens het

werk gelet op de functie van werknemer en artikel 5.a. van de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde cao Beroepsgoederenvervoer over de weg niet toegestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet en wordt het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet afgewezen.

---

**Instantie**: Rechtbank Gelderland
**Datum uitspraak**: 16-07-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBGEL:2025:6635
**Zaaknummer**: 11603173 \ HA VERZ 25-46
**Rechters**: A.J.M. van Breevoort
**Advocaten**: S.B.H. Dijkstra en N. Goedemans
**Wetsartikelen**: 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

## *Ontslag op staande voet wegens het opnemen van € 30.500 met de pinpas van werkgever.*

*Feiten*

Werkgever is een landelijk werkende voogdij- en opvangorganisatie voor alleenstaande minderjarige vreemdelingen, verantwoordelijk voor circa 9.500 jongeren uit zo'n 80 verschillende landen. Werknemer is op 9 december 2024 in dienst getreden als coördinator eigen opvang in de kinderwoongroep (KWG). Het salaris bedraagt € 3.900,42 bruto exclusief emolumenten. Elke KWG-coördinator krijgt een bankpas van werkgever. De bankpas is bedoeld voor het pinnen van contant geld om de kas van de KWG aan te vullen of om aankopen te betalen voor de jongeren die in de KWG worden begeleid. De coördinator maakt aan het eind van iedere maand een 'eindoplevering' van de geldopnames en de uitgaven voor zijn KWG-locatie. Aankopen met het kasgeld worden met bonnetjes verantwoord. In e-mailberichten van 10 en 17 maart 2025 heeft werkgever werknemer erop gewezen dat de kasadministratie ontbreekt. Werknemer heeft geantwoord dat hij alles zal doorsturen. Vervolgens meldt werknemer zich ziek. In een brief van 27 maart 2025 heeft werkgever medegedeeld dat er naar aanleiding van een financiële controle van de kas van KWG onregelmatigheden zijn geconstateerd in de uitgaven van de aan werknemer verstrekte pinpas. Werknemer is uitgenodigd voor een gesprek maar verschijnt niet, waarna hij op 14 april 2025 op staande voet is ontslagen. In de ontslagbrief is vermeld dat uit onderzoek is gebleken dat er een grote hoeveelheid contant geld is gepind met de bankpas die aan werknemer als coördinator is verstrekt. Werkgever heeft aangifte van verduistering gedaan. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en veroordeling van werkgever tot betaling van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Werkgever verzoekt een verklaring voor recht (a) dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven, (b) dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld en (c) dat geen transitievergoeding is verschuldigd. Tevens verzoekt werkgever werknemer te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ad € 30.500.

*Oordeel*

Werknemer heeft berust in het ontslag op staande voet zodat het ontslag onherroepelijk is. Naar het oordeel van de kantonrechter is er sprake van een dringende reden omdat werknemer niet heeft weersproken dat hij in de periode 4 februari 2025 tot en met 25 maart 2025 een bedrag van € 30.500 heeft opgenomen met de bankpas, die aan hem als coördinator van de KWG was verstrekt. Werknemer heeft geen plausibele verklaring gegeven voor de opname van de gelden. De opname van gelden bedoeld voor de KWG en de jongeren heeft werknemer voor zichzelf gehouden. Dat is ernstig verwijtbaar. Ook oordeelt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Werknemer heeft geen recht op een gefixeerde schadevergoeding, billijke vergoeding en transitievergoeding. Het verzoek van werkgever om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen omdat er sprake is van een rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet. Ook de door werkgever gevorderde schadevergoeding van € 30.500 houdt verband met het ontslag op staande voet. Een werknemer is jegens de werkgever aansprakelijk voor de schade die hij bij de uitvoering van de overeenkomst aan de werkgever toebrengt, indien deze schade het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Werkgever heeft voldoende onderbouwd dat werknemer de door hem gepinde bedragen voor zichzelf heeft gehouden. Door zo te handelen heeft hij als niet-goed werknemer schade toegebracht aan werkgever en is hij aansprakelijk voor die schade, omdat die het gevolg is van zijn opzet en hij zodoende onrechtmatig heeft gehandeld ten aanzien van werkgever.

---

**Instantie**: Rechtbank Midden-Nederland
**Datum uitspraak**: 25-08-2025
**ECLI**: ECLI:NL:RBMNE:2025:4564
**Zaaknummer**: 11748839 \ UE VERZ 25-178 en 11748895 \ UE VERZ 25-179
**Rechters**: I.L. Rijnbout
**Advocaten**: mr. M. Booij en C.H. van der Zwet
**Wetsartikelen**: 6:162 BW; 7:611 BW; 7:661 BW;  7:677 BW; 7:678 BW;7:686a BW