

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 39, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1325](#) 19-09-2025

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1320](#) 19-09-2025

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:5599](#) 02-09-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1816](#) 01-07-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1564](#) 05-06-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:1814](#) 29-04-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7621](#) 10-12-2024

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4904](#) 16-09-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:5784](#) 16-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10982](#) 16-09-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:5758](#) 15-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4754](#) 05-09-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6500](#) 04-09-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:16837](#) 02-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10935](#) 29-08-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:7529](#) 29-08-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10936](#) 29-08-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10861](#) 29-08-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6433](#) 29-08-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10938](#) 29-08-2025
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:8647](#) 28-08-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6484](#) 26-08-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10961](#) 22-08-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4662](#) 20-08-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6485](#) 12-08-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10862](#) 05-08-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:10850](#) 25-07-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:16827](#) 17-07-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10032](#) 12-06-2025

RECHTSPRAAK

Onrechtmatige werknemersconcurrentie en het bereik van Bogaard/Vesta en artikel 7:661 BW.

Feiten

De Culimer-groep houdt zich bezig met de internationale handel in zeevruchten. Werkneemster was sinds 2006 in dienst van de Culimer-groep. Zij voerde (vanuit Nederland) het algemene dagelijkse management van Culimer China en handelde voor die onderneming in garnalen en king crab. Omstreeks 2019/2020 hebben Culimer c.s. vernomen dat werkneemster samen met haar vader de aandelen in Ocean Doyen hield, in welk bedrijf zij ook handelde in garnalen en king crab. Werkneemster is vervolgens op staande voet ontslagen. Culimer c.s. verwijten werkneemster dat zij, in strijd met de arbeidsovereenkomst, met hen heeft geconcentreerd, onder meer door in een keten van koopovereenkomsten Ocean Doyen onder Culimer China te positioneren, waarbij Ocean Doyen garnalen kocht van Culimer China en doorverkocht aan afnemers in China. Daardoor realiseerde Ocean Doyen volgens Culimer c.s. een winstmarge die Culimer China ook zelf had kunnen realiseren als werkneemster het ertoe had geleid dat Culimer China rechtstreeks aan deze afnemers had verkocht. In deze procedure gaat het om de vordering tot schadevergoeding van Culimer c.s., die ziet op misgelopen marges bij garnalentransacties en op misgelopen kingcrabtransacties. Het hof heeft een deel van de vorderingen toegewezen. Ten aanzien van de garnalentransacties oordeelde het hof dat er geen causaal verband was tussen de onrechtmatige gedragingen van werkneemster en de schade, omdat de werkwijze van Ocean Doyen (te sterk) verschilde van die van Culimer. Volgens Culimer heeft het hof miskend dat ten aanzien van een deel van de garnalentransacties wel degelijk een gelijke werkwijze bestond.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Causaal verband tekortkoming en schade per transactie beoordelen

Culimer klaagt dat het hof ten onrechte heeft nagelaten om per container te onderzoeken of

condicio-sine-qua-non-verband aanwezig is tussen de tekortkoming van werkneemster en het verlies van een kans dat Culimer China dezelfde gernalentransacties had kunnen realiseren. Het hof heeft miskend dat de situatie per container sterk verschilt, en dat in ieder geval vijftien containers volledig zijn uitgeleverd aan één klant, waarvoor de werkwijze van Ocean Doyen niet afweek van die van Culimer China, aldus het onderdeel. De Hoge Raad oordeelt onder verwijzing naar de A-G dat het hof ten onrechte niet is ingegaan op de stelling van Culimer c.s. dat vijftien van de 38 containers door Ocean Doyen aan één klant zijn uitgeleverd. Deze stelling van Culimer c.s. moet zo worden begrepen dat het gaat om bestellingen van 'hele containers' waarvoor bij Culimer China geen beperkingen golden en waarbij klanten niet voorgefinancierd hoefden te worden. Er is in zoverre mogelijk wél een condicio-sine-qua-non-verband tussen de tekortkoming van werkneemster en de schade van Culimer c.s. Het hof had daarom moeten ingaan op deze stelling.

Bogaard/Vesta geldt niet voor onrechtmatige concurrentie tijdens dienstverband

In incidenteel cassatieberoep heeft werkneemster een beroep gedaan op *Bogaard/Vesta*. De Hoge Raad verwerpt het beroep onder verwijzing naar artikel 81 RO. De A-G concludeert als volgt. Het beroep van werkneemster op het 'Vesta-criterium' gaat niet op. De stelling van werkneemster is dat uit HR 9 december 1955, ECLI:NL:HR:1955:47, NJ 1956/157, m.nt. L.E.H. Rutten (*Bogaard/Vesta*) volgt dat het een werknemer, bij gebrek aan een concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst, vrijstaat om met de werkgever te concurreren of nevenwerkzaamheden te verrichten, en dat dit pas anders is indien er sprake is van het stelselmatig en substantieel afbreken van het duurzame bedrijfsdebet. Dit criterium volgt echter niet uit het *B/Vesta*-arrest. De A-G wijst in dit verband op de conclusie (ECLI:NL:PHR:2024:1396) van A-G De Bock voor HR 14 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:264 (art. 81 lid 1 RO).

De A-G voegt daaraan nog toe dat de problematiek waarmee het *Bogaard/Vesta*-arrest pleegt te worden geassocieerd betrekking heeft op handelen van een (ex)werknemer nadat deze uit dienst is getreden van de onderneming ten aanzien waarvan hij vervolgens concurrerende activiteiten ontplooit, terwijl het in de onderhavige zaak gaat om een verwijt ten aanzien van activiteiten die de werkneemster tijdens haar dienstverband heeft ontplooid. Voor de toe te passen maatstaf lijkt de A-G dat een relevant verschil: volgens de A-G brengt goed werknemerschap mee dat een werknemer met een commerciële functie tijdens zijn dienstverband nu juist in beginsel niet voor eigen rekening met zijn werkgever concurrerende activiteiten mag ontplooiën. Het hof heeft in het bestreden arrest de vordering van Culimer c.s. overigens ook niet (beoordeeld en) toegewezen op grond van artikel 6:162 BW, maar (enkel) op grond van tekortschieten in de nakoming van de krachtens de arbeidsovereenkomst(en) op werkneemster rustende verplichtingen.

Artikel 7:661 BW niet van toepassing bij onrechtmatige concurrentie: geen overeengekomen werkzaamheden

Het beroep van de cassatieadvocaat van werkneemster op (inkleuring van enige wetsbepaling door) artikel 7:661 BW gaat evenmin op. Deze bepaling ziet op het geval waarin een werknemer bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schade berokkent aan zijn werkgever of een derde. In het onderhavige geval gaat het niet om schade toegebracht bij de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden. De werkzaamheden die werkneemster voor Ocean Doyen heeft verricht en waaruit volgens Culimer c.s. schade is ontstaan, waren nu juist niet overeengekomen met Culimer c.s.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1320

Zaaknummer: 24/03733

Rechters: M.V. Polak, F.J.P. Lock en F.R. Salomons

Advocaten: S.L. Haanschoten en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 6:162 BW en 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Werkingssfeer van verplichtstellingsbesluit pensioen hoeft niet overeen te stemmen met werkingssfeer cao in dezelfde bedrijfstak (zorg).

Feiten

PFZW is een bedrijfstakpensioenfonds. De deelneming in PFZW is voor werkgevers en werknemers in de sector Zorg en Welzijn verplicht gesteld op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (hierna: Wet Bpf 2000) en het Besluit verplichtstelling tot deelneming in het bedrijfstakpensioenfonds Zorg en Welzijn (hierna: het verplichtstellingsbesluit). Onder werkgever in de zorg werd onder meer verstaan 'de rechtspersoon die zorg of hulp verleent (...) in een of meer van de volgende vormen: (...) 8. uitleen van verpleegartikelen.'

Medux houdt zich (via haar dochterondernemingen) bezig met de verkoop, de after sales, de uitleen en het onderhoud van hulpmiddelen als voorzieningen om zelfstandig te kunnen leven, waaronder hoog/laagbedden met toebehoren, scootmobielen, aangepaste fietsen, loophulpmiddelen, badliften, badplanken, toilet- en douchestoelen, drempelhulp, rolstoelen, trippenstoelen, aangepaste stoelen, andere voorzieningen op het vlak van het faciliteren in het zelf wassen, zelfstandige toiletgang, enz. Afnemers van Medux zijn onder meer gemeenten, zorgverzekeraars, zorgkantoren en zorginstellingen. De activiteiten van Medux waren tot 1 januari 2013 onderdeel van de thuiszorgactiviteiten die thuiszorgorganisaties verleenden in het kader van de Algemene wet bijzondere ziektekosten (hierna: AWBZ). Met ingang van 1 januari 2013 is de vergoeding van kortdurende levering van hulpmiddelen uit de AWBZ overgeheveld naar de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw). De activiteiten ten aanzien van de levering van hulpmiddelen in het kader van de Zvw worden sindsdien (ook) door externe commerciële organisaties uitgevoerd. PFZW heeft Medux in juli 2018 meegedeeld dat Medux onder de verplichtstelling valt omdat een van haar (hoofd)activiteiten bestaat uit de uitleen van verpleegartikelen. Medux heeft in reactie daarop betwist dat zij zich bezighoudt met de uitleen van verpleegartikelen, en heeft zich op het standpunt gesteld dat de door haar uitgeleende artikelen geen verpleegartikelen zijn, maar hulpmiddelen ter bevordering van de zelfredzaamheid van de afnemers. Met ingang van 1 januari 2021 is het

verplichtstellingsbesluit wederom gewijzigd, waarbij de verplichtstelling is ingetrokken voor de activiteit 'uitleen van verpleegartikelen'. Aan die wijziging lag een verzoek ten grondslag van de sociale partners in de bedrijfstak intramurale en/of extramurale zorg (de sociale partners) die aangaven dat deze activiteit niet langer onder de 'zorgactiviteiten' diende te vallen. In dit geding vordert Medux onder meer een verklaring voor recht dat zij niet onder de verplichte werkingssfeer van PFZW viel in de periode van 1 juni 2014 tot 1 januari 2021. De kantonrechter en het hof hebben de vordering afgewezen.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Werkingssfeer van verplichtstellingsbesluit pensioen hoeft niet overeen te stemmen met werkingssfeer cao in dezelfde bedrijfstak (zorg)

Medux klaagt onder meer dat het hof bij zijn beoordeling of Medux onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit valt ten onrechte geen beslissend gewicht heeft toegekend aan de omstandigheid dat Medux onder de in de desbetreffende bedrijfstak geldende cao niet kon worden gekwalificeerd als werkgever. Het onderdeel betoogt dat de werkingssfeer van een cao en die van een verplichtstellingsbesluit binnen een bedrijfstak identiek moeten zijn of in dezelfde zin moeten luiden. Deze klacht faalt. Geen rechtsregel staat eraan in de weg dat de werkingssfeer van een verplichtstellingsbesluit en die van een cao binnen een bepaalde bedrijfstak uiteenlopen, al zal het in het algemeen voor de hand liggen dat zij met elkaar overeenstemmen.

Ontbreken voldoende vertegenwoordiging dient via zienswijze aan minister kenbaar te worden gemaakt bij de verplichtstelling

Het betoog dat Medux niet onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit kan vallen omdat zij niet wordt vertegenwoordigd door een werkgeversorganisatie in de zorg en ook niet kan worden toegelaten tot een werkgeversorganisatie in de zorg, vindt geen steun in het recht. Artikel 2 lid 1 Wet Bpf 2000 stelt als voorwaarde voor verplichtstelling dat de aanvraag daartoe wordt gedaan door het georganiseerde bedrijfsleven binnen een bedrijfstak dat naar het oordeel van de minister een belangrijke meerderheid van de in die bedrijfstak werkzame personen vertegenwoordigt (hierna: de representativiteitsgrondslag). Dezelfde voorwaarde geldt voor een wijziging of voortzetting van de verplichtstelling (art. 10 lid 1 en 12 lid 1 Wet Bpf). De beoordeling of bij een aanvraag, wijziging of voortzetting van een verplichtstelling voldaan is aan de representativiteitsgrondslag, is voorbehouden aan de minister. Een niet-georganiseerde werkgever die onder de reikwijdte van een verplichtstelling valt of dreigt te gaan vallen, kan desgewenst op de voet van artikel 16 lid 2 in verbinding met artikel 16 lid 1,

onder a, c, e en f, Wet Bpf 2000 een zienswijze indienen in het besluitvormingsproces.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1325

Zaaknummer: 24/02162

Rechters: T.H. den Tanja-van Broek, H.M. Wattendorff, S.J. Schaafsma, K. Teuben en G. de Groot

Advocaten: M.E. Bruning en A.H.M. van den Steenhoven

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid: partijen worden in de gelegenheid gesteld om het strafarrest in het geding te brengen. Aanhouding.

Feiten

Werkgever runde tot 1 januari 2022 een eenmanszaak. Werkgever had op 25 augustus 2021 een klus bij een woning in Den Haag (hierna: de woning). Onderdeel van die klus was het uitvoeren van (schilder)werkzaamheden aan de daklijst van de woning, waarvoor hij werknemer meenam. Werknemer is tijdens het uitvoeren van werkzaamheden aan de daklijst over het hekwerk van het balkon naar beneden gevallen. Werkgever was op dat moment niet bij de woning aanwezig. Werknemer liep bij het ongeval ernstige verwondingen op. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft naar aanleiding van het ongeval twee onderzoeken uitgevoerd. Ook is een strafrechtelijk onderzoek ingesteld naar de omstandigheden rondom het ongeval. Werknemer heeft werkgever bij brief van 1 november 2021 aansprakelijk gesteld voor de gevolgen van het ongeval. Werkgever heeft bij e-mail van 17 december 2021 aansprakelijkheid van de hand gewezen. Werkgever is naar aanleiding van het ongeval strafrechtelijk vervolgd voor (onder andere) het overtreden van arbeidsomstandighedenwetgeving. Werknemer heeft zich in het strafproces tegen werkgever gevoegd als benadeelde partij en schadevergoeding gevorderd. In het strafvonnis is geoordeeld dat wettig en overtuigend bewezen is dat werkgever op de dag van het ongeval als werkgever in strijd heeft gehandeld met arbeidsomstandighedenwetgeving. Werkgever is veroordeeld tot betaling van € 162.613,10 schadevergoeding. Werkgever heeft daartegen hoger beroep ingesteld. Werknemer heeft in onderhavige civiele procedure tegen werkgever o.a. een verklaring voor recht gevorderd dat werkgever aansprakelijk is voor alle als gevolg van het ongeval door hem geleden en nog te lijden schade en veroordeling tot betaling van een voorschot. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Werkgever komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het is het hof ter ore gekomen dat inmiddels is beslist op het door werkgever tegen het strafvonnis ingestelde hoger beroep bij arrest van 11 februari 2025. Het hof acht het van belang

hiervan kennis te nemen voordat op het hoger beroep in de onderhavige procedure inhoudelijk wordt beslist. Het hof stelt partijen, althans de meest gereede partij, in de gelegenheid om het strafarrest in het geding te brengen. Bovendien wenst het hof van partijen te vernemen of cassatieberoep wordt ingesteld tegen dit arrest. Het hof stelt beide partijen ook in de gelegenheid om zich over de betekenis van het strafarrest voor deze procedure uit te laten. Het hof zal iedere verdere beslissing aanhouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1814

Zaaknummer: 200.344.593/01

Rechters: F.J. Verbeek, D.A. Schreuder en A.J. Swelheim

Advocaten: A.H.A. Beijersbergen van Henegouwen en S.C. Fijen

Wetsartikelen: 22 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever is ten onrechte tot een loonopschorting (en loonstop) overgegaan. Van een (wettelijke) grond om geen loon tijdens ziekte te hoeven betalen is (voorshands) geen sprake.

Feiten

Werknemer is op 27 mei 2024 bij ARAG in dienst getreden voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is per 27 november 2024 met een jaar verlengd. Werknemer heeft zich op 8 februari 2025 ziek gemeld. ARAG heeft vanaf mei 2025 het loon niet meer betaald, met uitzondering van een betaling op 3 juni 2025 van € 694,98 netto. Werknemer vordert in kort geding dat ARAG zijn loon met vakantiegeld vanaf mei 2025 betaalt tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Oordeel

Niet in geschil is dat werknemer vanaf 8 februari 2025 arbeidsongeschikt is als gevolg van ziekte. Op grond van de wet is werkgever verplicht 70% van het loon te betalen, behalve indien en voor de tijd gedurende welke werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat geen sprake is van een van de in de wet genoemde gronden voor het niet betalen van het loon van werknemer als zieke werknemer, zodat ARAG een loonbetalingsverplichting heeft. Bij brief gedateerd 7 mei 2025 heeft ARAG werknemer uitgenodigd voor een informeel gesprek op 23 mei 2025 en is aangekondigd dat als werknemer niet verschijnt of geen bericht van verhindering stuurt, de loonbetaling wordt opgeschort. Vast is komen te staan dat werknemer de brief pas heeft ontvangen nádat het gesprek zou plaatsvinden. Werknemer heeft dus geen kans gehad om bij het gesprek aanwezig te zijn en hij is ook niet gewaarschuwd voor de loonopschorting. Daarbij komt nog dat niet is gebleken dat de bedrijfsarts aan werknemer en ARAG heeft geadviseerd om toen met elkaar in gesprek te gaan. ARAG is naar voorlopig oordeel dan ook ten onrechte tot een loonopschorting (en zelfs een loonstop per 30 mei 2025) overgegaan. De loonvordering wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10862

Zaaknummer: 11790282 VV EXPL 25-408

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: mr. T Ecevit-Yegen en N. Claassen

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding g-grond: werknemer heeft een negatieve en dwingende toon van communiceren. De manier waarop hij met zijn leidinggevenden heeft gecommuniceerd is bovendien onacceptabel.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2001 in dienst getreden bij DJI. Werknemer werkte samen met mevr. X op afdeling A. Zij hadden ieder een eigen caseload, maar een heel eigen denkwijze over alles. In een afsprakenlijst van 19 juli 2022 staat vermeld dat perikelen samen besproken moeten worden, dat op 1 oktober 2022 een evaluatiemoment zal plaatsvinden en dat dan een ander plan wordt gemaakt of de huidige afspraken worden voortgezet. In december 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Er heeft vervolgens een incident plaatsgevonden, waarbij een gedetineerde zijn beklag wilde doen over werknemer, omdat hij geen contact kon krijgen met werknemer en X had aangegeven dat ze niet wist waar werknemer was. Werknemer heeft de beklagzitting weten te voorkomen. Werknemer is op 7 maart 2023 getroffen door hartfalen. Op 20 maart 2023 heeft hij het werk voor 50% hervat. Er hebben vervolgens meerdere gesprekken plaatsgevonden en er is gecorrespondeerd over het verbeteren van de communicatie tussen werknemer en X. Werknemer heeft een coachingstraject afgewezen. Op 10 mei 2023 is werknemer volledig arbeidsongeschikt geraakt. Er hebben nadien nog meerdere gesprekken plaatsgevonden over de houding en wijze van communiceren van werknemer. Werknemer heeft zich verzet tegen een overplaatsing. Nadat werknemer vanwege arbeidsongeschiktheid heeft gere-integreerd bij de reclassering, is hij op 18 december 2023 weer volledig arbeidsongeschikt geraakt. Per 1 juni 2024 is hij volledig arbeidsgeschikt bevonden. DJI heeft laten weten dat werknemer elders werk kon verrichten op basis van detachering of dat er een vaststellingsovereenkomst kon worden gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Ingezette mediation heeft niet tot een oplossing geleid. In eerste aanleg heeft DJI ontbinding verzocht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond. Werknemer verzoekt het hof o.a. om DJI te veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat er zonder meer sprake is geweest van een voldragen g-grond, zodat de ontbinding in stand blijft. Samenwerking met X is namelijk niet mogelijk gebleken. DJI heeft in 2022 gepoogd verbetering te brengen in de samenwerking, onder andere door het arrangeren van wekelijkse overleggen in het bijzijn van de leidinggevende. In oktober 2022 is geconstateerd dat dit niet leidde tot verbetering en is dat gestaakt. Eind maart 2023 heeft DJI daarop besloten een coach in te zetten om het samenwerkingsprobleem aan te pakken. Werknemer is daarover boos geworden op zijn direct leidinggevende, zowel over het moment en de wijze waarop dit aan hem is medegedeeld, als over die beslissing als zodanig. Er hebben vele gesprekken plaatsgevonden en er zijn veel e-mails over en weer gestuurd. De rode draad in die gesprekken en in die correspondentie is dat werknemer niet wilde dat ook voor hem (wel voor X) een coach werd ingeschakeld en dat hij niet wilde dat de brief van 13 april 2023 (waarin hij werd aangesproken op zijn wijze van communiceren) aan zijn personeelsdossier werd toegevoegd. Het hof is van oordeel dat DJI terecht heeft aangevoerd dat werknemer een negatieve en dwingende toon van communiceren heeft en dat de manier waarop hij met zijn leidinggevendens heeft gecommuniceerd, onacceptabel is. Bovendien heeft DJI terecht aangevoerd dat bij werknemer ieder inzicht ontbreekt dat hij onder gezag staat van DJI. Het hof neemt in aanmerking dat het niet gaat om enkele momenten van ongepaste uitlatingen, maar om structureel gedrag. Zelfs als het hof ervan uitgaat dat de moeilijke privésituatie (met meerdere perioden van ziekte) invloed heeft gehad op de manier waarop werknemer heeft gereageerd, leidt dat niet tot een ander oordeel. Het is namelijk niet gebleven bij één of enkele keren een ongenueanceerde reactie, maar werknemer is blijven doorgaan met zijn ongepaste manier van communiceren.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1564

Zaaknummer: 200.349.409_01

Rechters: M. van Ham, M.C.M. van Kalmthout en M. van der Schoor

Advocaten: L.J.J. van Asseldonk en A.J. Verhagen

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

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft geen recht op aanvulling Ziektewetuitkering, nu zijn uitzendovereenkomst niet is geëindigd bij intreden arbeidsongeschiktheid, maar vanwege aflopen overeenkomst voor bepaalde tijd. Geen strijd met goed werkgeverschap.

Feiten

Werknemer is op 15 juni 2020 bij V-NOM Project- & Interimmanagement B.V. (hierna: werkgeefster) in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst fase 1&2 voor de duur van vier weken. Op de uitzendovereenkomst was van toepassing de cao voor Uitzendkrachten NBBU. De uitzendovereenkomst is tweemaal stilzwijgend voortgezet, tot 6 september 2020. Op 31 juli 2020 heeft werknemer zich ziek gemeld. V-NOM heeft na de ziekmelding (90 procent van) het loon van werknemer doorbetaald tot 6 september 2020. Werknemer heeft V-NOM gedagvaard en gevorderd dat zij wordt veroordeeld tot betaling van een aanvulling op zijn Ziektewetuitkering over de periode vanaf 6 september 2020 tot en met week 30 van 2022. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer vordert in hoger beroep een verklaring voor recht dat V-NOM gehouden is aan hem de aanvulling op de Ziektewetuitkering te voldoen. Kort gezegd zien de grieven van werknemer op het volgende. Volgens werknemer heeft de kantonrechter ten onrechte in het midden gelaten of er sprake is van een uitzendovereenkomst met of zonder uitzendbeding omdat de cao-bepalingen verschillend zijn voor een uitzendovereenkomst met of zonder uitzendbeding (grief 5). De beëindiging van de uitzendovereenkomst zonder aanvulling op de Ziektewetuitkering van werknemer is in strijd met onder meer het rechtszekerheidsbeginsel en het recht op bescherming van de werknemer, het gelijkheidsbeginsel en de redelijkheid en billijkheid, aldus werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitzendbeding

Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag of zij een

uitzendovereenkomst met uitzendbeding hebben gesloten. Het hof zal dit net als de kantonrechter in het midden laten. Tussen partijen staat immers niet ter discussie dat werknemer geen recht heeft op aanvulling van zijn Ziektewetuitkering indien sprake is geweest van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding. Zoals hierna wordt overwogen, bestaat in het geval van werknemer evenmin recht op aanvulling indien sprake is geweest van een uitzendovereenkomst *met* uitzendbeding. Het hof gaat er daarom veronderstellenderwijs van uit dat partijen een uitzendovereenkomst met uitzendbeding hebben gesloten.

Geen recht op aanvulling bij uitzendovereenkomst met uitzendbeding

Uit artikel 25 lid 2 cao volgt dat de uitzendkracht recht heeft op aanvulling van de Ziektewetuitkering als de uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid. De uitzendovereenkomst is in dit geval echter niet geëindigd bij het intreden van de arbeidsongeschiktheid (zie ook de uitspraak van de Hoge Raad van 17 maart 2023, AR 2023-0363), maar vanwege het aflopen van de overeenkomst voor bepaalde tijd. Nu de situatie uit artikel 25 lid 2 cao zich hier niet voordoet, kan werknemer geen aanspraak maken op deze aanvulling van zijn Ziektewetuitkering.

Goed werkgeverschap

Verder heeft werknemer betoogd dat hij recht heeft op aanvulling van zijn Ziektewetuitkering met een beroep op het rechtszekerheidsbeginsel en het recht op bescherming van de werknemer, het gelijkheidsbeginsel en de redelijkheid en billijkheid. Het hof begrijpt dat werknemer hiermee met zoveel woorden een beroep heeft willen doen op de verplichting van V-NOM om zich jegens hem als goed werkgever te gedragen. Dit beroept slaagt evenmin. Van strijd met goed werkgeverschap is het hof niet gebleken.

Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:1816

Zaaknummer: 10308590 CV EXPL 23-3349

Rechters: F.J. Verbeek, M. Verkerk en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: O.F.X. Roozmond en J. Belderok

Wetsartikelen: 7:691 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens niet nakomen van re-integratieverplichtingen is onterecht gegeven. Voor zover al sprake was van schending van een re-integratieverplichting had werkgever eerst een loonsanctie moeten opleggen.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een transportbedrijf. Werknemer was sinds 10 december 2018 bij de werkgeefster in dienst als vrachtwagenchauffeur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst was de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg van toepassing. Op 7 maart 2024 raakte werknemer betrokken bij een bedrijfsongeval, waarbij hij zijn linkerarm brak en enkele spieren scheurde. Als gevolg hiervan was hij arbeidsongeschikt. Vanaf november 2024 verrichtte werknemer op advies van de bedrijfsarts vervangende werkzaamheden in het kader van zijn re-integratie. Op 3 maart 2025 bezocht werknemer de bedrijfsarts. Uit het verslag bleek dat de klachten afnamen en zijn beperkingen verbeterden. De bedrijfsarts stelde vast dat werknemer aangepast werk kon uitvoeren en adviseerde hem om bloemenvrachten te gaan rijden met behulp van elektrische pompwagens. Er werd afgesproken dat werknemer de komende vier weken zijn werkzaamheden zou uitbreiden, waarna een nieuwe afspraak bij de bedrijfsarts gepland zou worden om de voortgang te evalueren. De prognose voor volledig herstel van zijn eigen werk werd geschat op zes weken.

Op 25 maart 2025 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Werkgeefster baseerde het ontslag op het feit dat werknemer weigerde een bloemenrit uit te voeren en zich daarbij negatief zou hebben uitgelaten over de afdeling. Volgens werkgeefster had werknemer eerder re-integrerende werkzaamheden verricht en was hij beschikbaar voor chauffeurswerkzaamheden zoals overeengekomen met de arbodienst en bevestigd door de bedrijfsarts. Werkgeefster stelt dat werknemer bewust had geweigerd de werkzaamheden uit te voeren, ondanks de aanwezigheid van personeel dat hem bij het laden en lossen kon assisteren, en dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet vormt. Werknemer betwist dit en geeft aan dat hij de werkzaamheden niet kon uitvoeren vanwege zijn medische

bependingen. Hij voert aan de bloemenrit te hebben geweigerd omdat het gebruik van rolcontainers door de fysieke beperkingen van zijn arm niet mogelijk was, en dat werkgeefster hiervan op de hoogte was. Hij stelt verder dat er geen sprake was van ongegronde werkweigering en dat, indien sprake zou zijn van een schending van re-integratieverplichtingen, werkgeefster eerst een waarschuwing of loonsanctie had moeten opleggen. Werknemer vordert vervolgens een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en achterstallige onregelmatigheidstoelage.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling van het ontslag op staande voet concludeert de rechter dat werkgeefster het niet nakomen van re-integratieverplichtingen als dringende reden aan het ontslag ten grondslag heeft gelegd. Werknemer was op dat moment nog arbeidsongeschikt en bezig met stapsgewijze re-integratie. Volgens de wet kan het niet nakomen van re-integratieverplichtingen echter niet leiden tot ontslag op staande voet zonder dat eerst wettelijke sancties zoals loonopschorting worden toegepast. Werkgeefster heeft geen van deze sancties toegepast, waardoor het ontslag op staande voet te verstrekkend is en niet stand kan houden.

Het verzoek van werknemer om voor recht te verklaren dat hij niet verwijtbaar werkloos is, wordt afgewezen. De kantonrechter stelt dat dit een bestuursrechtelijke vraag is die door het UWV moet worden beoordeeld en niet in deze civielrechtelijke procedure.

De rechter kent werknemer een billijke vergoeding toe van een half jaarsalaris (€ 28.312,68 bruto), omdat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door hem tijdens arbeidsongeschiktheid op staande voet te ontslaan naar aanleiding van een enkel incident, zonder eerdere waarschuwingen. Ook de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding worden toegewezen, omdat werkgeefster geen verweer heeft gevoerd tegen de hoogte hiervan.

Verder wordt achterstallige onregelmatigheidstoelage inclusief wettelijke rente toegewezen. De verhoging conform artikel 7:625 BW wordt gematigd tot nihil, aangezien werknemer werkgeefster niet eerder heeft aangemaand.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:16827

Zaaknummer: 11711179 RP VERZ 25-50395

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: S. van Donk en J. Slager

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is al meer dan een jaar ziek, maar werkgeefster doet niets aan re-integratie. Arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster ontbonden.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2022 in dienst bij werkgeefster. In de loop van het dienstverband werd haar functie meerdere keren aangepast en uitgebreid, telkens op initiatief van werkgeefster. Toen in juli 2024 opnieuw een uitbreiding van taken werd voorgesteld en werkneemster aangaf dat dit niet realistisch was, stuurde werkgeefster aan op haar vertrek. Op 29 juli 2024 meldde werkneemster zich ziek. De bedrijfsarts concludeerde op 16 september 2024 dat werkneemster arbeidsongeschikt was, mede vanwege werkdruk en onduidelijkheid over de functie. Hij adviseerde dat werkgeefster met werkneemster in gesprek zou gaan om werkgerelateerde oorzaken te bespreken en afspraken te maken. Dit advies werd niet opgevolgd. Ook nadien bleef werkgeefster stil, ondanks herhaalde pogingen van de gemachtigde van werkneemster en een oordeel van het UWV waarin de re-integratie-inspanningen als onvoldoende werden beoordeeld. Werkneemster verzoekt daarop de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, toekenning van een transitievergoeding, een billijke vergoeding en een bonus, alsmede een verklaring voor recht dat het concurrentiebeding niet geldt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft structureel haar re-integratieverplichtingen veronachtzaamd en geen enkel initiatief genomen om de situatie op te lossen. Daarom is sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 september 2025. Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 3.591 bruto. Daarnaast kent de kantonrechter een billijke vergoeding toe van € 25.000 bruto. Bij de hoogte van deze vergoeding weegt mee dat werkneemster loon is misgelopen doordat werkgeefster niets deed aan re-integratie, maar ook dat zij vermoedelijk op korte termijn nieuw werk kan vinden. Verder wordt toegewezen dat werkgeefster een bonus van € 3.888 bruto moet betalen, omdat aannemelijk is dat deze zonder de gang van

zaken in november 2024 en april 2025 zou zijn uitgekeerd. In totaal moet werkgeefster € 32.479 aan werkneemster betalen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat het concurrentiebeding nietig is, omdat het in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen zonder schriftelijke motivering. De gevraagde verklaring voor recht wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10938

Zaaknummer: 11728270 VZ VERZ 25-4019

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J.T. Willemsen

Wetsartikelen: 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot schorsing van concurrentiebeding. Beide werkgevers zijn ondernemingen op het gebied van werving en selectie van arbeidskrachten op verschillende vakgebieden. Belangenafweging valt uit in voordeel van werknemer.

Feiten

Daan is een organisatie die zich bezighoudt met de werving en selectie van arbeidskrachten. Werkneemster is in november 2020 bij Daan in dienst getreden. Zij bekleedde achtereenvolgens de functies van kantoorbaas, accountmanager zorg en specialist accountmanagement binnen de vakgroep zorg. Vanaf mei 2024 vervulde zij de functie van teammanager publiek op een vestiging buiten het zorgdomein. Bij deze laatste functiewijziging tekende werkneemster opnieuw voor een arbeidsovereenkomst met een concurrentie- en relatiebeding. Het is verboden om tijdens en tot twaalf maanden na het dienstverband werkzaam te zijn bij een onderneming die (deels) concurrerende activiteiten verricht, waaronder het aangaan van een dienstverband bij een concurrent en het is verboden om tijdens en tot twaalf maanden na het dienstverband zakelijke relaties te onderhouden met klanten, leveranciers, werknemers of andere relaties van Daan binnen het vakgebied waarin zij werkzaam was. Bij overtreding geldt een boete van € 30.000 plus € 1.000 per dag. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst per 1 juli 2025 opgezegd en wil per 15 juli 2025 starten bij igenZorg als vestigingsmanager. Daan beschouwt igenZorg als concurrent en beroept zich op het beding. Zij waarschuwde werkneemster dat bij indiensttreding een boete verschuldigd is.

Werkneemster vordert primair om het concurrentiebeding te schorsen, dan wel te matigen tot de duur van één maand. Zij stelt dat het beding haar onredelijk belemmert, omdat zij bij igenZorg een nieuwe functie en regio zal bedienen, en zij al geruime tijd geen toegang meer had tot gevoelige informatie van de zorgafdeling. Meer subsidiair vordert zij dat Daan gehouden is aan haar voor de duur van het concurrentiebeding maandelijks een vergoeding te voldoen van € 4.300 bruto per maand.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat zowel Daan als igenZorg actief is in de arbeidsbemiddeling en dus concurrenten zijn. Het concurrentiebeding is formeel geldig. Toch moet een afweging worden gemaakt tussen het belang van Daan bij bescherming van haar bedrijfsdebiët en het recht van werkneemster op vrije arbeidskeuze. Volgens Daan beschikt werkneemster over gevoelige informatie zoals wervingsstrategieën, klantgegevens en interne bonusregelingen. De rechter vindt dit onvoldoende onderbouwd. Veel van de genoemde informatie is openbaar of verouderd, nu werkneemster al ruim anderhalf jaar niet meer in de zorgafdeling werkte. Bovendien gaat zij bij igenZorg aan de slag in een andere regio en als vestigingsmanager met beperkt direct klantcontact.

Het relatiebeding blijft voldoende bescherming bieden tegen het meenemen van bestaande klanten of relaties. Een zwaarwegend bedrijfsbelang dat een volledig beroep op het concurrentiebeding rechtvaardigt, ontbreekt. Daarom wordt het concurrentiebeding geschorst per 1 oktober 2025, voor zover werkneemster in dienst treedt bij igenZorg. Het relatiebeding blijft wel volledig van kracht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6433

Zaaknummer: 11785225

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: B.A.M. Dubois-van Kleef en J. van der Voet

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. De OR van Caterpillar heeft tijdig de nietigheid van het besluit ingeroepen en heeft instemmingsrecht op het intrekken van het thuiswerkbeleid.

Feiten

Caterpillar Nederland geldt als ondernemer in de zin van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) en maakt deel uit van het wereldwijde Caterpillar-concern. Caterpillar Nederland wordt geleid door de heren A en B. Binnen Caterpillar Nederland is een OR ingesteld. De heer C is de voorzitter van de OR en hij is tevens co-voorzitter van de Europese Ondernemingsraad (hierna: EOR) van het Caterpillar-concern. Sinds 2016 is thuiswerken onderdeel van het personeelsbeleid van Caterpillar Nederland. Na afloop van een pilot is deze door Caterpillar Nederland geëvalueerd en is besloten om de pilot als zodanig te handhaven. De toenmalige bestuurder van Caterpillar Nederland heeft op 14 december 2017 een instemmingsaanvraag ingediend bij de OR voor de implementatie van het flexibel werken. De OR heeft zijn instemming verleend op 18 december 2017. Op 6 april 2022 is vanuit het Caterpillar-concern per e-mail gecommuniceerd dat werknemers op vrijwillige basis werden aangemoedigd om weer op kantoor te werken. Bij e-mail van 2 oktober 2023 is vanuit het Caterpillar-concern medegedeeld dat alle werknemers verplicht werden om ten minste drie werkdagen per werkweek op kantoor te werken met ingang van 1 januari 2024. Op 5 december 2024 werd per e-mail vanuit het Caterpillar-concern medegedeeld dat gebleken was dat de verplichting om drie dagen per week vanuit kantoor te werken niet werd nageleefd en dat naleving van deze verplichting in 2024 voor seniorleiders onderdeel zou gaan uitmaken van 'de performance cycle' en voor overige werknemers vanaf 2025. Op 9 april 2025 heeft de toenmalige CEO van het Caterpillar-concern aan de medewerkers van het gehele Caterpillar-concern aangekondigd dat zij vanaf 2 juni 2025 alle dagen op kantoor zouden worden verwacht conform het Return-to-Office beleid (hierna: RtO-beleid). De EOR heeft op 22 mei 2025 bij de inmiddels aangetreden CEO van het Caterpillar-concern, de heer D, bezwaar gemaakt tegen het bericht van 9 april 2025. Daarop is vanuit het Europese management van Caterpillar bij brief van 3 juni 2025 gereageerd met de mededeling dat het besluit gehandhaafd blijft. A heeft op 5 juni 2025 het besluit van het Caterpillar-concern mondeling toegelicht in

een 'All Employee meeting' voor de personeelsleden van Caterpillar Nederland. Daags daaraan voorafgaand heeft A ook de OR medegedeeld dat het RtO-beleid in Nederland zou worden doorgevoerd. De OR heeft bij brief van 20 juni 2025 het besluit van Caterpillar Nederland ten aanzien van het RtO-beleid nietig verklaard. De OR heeft het bestuur van Caterpillar Nederland verzocht de bestaande thuiswerkafspraken en -overeenkomsten voort te zetten en de uitvoering van het RtO-beleid te staken. De OR vordert bij vonnis in kort geding onder meer Caterpillar Nederland te verbieden het RtO-besluit uit te voeren, zolang de OR hier niet mee heeft ingestemd conform artikel 27 WOR. Het meest verstrekkende verweer van Caterpillar Nederland houdt in dat de OR niet tijdig de nietigheid heeft ingeroepen van het door Caterpillar genomen besluit.

Oordeel

Nietigheid besluit

De kantonrechter is van oordeel dat de OR tijdig de nietigheid van het besluit heeft ingeroepen. Anders dan Caterpillar Nederland is de kantonrechter van oordeel dat de mededeling van bestuurder A aan de OR op 4 juni 2025, inhoudende dat Caterpillar Nederland het op 9 april 2025 door de CEO van het Caterpillar-concern geformuleerde RtO-besluit zou gaan uitvoeren, moet worden aangemerkt als het besluit in de zin van artikel 27 lid 5 WOR en dus niet de mededeling van 9 april 2025 van de CEO van het wereldwijde Caterpillar-concern. De CEO van het Caterpillar-concern kan namelijk niet worden aangemerkt als de ondernemer in de zin van artikel 1 lid 1 sub d WOR en een mededeling vanuit het Caterpillar-concern kan daarom ook niet worden aangemerkt als een besluit of mededeling van de Nederlandse bestuurder als bedoeld in artikel 27 lid 5 WOR.

Instemmingsrecht

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter heeft het RtO-besluit als doel om de bestaande arbeidsomstandigheden te wijzigen en daarmee is het besluit instemmingsplichtig. Het doel en de strekking van het RtO-besluit is immers het afschaffen van het bestaande thuiswerkbeleid, waardoor werknemers voortaan weer elke werkdag op kantoor moeten werken. De arbeidsomstandigheden zijn wezenlijk anders als iemand de vrijheid heeft om een dag of meerdere dagen per week thuis te werken dan wanneer iemand de volledige werkweek op kantoor moet werken. Wanneer er wordt thuisgewerkt, heeft dat direct invloed op de werkdruk (minder reistijd, de mogelijkheid van het flexibel indelen van werkuren) en de balans tussen werk en privé en daarmee ook op de psychosociale arbeidsbelasting en daarmee dus op het welzijn van de werknemers. Dat het afschaffen van het thuiswerkbeleid geen doel op zich is, maar dat Caterpillar Nederland daarmee achterliggende doelen wil bereiken op het

gebied van samenwerking, innovatie en begeleiding van nieuwe werknemers, maakt dat niet anders. De kantonrechter merkt ten overvloede op dat de OR, als hij al geen wettelijk instemmingsrecht had gehad op grond van artikel 27 WOR, hij in het onderhavige geval op grond van artikel 32 lid 2 WOR een bovenwettelijk instemmingsrecht zou hebben gehad. Caterpillar Nederland heeft immers in december 2017 instemming gevraagd aan de OR voor de implementatie van het flexibel werken. Het thuiswerkbeleid was een wezenlijk en belangrijk (zo niet het belangrijkste) onderdeel van dit flexibel werken. In het kader van deze instemmingsaanvraag heeft Caterpillar Nederland ook de thuiswerkovereenkomst aan de OR toegezonden. Daarmee heeft de OR een bovenwettelijk instemmingsrecht gehad, dat de OR ook thans kan invoeren.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:5758

Zaaknummer: 11775961 \ CV EXPL 25-3639

Rechters: J.J.A. Donkersloot

Advocaten: R. Huijsmans-Zwijnenburg, S. Geldermans, S.H. Janssen en E.A. Glazener

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Werkgeefster mag naheffingsaanslag loonbelasting verhalen op werknemer die geen inkomstenbelasting heeft betaald over voordelen uit optierechten op aandelen.

Feiten

Werknemer was tot 1 april 2020 werkzaam bij werkgeefster. In zijn tijd bij werkgeefster heeft hij deelgenomen aan het zogenaamde Performance Share Plan (hierna: PSP-plan). Op basis van het PSP-plan zijn aan werknemer optierechten op aandelen toegekend die hij onder andere in 2019 en 2020 heeft uitgeoefend. Over het voordeel dat werknemer hierdoor heeft verkregen, heeft hij geen inkomstenbelasting aan de Belastingdienst betaald. Op 24 mei 2024 heeft de Belastingdienst ten aanzien van dit voordeel een naheffingsaanslag opgelegd aan werkgeefster. Werkgeefster heeft de naheffingsaanslag voldaan en wil het bedrag daarvan in deze procedure verhalen op werknemer. Werknemer voert het verweer dat het in strijd is met goed werkgeverschap om het bedrag van de naheffingsaanslag van hem terug te vorderen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een arrest van 4 februari 2011 heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de inhoudingsplichtige werkgever op basis van de fiscale wetgeving het recht heeft om bij hem nageheven loonbelasting te verhalen op de belastingplichtige werknemer. Dat is alleen anders als de naheffing bij de inhoudingsplichtige plaatsvindt door eindheffing. Aan dit verhaalsrecht ligt ten grondslag dat uit het stelsel van de Wet op de loonbelasting volgt dat in gevallen waarin loonbelasting – anders dan door eindheffing – wordt nageheven van de inhoudingsplichtige, de werknemer op wiens loon die belasting ziet daarvan de belastingplichtige is. Het verhaal door de inhoudingsplichtige van de nageheven loonbelasting strekt ertoe dat de werknemer deze belasting alsnog als belastingplichtige draagt, op gelijke wijze als in gevallen waarin die belasting in overeenstemming met de wet is ingehouden. De verhaalschuld wordt daarom aangemerkt als een eigen, uit de belastingwet voortvloeiende verplichting van de werknemer. Het verweer van werknemer dat de eisen van goed werkgeverschap zich verzetten tegen toewijzing van de vordering slaagt niet. Werknemer heeft aangevoerd dat de naheffingsaanslag het gevolg is van eigen foutief handelen door

werkgeefster. Volgens hem heeft werkgeefster verzuimd om destijds te voldoen aan haar wettelijke verplichting om op de juiste manier loonbelasting in te houden. Als die inhoudingen hadden plaatsgevonden, dan zou werknemer nu niet worden geconfronteerd met een verhaalbare naheffingsaanslag. Werknemer wijst er ook op dat werkgeefster hem niet heeft betrokken in het contact met de Belastingdienst, werkgeefster al in 2021 wist dat zij ten onrechte geen loonbelasting had ingehouden over de beloningen uit het PSP-plan en werknemer daarover toen niet heeft geïnformeerd; en werkgeefster traag heeft gehandeld. Het uitgangspunt is dat de werknemer de loonbelasting dient te dragen. Hij is immers de belastingplichtige. Normaliter draagt de werknemer die belasting doordat de werkgever de belasting inhoudt op het loon en afdraagt aan de Belastingdienst. Maar het uitgangspunt blijft ook gelden als de werkgever die inhouding niet heeft gedaan, terwijl hij daartoe wel verplicht was. Er zijn geen omstandigheden vastgesteld die maken dat de eisen van goed werkgeverschap zich verzetten tegen toewijzing van de vordering van werkgeefster voor het deel dat ziet op de nageheven loonbelasting. Werknemer wordt ook veroordeeld tot betaling van de wettelijke rente. Voor verhaal van de heffingsrechte ontbreekt een rechtsgrond. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4662

Zaaknummer: C/16/587357 / HA ZA 25-47

Rechters: I.M.A. Lintel

Advocaten: L.A.J. Kuijpers, R.C. Akkermans en G.G.A.J.M. van Poppel

Wetsartikelen: 6:96 lid 2 BW en Wet op de Loonbelasting

RECHTSPRAAK

Vordering werknemer tot nakoming pensioentoezegging in hoger beroep afgewezen. Er zijn geen aanknopingspunten om een (verstrekende) pensioentoezegging aan te nemen.

Feiten

Werknemer is van 1 januari 2006 tot 1 juli 2021 in dienst geweest bij Interval Services B.V. (hierna: Interval), een dochteronderneming van Stichting Hogeschool Utrecht (hierna: HU). Werknemer vindt dat hij in strijd met wat is afgesproken te weinig pensioen heeft opgebouwd en vindt dat Interval en/of HU hem daarvoor moet compenseren. Hij vordert schadevergoeding. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat Interval, althans HU, tekort is geschoten in de nakoming van de pensioenovereenkomst door hem niet te compenseren voor de verschillen die zijn ontstaan en/of zullen ontstaan tussen de pensioenuitkering uit de pensioenregeling bij Zwitserleven en de uitkering die hij ontvangen zou hebben bij deelneming in de pensioenregeling van ABP. Subsidiair heeft werknemer dezelfde verklaring gevorderd, maar dan gebaseerd op schending van goed werkgeverschap en meer subsidiair ten opzichte van HU op onrechtmatige daad. Verder heeft werknemer schadevergoeding gevorderd, vermeerderd met rente en kosten. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. In hoger beroep wijzigt werknemer zijn eis en vordert hij, naast de verklaring voor recht over het pensioen en schadevergoeding, een verklaring voor recht ten opzichte van HU dat voor alle arbeidsvoorwaarden bij HU de indiensttredingsdatum van 1 juli 2002 moet worden gehanteerd.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De door werknemer gestelde toezegging komt erop neer dat hij stelt dat Interval aan heeft gegarandeerd dat hij een pensioenopbouw en -uitkering krijgt die (ten minste) gelijk is aan het ABP-pensioen waaraan hij zou hebben deelgenomen als hij in dienst getreden was bij HU. Het hof oordeelt dat er geen aanknopingspunten zijn om een dergelijke verstrekende pensioentoezegging aan te nemen. Werknemer heeft zijn stelling dat hij daarin geen keuze had onvoldoende onderbouwd. Het hof houdt er bij dit oordeel ook rekening mee

dat werknemer een functie aanvaardde op directeursniveau en dat de indiensttreding bij Interval voor hem ook voordelen bood (bonusregeling, auto van de zaak), waarvan niet is gebleken dat hij die ook zou hebben gehad bij indiensttreding bij HU. Ook als werknemer weinig van pensioenen wist, zoals hij stelt, moet uit die formulering toch duidelijk zijn dat er geen ABP-pensioen zou gelden. Werknemer stelt dat HU heeft gehandeld in strijd met de onderbrengingsplicht. Nog los van het feit dat deze verplichting rustte op Interval als werkgever en niet op HU, geldt dat werknemer niet voldoende heeft onderbouwd dat hij door het feit dat zijn pensioen pas in 2012 is ondergebracht, schade heeft geleden. Hij stelt dat als HU aan haar verplichtingen had voldaan de huidige discussie niet was ontstaan. Dit is een onvoldoende onderbouwing van de door werknemer gestelde schade. Daarnaast had werknemer ook een eigen verantwoordelijkheid. Het hof concludeert dus dat de over het pensioen gemaakte afspraak geen garantie inhoudt als door werknemer gesteld. Dit betekent dat met de Zwitserlevenpensioenregeling, waarmee werknemer akkoord is gegaan, de pensioentoezegging door Interval is nagekomen. Dat werknemer nadien voor een deel van de overeengekomen arbeidsuren op detachingsbasis ook werkzaam is geworden voor HU, maakt dat niet anders. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7621

Zaaknummer: 200.337.713

Rechters: A.E.F. Hillen, W.F. Boele en G.A. Diebels

Advocaten: M.H. van Daal en W. Wille

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het resterende achterstallige salaris, de wettelijke verhoging en rente, alsmede tot afgifte van loonstroken en eindafrekening, op straffe van een dwangsom, nu geen verweer is gevoerd.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgever voor de duur van zes maanden. Van meet af aan verliep de salarisbetaling niet goed. Het dienstverband is op 30 juni 2025 geëindigd. Op 2 juni 2025 heeft werknemer werkgever laten weten dat er op dat moment een salarisachterstand bestond van € 3.617,63. In deze brief maakt werknemer ook aanspraak op de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Na ontvangst van de brief heeft werkgever een aantal betalingen verricht ten bedrage van € 3.194,27. Werknemer vordert in dit kort geding werkgever te veroordelen tot betaling van het resterende salaris, de wettelijke verhoging en rente, afgifte van de loonstrookjes en het opmaken van de eindafrekening. Werkgever heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

Werkgever heeft geen verweer gevoerd. Het achterstallige salaris van € 423,36 is dan ook toewijsbaar, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 50%. De gevorderde wettelijke rente over dit bedrag wordt toegewezen vanaf 18 juni 2025 (dit is eerste dag dat werkgever in verzuim verkeert) tot de dag van voldoening. De gevorderde wettelijke verhoging wordt toegewezen, omdat geen beroep op matiging is gedaan. De wettelijke rente hierover wordt toegewezen vanaf 20 augustus 2025. Werkgever wordt tevens veroordeeld tot het verstrekken van loonspecificatie over de maanden januari tot en met juni 2025 alsmede tot het opmaken en uitbetalen van de eindafrekening, een en ander op straffe van een dwangsom van € 100 per dag, met een maximum van € 2.500.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4754

Zaaknummer: 11835647 \ UV EXPL 25-202 WMB/61313

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: S. Gadellaa

Wetsartikelen: 7:616 BW

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding valt werkgeefster ernstig te verwijten. Geen verbetertraject voorgesteld en ook geen onafhankelijk onderzoek naar aanleiding van klachten.

Feiten

Werkgeefster (hierna: NLVI) is begin 2021 in opdracht van het Ministerie van Defensie opgericht als fusie van zes verschillende organisaties die zich richten op het bevorderen van de maatschappelijke waardering van Nederlandse veteranen. Werknemer is sinds 1 december 2021 bij NLVI in dienst als programmamanager Veteranendag tegen een salaris van € 7.277 bruto per maand bij een arbeidsduur van 36 uur per week. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Sociaal Werk van toepassing. Als programmamanager Veteranendag heeft hij de dagelijkse leiding over het team van NLVD. NLVD is belast met de uitvoering van de taken die zijn belegd bij het Nationaal Comité Veteranendag (hierna: het Comité), waaronder de organisatie van de jaarlijkse Nederlandse Veteranendag. De fusie – zo blijkt uit een evaluatie – verloopt moeizaam. Eind 2023 is NLVI begonnen met een herweging en herinschaling van de functies. Alle medewerkers van NLVD hebben bezwaar gemaakt tegen de uitkomsten van de herweging van hun functie, onder wie werknemer. Vervolgens treft werknemer medio 2024 het verwijt dat vertrekkende medewerkers klachten hebben geuit over de manier van besluitvorming, leidinggeven en communiceren van werknemer. Werknemer betwist de klachten. Eind november 2024 meldt een HR-medewerker betrokken bij de herweging van de functies dat hij niet langer bereid is die taak uit te voeren, vanwege de manier van communiceren van werknemer en zijn collega's. Vervolgens worden de medewerkers van NLVD hiervan op de hoogte gesteld waarbij de houding, het gedrag en de manier van communiceren van werknemer expliciet worden benoemd. Gesprekken leiden niet tot een oplossing. Collega's geven aan zich niet in de klachten jegens werknemer te herkennen en het te betreuren dat aan hen niet gevraagd is wat hun ervaringen met werknemer zijn. Ook schrijven zij dat de manier waarop werknemer door NLVI wordt behandeld de leden van het kernteam zowel in het werk als in het persoonlijk leven raakt. Op 30 januari 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tijdens een gesprek begin februari 2025, waarbij ook de vertrouwenspersoon van werknemer aanwezig was, is besloten een mediation in te zetten. De

mediation is zonder resultaat geëindigd. In april 2025 stelt de bedrijfsarts dat er sprake is van werkgerelateerde arbeidsongeschiktheid. NLVI verzoekt ontbinding op de g- en e-grond. Werknemer betwist primair dat er sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding en subsidiair verzoekt hij toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 294.000 bruto.

Oordeel

Duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding en het opzegverbod

De kantonrechter is van oordeel dat in deze procedure voldoende is gebleken dat van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding sprake is. Omdat tussen partijen al meerdere gesprekken hebben plaatsgevonden en de poging tot mediation is mislukt, is de kantonrechter het met NLVI eens dat geen aanknopingspunten meer bestaan voor het herstel van de arbeidsverhouding. Omdat werknemer zich heeft ziekgemeld als gevolg van de verstoring van de arbeidsverhouding die op dat moment al bestond, faalt het beroep op het opzegverbod tijdens ziekte. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 november 2025.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

NLVI heeft erkend bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd te zijn en deze wordt dan ook toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoorde arbeidsverhouding die in deze procedure tot het einde van de arbeidsovereenkomst leidt, het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van NLVI, zodat een billijke vergoeding zal worden toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat het gebruikelijk is dat reorganisaties en herwegingen van functies tot de nodige (soms verhitte) discussies leiden en het valt werknemer niet te verwijten dat hij in die discussies als leidinggevende van NLVD standpunten heeft ingenomen die in het voordeel zijn van zijn team. De kantonrechter gaat er dan ook van uit dat het conflict dat heeft geleid tot de verstoring van de arbeidsverhouding tussen partijen is begonnen met de confrontatie over de vermeende klachten jegens werknemer. Omdat werknemer binnen NLVI een leidinggevende functie bekleedt, kunnen deze klachten niet anders begrepen worden dan als klachten over zijn functioneren als leidinggevende. Niet gesteld of gebleken is dat NLVI met werknemer een verbetertraject heeft besproken. NLVI miskent dat het begrijpelijk is dat werknemer – die tot op dat moment dus nooit eerder was geconfronteerd met klachten over zijn functioneren als leidinggevende – de behoefte heeft gevoeld om zich te verdedigen tegen de (ernstige) beschuldigingen aan zijn adres. Het was vervolgens de taak van NLVI om nader onderzoek te doen naar deze klachten en daarbij rekening te houden met de visie van werknemer. NLVI heeft de verplichting als goed werkgever om werknemer waar nodig in bescherming te nemen tegen mogelijk

onterechte (ernstige) beschuldigingen. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 54.259,56 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:16837

Zaaknummer: 11692081 RP VERZ 25-50361

Rechters: D. Nobel

Advocaten: E.L. Pasma en H.V. Hess

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:686a BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek vanwege bedrijfseconomische omstandigheden na weigering toestemming UWV.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 februari 2019 bij werkgeefster in dienst in de functie van Global Sales Segment Specialist in het internationale salesteam. Op 14 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer medegedeeld dat zijn functie komt te vervallen. Sindsdien heeft werknemer niet meer gewerkt. Werkgeefster heeft vervolgens toestemming gevraagd aan het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Het UWV heeft de toestemming geweigerd. Werkgeefster is het daar niet mee eens en verzoekt in deze procedure om de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer voert verweer tegen het ontbindingsverzoek en vordert wedertewerkstelling en doorbetaling van zijn gemiddelde bonus vanaf 1 januari 2025.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster het niet aannemelijk gemaakt dat de functie van werknemer moet komen te vervallen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Daarbij overweegt de kantonrechter dat werkgeefster in zekere mate vrij is om haar organisatie in te richten zoals zij dat wil, maar in dit geval geldt dat het onvoldoende aannemelijk is geworden dat het vervallen van de functie van werknemer noodzakelijk is om de internationale verkoopafdeling te centraliseren in Duitsland, teneinde beter te kunnen inspelen op veranderende marktomstandigheden en daardoor schaalvoordelen te behalen. Ook de stelling van werkgeefster dat sprake van een slechter wordende financiële situatie en werkvermindering is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om een bedrijfseconomische noodzaak vast te stellen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot toelating van werknemer tot het verrichten van zijn werkzaamheden. Werknemer eist dat werkgeefster zijn gemiddelde bonus per maand betaalt vanaf 1 januari 2025 tot het moment dat hij weer aan het werk is. Dit verzoek wordt toegewezen. Dat werknemer vanaf 1 januari 2025 niet heeft gewerkt, ligt niet in zijn risicosfeer. Hij heeft zich namelijk beschikbaar gesteld, maar werd

niet toegelaten om werk te verrichten. Daarom moet werkgeefster ook het loon betalen dat niet naar tijdruimte is vastgesteld. Daaronder valt de gemiddelde bonus.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10982

Zaaknummer: 11705400 HA VERZ 25-22

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: F.M.A. Rooijakkers en M. Voogt

Wetsartikelen: 7:628 BW; 7:669 BW; 7:671b BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst is met toestemming UWV wegens bedrijfseconomische reden opgezegd. Verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst dan wel betaling van een billijke vergoeding afgewezen.

Feiten

Sisar is een uitzendonderneming, die zich bezighoudt met de detachering van IT-specialisten bij opdrachtgevers. Sisar maakt deel uit van de Sisargroup B.V., waartoe ook Stafide B.V. (hierna: Stafide) behoort. Werknemer is op 1 november 2021 als kennismigrant bij Sisar in dienst getreden in de functie van Full Stack Java Developer voor de bepaalde tijd van een jaar. Zijn salaris bedroeg € 4.746,50 bruto per maand exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. In de arbeidsovereenkomst staat dat werknemer per jaar recht heeft op twintig vakantiedagen. Werknemer is door Sisar bij KLM tewerkgesteld voor een project dat van 15 november 2021 tot en met 14 november 2022 liep. Op 24 oktober 2022 heeft Sisar de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verlengd. Kort daarna heeft KLM aan Sisar bericht dat zij het project en de daaraan gekoppelde inhuur van werknemer niet zal verlengen. Nadat het project bij de KLM op 15 november 2022 was geëindigd heeft Sisar werknemer aan een intern IT-project laten werken. Op 18 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tussen partijen is een kortgedingprocedure aanhangig geweest omdat Sisar van januari 2023 tot en met november 2023 het salaris niet op tijd heeft betaald. Sisar is veroordeeld tot betaling van € 3.000 bruto aan wettelijke verhoging. Werknemer heeft zich in die procedure niet op het standpunt gesteld dat Sisar een te laag bedrag aan salaris aan hem heeft betaald. Op 1 oktober 2024 is werknemer volledig hersteld gemeld. Sisar heeft op 18 oktober 2024 aan het UWV toestemming gevraagd om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfseconomische redenen. Op 8 januari 2025 heeft het UWV toestemming verleend en Sisar heeft vervolgens bij brief van 8 januari 2025 de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 28 februari 2025. Werknemer verzoekt primair onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst, loondoorbetaling en achterstallig loon en subsidiair een billijke vergoeding en achterstallig loon wegens een niet toegepaste salarisverhoging.

Oordeel

Op grond van artikel 7:682 lid 1 BW kan de kantonrechter op verzoek van de werknemer van wie de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV, maar in strijd met artikel 7:669 lid 3 onder a BW, de werkgever veroordelen de arbeidsovereenkomst te herstellen dan wel aan de werknemer een billijke vergoeding toekennen indien herstel van de arbeidsovereenkomst in redelijkheid niet mogelijk is vanwege een omstandigheid waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De kantonrechter toetst aan dezelfde (wettelijke) criteria als het UWV. De kantonrechter oordeelt op basis van de stukken dat het gebrek aan opdrachten maakt dat vast is komen te staan dat er bij Sisar structureel arbeidsplaatsen vervallen door bedrijfsbeëindiging of door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen nodig zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Sisar heeft voldoende onderbouwd dat de andere werknemers met dezelfde functie (Full Stack Java Developer) als werknemer de afgelopen periode allemaal uit dienst zijn gegaan bij Sisar. De functie van werknemer is niet uitwisselbaar met de enig overgebleven consultant binnen Sisar. Die is werkzaam als junior JAVA Developer, terwijl werknemer een senior functie had binnen Sisar. Sisar heeft onbetwist aangevoerd dat er sprake is van een aanzienlijk verschil in salariëring tussen beide functies. Werknemer verdiende bijna het dubbele van het salaris van de junior JAVA Developer. De functie van werknemer en die van de junior JAVA Developer zijn dan ook niet uitwisselbaar. Dit betekent dat werknemer een unieke functie had en dat het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing is. Tussen partijen is in geschil of werknemer kan worden herplaatst bij Stafide, die tot dezelfde groep behoort als Sisar. Volgens Sisar is dit niet mogelijk omdat Stafide, anders dan Sisar, geen personeel detacheert, maar rekruteert voor opdrachtgevers. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet in strijd is met artikel 7:669 lid 3 onder a BW, zodat het primaire verzoek van werknemer tot herstel van de arbeidsovereenkomst en de daarmee samenhangende primaire verzoeken en het subsidiaire verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding zullen worden afgewezen. Werknemer stelt dat aan hem in de Hike Letter een salarisverhoging naar € 79.000 bruto per jaar is toegezegd per 3 april 2023, maar dat Sisar deze verhoging nooit heeft doorgevoerd. Naar aanleiding van het verweer van Sisar dat werknemer de tekst van de Hike Letter vermoedelijk zelf heeft opgesteld om een loonsverhoging te bewerkstelligen, heeft werknemer pas op zitting toegegeven dat hij inderdaad de tekst van de Hike Letter zelf heeft opgesteld. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt afgewezen. Wel dient Sisar 160 uur aan niet genoten vakantiedagen te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6484

Zaaknummer: 11649483 EA VERZ 25-413

Rechters: A. Sissing

Advocaten: B. van den Berg, M.A. de Jager en A.J. Jansen

Wetsartikelen: 7: 669 BW; 7: 671a BW; 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Studiekostenovereenkomst is nietig. Boete privégebruik bedrijfsbus, vergoeding materialen en gereedschap, loon.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij Evelo in de functie van installatiemonteur. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst per 31 december 2023 opgezegd. Evelo stelt dat werknemer de door Evelo betaalde studiekosten van € 2.568,18 op grond van de tussen partijen gesloten studiekostenovereenkomst moet terugbetalen, dat hij ook op grond van de arbeidsovereenkomst een boete van € 4.900,50 is verschuldigd vanwege 81 met de bedrijfsbus gemaakte privéritten en dat hij materiaal en gereedschap van Evelo heeft onttrokken en daarvoor een vergoeding van € 4.207,51 is verschuldigd. Evelo eist dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van deze bedragen. Werknemer is het met de eis niet eens. Hij voert (onder andere) aan dat hij slechts vijftien privéritten met de bedrijfsbus heeft gemaakt en dat hij geen gereedschap heeft onttrokken.

Oordeel

De studiekostenovereenkomst is nietig

In artikel 7:611a lid 2 BW is bepaald dat wanneer de werkgever verplicht is zijn werknemers scholing te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangenomen uit te voeren, de werkgever deze scholing kosteloos moet aanbieden aan de werknemers. Evelo heeft tijdens de zitting verklaard dat de door werknemer gevolgde opleiding CO-vakmanschap en de cursus VCA verplicht waren. Dit betekent dat de studiekostenovereenkomst, waarbij de scholingskosten worden verhaald op werknemer, nietig is. De gevorderde terugbetaling van de scholingskosten van € 2.568,18 wordt afgewezen.

Werknemer heeft de bedrijfsbus vijftien keer privé gebruikt

In de door partijen ondertekende arbeidsovereenkomst is bepaald dat de bus alleen voor zakelijk verkeer mag worden gebruikt en dat werknemer een boete van € 50 per keer is verschuldigd als hij de bus privé gebruikt. Werknemer heeft erkend dat hij de bus vijftien keer

privé heeft gebruikt en dat hij hiervoor boetes is verschuldigd.

Werknemer moet € 3.141,17 voor de materialen en het gereedschap betalen en Evelo moet € 2.030,14 netto aan loon betalen

Werknemer heeft erkend dat hij ten behoeve van een privéklus bij een kennis op vrijdag 8 december 2023 een set wandbeugels van Evelo heeft meegenomen en gemonteerd en dat de waarde van deze beugels nog verrekend moet worden. Over een complete persbekkenset heeft werknemer tegenstrijdige verklaringen afgelegd. Partijen zijn het erover eens dat werknemer nog recht heeft op een bedrag van € 2.030,14 netto aan loon uit hoofde van de eindafrekening.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10861

Zaaknummer: 11541648 CV EXPL 25-3115

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: J.J.F.M. Konings

Wetsartikelen: 7:611a BW; 233 RV; 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Beloningssysteem instemmingsplichtig besluit WOR. Onthouding instemming niet onredelijk. Geen vervangende toestemming.

Feiten

Waternet is de uitvoeringsorganisatie voor het waterschap Amstel, Gooi en Vecht en de gemeente Amsterdam. Voor het uitvoeren van de werkzaamheden zijn wachtdiensten ingericht. 420 medewerkers lopen wachtdiensten in verschillende wachtdienstgroepen. In de (standaard-)cao Werken voor Waterschappen 2025-2026 is de definitie van een wachtdienst opgenomen. Op 25 november 2024 heeft Waternet een voorstel voor een nieuwe wachtdienstregeling ter afstemming voorgelegd aan de OR, met beoogde ingangsdatum 1 januari 2025. Een van de wijzigingen in dat voorstel is betaling van de wachtdiensten op realisatiebasis, en dus achteraf, nadat de wachtdienst is gelopen. Op 4 december 2024 heeft Waternet de OR geïnformeerd dat de Vereniging Werken voor Waterschappen en de vakbonden het onderscheid tussen lichte en zware wachtdiensten laten vervallen en er één standaardtoelage voor wachtdiensten wordt ingevoerd. Bij brief van 23 december 2024 heeft Waternet de OR geïnformeerd over de consequenties van de cao-wijziging. Per brief van 30 december 2024 heeft de OR laten weten gedeeltelijk in te stemmen met het voorgenomen besluit, maar niet in te stemmen met de uitbetaling op realisatiebasis. Op 17 januari 2025 heeft Waternet zich op het standpunt gesteld dat zij geen instemming behoeft voor de uitbetaling van de wachtdiensten op realisatiebasis, dat dit onderwerp inhoudelijk uitputtend in de cao is geregeld, en dat uitbetaling per maand niet meer mogelijk is op basis van de huidige (standaard-)cao. De OR verzoekt primair een verklaring voor recht dat aan de OR een bovenwettelijk instemmingsrecht is gegeven over het besluit tot invoering van de regeling uitbetaling op realisatiebasis, en om Waternet te verbieden uitvoering te (blijven) geven aan de nieuwe regeling omtrent de betaling van de wachtdienstvergoeding op realisatiebasis. Subsidiair verzoekt zij een verklaring voor recht dat het besluit tot invoering van de regeling uitbetaling op realisatiebasis instemmingsplichtig is, met eveneens een verbod om het besluit uit te voeren. Waternet verzet zich tegen toewijzing van het verzoek. Waternet verzoekt, voor het geval het besluit wel instemmingsplichtig is, vervangende toestemming van de kantonrechter om het besluit te nemen. Op 27 maart 2025 heeft Waternet een brief gestuurd

aan de OR waarin – gelet op de lopende juridische procedure - een voorstel voor een maandelijkse betaling ter instemming wordt voorgelegd.

Oordeel

De eerste vraag die beantwoord wordt, is of Waternet de OR een bovenwettelijk instemmingsrecht heeft gegeven per brief van 27 maart 2025. Zoals de OR terecht aanvoert, mocht zij uit dit verzoek begrijpen dat Waternet haar alsnog tegemoetkwam en de OR instemmingsrecht had op het punt van de uitbetaling op realisatiebasis. Waternet heeft daarmee de OR een instemmingsrecht gegeven, terwijl naar het oordeel van de kantonrechter de OR dit ook heeft op grond van de wet omdat er sprake is van de wijziging van een beloningssysteem. Vaststaat dat de OR de hem op 27 maart 2025 gevraagde instemming niet (onvoorwaardelijk) heeft gegeven. Derhalve dient het tegenverzoek te worden beoordeeld en moet worden beoordeeld of de kantonrechter vervangende toestemming moet geven om het besluit te nemen, waar de OR niet mee heeft willen instemmen. Dat kan alleen als de weigering van de instemming door de OR onredelijk is, of als het voorgenomen besluit van de onderneming geleverd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen. De kantonrechter komt tot de conclusie dat het niet onredelijk is dat de OR zijn instemming heeft onthouden zodat geen vervangende toestemming zal worden verleend, omdat onder meer vaststaat dat al 20 jaar met een vaste vergoeding wordt gewerkt, ook na het vervallen in 2020 van de Uitvoeringsregeling die daaraan ten grondslag lag. Dat het Waternet niet is toegestaan om maandelijks een vast bedrag uit te betalen blijkt niet uit de cao of andere stukken. De cao is op dit punt niet gewijzigd. Onder deze omstandigheden heeft Waternet onvoldoende gesteld om te kunnen concluderen dat de oude regeling niet meer zou kunnen worden toegepast.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6500

Zaaknummer: 11605297 \ EA VERZ 25-300

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M. Nolet en H.A.E. van Soest

Wetsartikelen: 27 WOR; 32 WOR

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond. Het beroep van werkneemster op de Wet bescherming klokkenluiders faalt.

Feiten

Werkneemster is per 4 juli 2006 in dienst getreden bij CWT Global B.V. (hierna: CWT) in de functie van Global accounts receivable director. In haar functie moet werkneemster nauw samenwerken met de leden van de afdeling boekhouding. Na een gesprek tussen werkneemster en haar leidinggevende waarin de leidinggevende te kennen had gegeven dat er klachten waren ontvangen over werkneemster vanuit de afdeling boekhouding, hebben er verschillende gesprekken plaatsgevonden. Werkneemster heeft op haar beurt ook een klacht ingediend. Uiteindelijk heeft de HR-manager mediation met werkneemster voorgesteld. Werkneemster heeft vervolgens enkele e-mails met verwijten naar de HR-manager gestuurd. CWT verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster per de eerst mogelijke datum te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege andere omstandigheden en uiterst subsidiair vanwege de cumulatiegrond. CWT heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd - kort weergegeven - dat werkneemster sinds begin 2024 onacceptabel gedrag heeft vertoond jegens collega's, hetgeen zich uit in haar manier van communiceren. In dit gedrag heeft werkneemster volhard, ondanks dat zij hierop door CWT is aangesproken. Het gedrag van werkneemster is volgens CWT nadien verergerd. Daarnaast heeft CWT driemaal mediation aangeboden, maar werkneemster weigert hieraan mee te werken. Omdat werkneemster niet bereid is tot mediation en haar wijze van communicatie niet wil aanpakken, belast werkneemster de gehele organisatie en is sprake van een onoverbrugbare vertrouwensbreuk. Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu niet is gebleken dat werkneemster een interne of externe melding van misstanden heeft gedaan zoals bedoeld in de Wbk, kan werkneemster geen beroep doen op de benadelingsbescherming van de Wbk en kan het ontbindingsverzoek

van CWT worden behandeld. Dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende komen vast te staan. Voorop staat dat CWT niet heeft bestreden dat werkneemster inhoudelijk goed of naar behoren functioneerde, zodat daarvan zal worden uitgegaan. Als onderdeel van haar functie had werkneemster de taak om de problemen met betrekking tot te laat betalende klanten te identificeren en oplossingen te implementeren om versnelde betalingen te garanderen. Om de door werkneemster voorgestelde oplossingen te implementeren was medewerking van de afdeling boekhouding nodig en werkneemster ervoer kennelijk de nodige tegenwerking op dat punt. Hoe reëel die tegenwerking was, laat zich niet gemakkelijk vaststellen. Partijen hebben dat debat amper gevoerd. In ieder geval kan het CWT niet zijn ontgaan dat de frustratie bij werkneemster alsmäär verder opliep, met uiteindelijk escalatie tot gevolg. Het is niet onaannemelijk dat CWT beter met deze situatie had kunnen omgaan door in een vroeg stadium de kwestie inhoudelijk met werkneemster te bespreken en er langs die weg - mogelijk - de angel uit te halen. Uit de door partijen ingebrachte stukken volgt evident dat sprake is geweest van een vergaande escalatie in de communicatie aan de kant van werkneemster. Haar uitlatingen aan het adres van de HR-manager en de operations director zijn - voor iemand in de functie van director - onprofessioneel, onbehoorlijk en gaan fatsoensnormen te buiten. Op in ieder geval twee niet betwiste voorstellen van mediation van CWT is werkneemster niet ingegaan. Uit een en ander volgt dat tussen partijen sprake is van een ernstige, diepgaande en onherstelbare verstoring van de arbeidsrelatie. Dat is de kantonrechter ook op de zitting eens te meer gebleken. Herplaatsing binnen een redelijke termijn ligt niet in de rede. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 28-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:8647

Zaaknummer: 11791042 \ AZ VERZ 25-72

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: E.A.V. van Dam en A.J.T.M. Oudenhoven

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

RECHTSPRAAK

Vordering FNV tot naleving cao jegens werknemers. Omdat het gaat om cao-bepalingen zonder keuzemogelijkheden voor werknemers is er geen reden voor beperking van toewijzing tot die werknemers die aanspraak op nakoming willen maken.

Feiten

De activiteiten van J&T Koeriers B.V. (hierna: J&T) vallen onder de werkingssfeer van de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen. FNV heeft gevorderd dat J&T wordt veroordeeld tot naleving van een aantal artikelen in die cao gedurende twee periodes waarin die cao algemeen verbindend is verklaard, en tot uitbetaling van de daaruit volgende aanspraken aan de werknemers met wettelijke verhoging en wettelijke rente waarop een dwangsom wordt gesteld. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen met uitzondering van aanspraken op basis van de cao, en heeft de wettelijke verhoging gematigd tot 10%. De veroordeling tot uitbetaling aan de werknemers is door de kantonrechter echter geclausuleerd: die veroordeling is beperkt tot de werknemers die hierop aanspraak kunnen en willen maken en de dwangsom geldt alleen als J&T niet betaalt binnen vier weken nadat die werknemers zich schriftelijk bij FNV en J&T hebben aangemeld. FNV vindt deze beperking onjuist en vordert vernietiging van het bestreden vonnis en alsnog toewijzing van wat zij in eerste aanleg heeft gevorderd. Volgens FNV heeft de kantonrechter de opgenomen beperking gebaseerd op uitspraken van de Hoge Raad maar ten onrechte geen rekening gehouden met de daarop door de Hoge Raad in 2021 aangebrachte nuancering. Die nuancering houdt in dat een werknemersorganisatie een eigen belang heeft bij naleving van de cao door de werkgever. Niet iedere toewijzing van een vordering van een werknemersorganisatie tot nakoming van cao-verplichtingen van een werkgever jegens werknemers dient afhankelijk te worden gesteld van de wens van werknemers tot nakoming. Gelet op het dwingendrechtelijke karakter van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen moet J&T die ook naleven als werknemers niet reageren of aangeven geen aanspraak te maken, aldus FNV.

Oordeel

De hof oordeelt als volgt. Het hof stelt voorop dat de Hoge Raad in de bedoelde uitspraak in 2021 geen nieuwe nuance aanbrengt, maar erop wijst dat in de uitspraak uit 1997 een recht aan de orde was (het kiezen van snipperdagen tussen Kerstmis en Oud en Nieuw) waarbij de cao een individuele keuzemogelijkheid aan de werknemer laat. In zo'n geval kan niet door toewijzing van de vordering van een werknemersorganisatie een prestatie aan de werknemer worden opgedrongen, aldus de Hoge Raad. Het voorgaande brengt mee dat het hof moet nagaan of het bij de vordering van FNV om uitbetaling aan werknemers, in dit geval gaat om cao-bepalingen waarbij de werknemer een keuzemogelijkheid heeft. Daarvan is niet gebleken. Het gaat om loonaanspraken bij ziekte, inschaling bij aanvang dienstverband, omvang van het jeugdloon, tredeverhoging na een vol ervaringsjaar, de gehanteerde loonschaal, de diensturenregistratie en controle daarop, de verblijfkostenvergoeding, het aanvangssaldo aan vakantie-uren en vermelding van saldomutaties op de loonstrook en de datum waarop de vakantiebijslag moet worden betaald. Omdat de bepalingen niet inhouden dat de werknemer een keuze heeft, past daarbij niet dat toewijzing van de vordering tot uitbetaling afhankelijk is van een wilsuiking van de individuele werknemer. De grief van FNV is daarom gegrond. J&T wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:5599

Zaaknummer: 200.351.567/01

Rechters: M. Willemse, D.W.J.M. Kemperink en M.E.L. Fikkers

Advocaten: R.A. Severijn

Wetsartikelen: Cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig ontslag op staande voet CFO vanwege antedateren en falsificeren overeenkomst voor de Belastingdienst. CfO mag in het kader van lopend FIOD-onderzoek voorlopig een kopie van de bedrijfsgegevens houden.

Feiten

Werknemer is per 1998 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van, laatstelijk, CFO. Hij is op 19 februari 2025 op staande voet ontslagen. De reden daarvoor is dat hij volgens werkgeefster in 2015 een overeenkomst heeft gefabriceerd en geantedateerd en die naar de Belastingdienst heeft laten sturen en later ook naar de nieuwe eigenaar van werkgeefster. Werkgeefster heeft voor de Sri Lankese overheid een ziekenhuis gebouwd. In 2015 heeft de Belastingdienst vragen gesteld over betalingen in verband met de bouw van het ziekenhuis. Zij heeft toegelicht dat zij zich specifiek afvraagt of dit geld niet is besteed aan omkoping. In dat geval kunnen deze betalingen namelijk niet worden afgetrokken van de winst. Een externe projectdirecteur die voor werkgeefster werkte, heeft vervolgens een conceptcontract opgesteld. Werknemer heeft dat contract tekstueel aangepast, waardoor dit contract de indruk wekt dat het voorafgaand aan het sluiten van het contract met de Sri Lankaanse overheid is opgesteld. In september 2024 is de FIOD binnengevallen bij werkgeefster. Onder andere werkgeefster en werknemer worden verdacht van omkoping, valsheid in geschrift en het doen van onjuiste en/of onvolledige belastingaangifte. Op 19 februari 2025 heeft werkgeefster een brief gestuurd aan werknemer. Ze heeft hem daarin op staande voet ontslagen, tenzij hij op 21 februari 2025 een bevredigende verklaring zou geven voor de manier waarop het contract in 2015 tot stand is gekomen. Werknemer legt zich neer bij het ontslag en vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. De reden daarvan is dat het ontslag volgens hem ongeldig is. Werkgeefster vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen en vraagt zelf om een schadevergoeding. Ook wil zij dat werknemer wordt veroordeeld om bedrijfseigendommen terug te geven.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter concludeert dat het werknemer kan worden verweten dat hij in 2015 een overeenkomst heeft vervalst en deze heeft doorgestuurd naar de Belastingdienst. Hij heeft daarmee de Belastingdienst op het verkeerde been gezet wat betreft de aard van het bedrag van € 11.175.000. Door zo te handelen heeft hij in de eerste plaats grote risico's genomen voor werkgeefster. Er is risico op fiscale naheffingen en boetes en op reputatieschade. Verder is het goed voor te stellen dat werkgeefster hierdoor het vertrouwen in werknemer is verloren. Zij kan niet meer blind vertrouwen op de uitlatingen van werknemer en het is voor haar moeilijk na te gaan of hij vaker soortgelijke dingen heeft gedaan. Verder weegt voor de kantonrechter zwaar dat er door eigen handelen van werknemer ernstige twijfel is gerezen over zijn betrouwbaarheid als CFO. Als financieel eindverantwoordelijke voor de onderneming mag van hem een hoog niveau van integriteit worden verwacht. Vanuit zijn voorbeeldfunctie moet hij immers ondergeschikten kunnen aanspreken op hun handelen. Doordat hij hierin verzeild is geraakt is het onhoudbaar om hem in dienst te houden. Werknemer kan nu namelijk niet meer op een geloofwaardige manier anderen aanspreken op hun fouten. De persoonlijke omstandigheden van werknemer zijn van onvoldoende gewicht. Dat werknemer de overeenkomst naar een belastingadviseur heeft gestuurd vormt naar het oordeel van de kantonrechter dus op zichzelf een dringende reden. Wat het betekent dat hij deze overeenkomst later ook naar de nieuwe eigenaar van werkgeefster heeft gestuurd kan daarom in het midden blijven. Werknemer wordt veroordeeld tot het betalen van de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer moet verder de bedrijfseigendommen teruggeven, maar mag wel een kopie van de gegevens die op de laptop en telefoon staan houden. Hij wil in de data ontlastende informatie voor hemzelf vinden gelet op het lopende onderzoek van de FIOD. Dat betoog kan de kantonrechter volgen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10936

Zaaknummer: 1658565 VZ VERZ 25-2874 en 11662178 VZ VERZ 25-2901

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: S.E.M. Dekker, V.L. van den Berg, Y.E. Bijloo, R. le Grand en mr. f.S. van Opstal

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW en 7:681 lid 1 onder a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet door hackpogingen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij Fietsvoordeelshop in de functie van [functie 1], met standplaats [plaats]. Op de arbeidsovereenkomst zijn onder andere arbeidsvoorwaarden en een gedragscode van toepassing. Op 5 juni 2025 rond 22:00 uur ontving het cybersecurityteam van Fietsvoordeelshop alarmmeldingen over hackpogingen op de systemen van de organisatie. Uit onderzoek bleek dat er geprobeerd was malware te installeren op twee laptops binnen het kantoor van Fietsvoordeelshop door middel van een usb-stick. Werkgever stelt dat werknemer betrokken is geweest bij deze hackpogingen. Op grond hiervan heeft Fietsvoordeelshop werknemer op 10 juni 2025 op staande voet ontslagen. Werknemer is op 8 augustus 2025 een bodemprocedure gestart waarin hij het ontslag op staande voet wil laten vernietigen. Daarnaast verzoekt werknemer in een kort geding om voorlopige wedertewerkstelling, betaling van achterstallig salaris vanaf 10 juni 2025, inclusief wettelijke verhoging en rente. Werkgever verzet zich tegen deze vorderingen en beroept zich op het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang van werknemer volgt uit zijn afhankelijkheid van het loon voor levensonderhoud, wat door werkgever niet wordt betwist. De kantonrechter acht het op dit moment niet aannemelijk dat de bodemrechter het ontslag op staande voet zal vernietigen. Werknemer was op de avond van de hackpogingen alleen op kantoor en heeft erkend dat hij het pand rond 00:38 uur verliet. Uit het onderzoek van werkgever blijkt dat vanuit het IP-adres van de vestiging in [plaats] meerdere pogingen tot hacken zijn gedaan met gebruik van twee laptops. Eén laptop was op het kantoor aanwezig, de andere verdween rond het moment dat werknemer het pand verliet en werd later via een ander netwerk gebruikt. Werknemer heeft geen aannemelijke verklaring gegeven voor deze feiten. De kantonrechter vindt de onderbouwing van het ontslag op staande voet door werkgever overtuigend en acht het onwaarschijnlijk dat de bodemrechter het ontslag zal vernietigen. Daarom is er geen reden om de gevraagde voorlopige voorzieningen tot

wedertewerkstelling en betaling van loon toe te wijzen. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4904

Zaaknummer: 11806859 \ AV EXPL 25-34

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.A. Neslo en D.A. Molier

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

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding op de h-grond afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 1994 in dienst getreden bij De Lage Landen International B.V. (hierna: DLL) en heeft sindsdien diverse (internationale) functies bekleed. Sinds 1 augustus 2016 vervulde werknemer de functie van Head of Internal Audit. In de jaren daarna heeft werknemer bij DLL meermalen aangegeven binnen de organisatie een nieuwe functie te willen vervullen. Na instemming van de CEO is besloten dat werknemer intern op zoek zou gaan naar een andere functie, waarna zijn functie per 1 mei 2025 werd overgenomen door een opvolger. Gedurende een loopbaantraject, dat liep van oktober/november 2024 tot maart 2025, werden gesprekken gevoerd over toekomstige mogelijkheden binnen DLL. Op 18 maart 2025 werd werknemer door de HR-afdeling een vaststellingsovereenkomst voorgelegd, gericht op beëindiging van het dienstverband. Werknemer heeft deze overeenkomst niet ondertekend, maar wel gesprekken gevoerd om zijn belangstelling voor andere functies binnen DLL kenbaar te maken. Dit leidde tot twee sollicitaties in mei en juni 2025, waarvoor werknemer niet is aangenomen. Per 10 juli 2025 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van loon. DLL verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:669 lid 3 sub h BW, omdat de arbeidsovereenkomst volgens haar inhoudsloos is geworden nu werknemer geen functie meer vervult en herplaatsing binnen de organisatie niet is gelukt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek van DLL tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een voldragen h-grond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub h BW. Hoewel werknemer zijn functie in overleg met de werkgever heeft neergelegd, heeft DLL ervoor gekozen de opvolging te regelen zonder dat werknemer een andere functie had gevonden. Daarmee heeft DLL bewust het risico genomen dat werknemer zonder passende functie zou komen te zitten. Deze situatie komt voor rekening van DLL. Daarnaast is het rouleren van functies binnen DLL gebruikelijk en was de wens van werknemer om een nieuwe stap te zetten niet ongewoon. Van DLL mocht worden verwacht dat zij werknemer actief zou ondersteunen bij het vinden

van een andere functie. Dat heeft zij in onvoldoende mate gedaan. Werknemer heeft zich vanaf maart 2025 aantoonbaar ingespannen om een nieuwe functie te vinden, onder meer door gesprekken te voeren binnen DLL en Rabobank, en door te solliciteren op functies waarvoor hij uiteindelijk is afgewezen. Het verwijt dat werknemer zich onvoldoende zou hebben ingezet, treft daarom geen doel. Evenmin blijkt voldoende dat DLL serieuze pogingen heeft ondernomen om werknemer intern of extern te herplaatsen. Ook tijdelijk projectwerk, waar eerder over is gesproken, is niet daadwerkelijk aangeboden. DLL heeft te voortvarend gehandeld door werknemer eerst een vaststellingsovereenkomst aan te bieden en kort daarna een ontbindingsverzoek in te dienen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:5784

Zaaknummer: 11785775 \ EJ VERZ 25-396

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: mr. R.P. de Boer, L. Holterhues en M.J.G.A. van Gelder

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2022 feitelijk begonnen met werkzaamheden als dumperchauffeur in een groeve in België, na een gesprek in januari 2022 met twee vennoten van een vennootschap onder firma (hierna: werkgever). Na dat gesprek ontving hij een handgeschreven briefje met daarop informatie over zijn functie, werktijden, proeftijd, en het (netto)maandloon van circa € 2.100. Over de periode van februari 2022 tot en met juni 2024 verrichtte werknemer werkzaamheden, maar ontving hij niet het volledige loon. Herhaaldelijk is hierover schriftelijk geklaagd door werknemer zelf en zijn broer. De arbeidsovereenkomst is beëindigd per 30 juni 2024. Nadien heeft werknemer werkgever in februari en april 2025 gesommeerd tot betaling van het achterstallige salaris van ruim € 46.000 netto, te vermeerderen met rente, wettelijke verhoging, kostenvergoedingen en buitengerechtelijke incassokosten. Werkgever heeft daarop niet gereageerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht de loonvordering van werknemer spoedeisend. Ondanks het tijdsverloop heeft werknemer voldoende aannemelijk gemaakt dat hij noodgedwongen zuinig heeft geleefd en heeft ingeteerd op zijn reserves. De kantonrechter oordeelt dat voldoende aannemelijk is dat werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de vennootschap onder firma [gedaagden sub 1 t/m 5], of daarop in ieder geval gerechtvaardigd heeft mogen vertrouwen. Er zijn onvoldoende aanwijzingen dat werknemer wist of moest begrijpen dat [gedaagde 6] zijn werkgever zou zijn. De vordering jegens [gedaagden sub 1 t/m 5] is dan ook toewijsbaar; de vorderingen tegen [gedaagde 6] en [gedaagde 7] worden afgewezen. Werkgever heeft niet betwist dat werknemer over een periode van 29 maanden loon te vorderen heeft. De kantonrechter stelt vast dat werknemer recht heeft op betaling van € 35.409 netto inclusief vakantietoeslag. De gevorderde reis- en verblijfskosten worden afgewezen. Niet is gebleken van een cao die van toepassing is en uit het gespreksverslag blijkt niet dat hierover afspraken zijn gemaakt. Ook uit verklaringen van werknemer blijkt niet dat hij recht op vergoeding had.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:7529

Zaaknummer: 11751626

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: W.G.A. van Hoogstraten

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst statutair bestuurder wordt ontbonden op de i-grond vanwege een verschil van inzicht, gecombineerd met disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. De maximale cumulatievergoeding wordt toegekend.

Feiten

Werknemer werkte sinds 2001 op basis van een arbeidsovereenkomst als directeur bij werkgeefster en was sinds 2011 ook statutair bestuurder. Op 21 oktober 2024 heeft de raad van toezicht (hierna: RvT) besloten om werknemer te ontslaan als statutair bestuurder, waardoor ook zijn arbeidsovereenkomst is geëindigd. Volgens werknemer was er geen redelijke grond voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst en kon hij ook nog herplaatst worden in een andere functie. Verder stelt hij dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door hem toch te ontslaan. Hij vraagt de rechtbank om dat voor recht te verklaren. Hij verzoekt werkgeefster te veroordelen om aan hem een billijke vergoeding te betalen. Werkgeefster is het niet eens met de verzoeken en vraagt de rechtbank om die af te wijzen. Zij stelt dat zij de arbeidsovereenkomst kon opzeggen, omdat sprake is van in de eerste plaats de h-grond, in de tweede plaats de g-grond, in de derde plaats de d-grond en in de vierde plaats de i-grond.

Oordeel

De rechtbank oordeelt dat werkgeefster een redelijke grond had voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. De rechtbank is het met werkgeefster eens dat zij de arbeidsovereenkomst kon opzeggen in oktober 2024 omdat er sprake is een combinatie van omstandigheden die in de wet zijn genoemd waardoor van haar redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten (i-grond). Zoals hiervoor is aangehaald bestond er voor een deel een verschil van inzicht tussen werknemer en de RvT. Werknemer is het voor een deel niet eens met de wensen van de RvT. Kort gezegd vindt hij dat de RvT zich onnodig formeel opstelt en onvoldoende oog heeft voor de praktijk van alledag. Dat verschil van inzicht zorgt voor wrijving in de samenwerking. Weliswaar wil werknemer aan de wensen van de RvT voldoen, maar hij heeft meermaals sterk uitgesproken dat hij het eigenlijk anders ziet. Dat maakt de samenwerking moeilijk. Wat de samenwerking nog moeilijker maakt, is dat

werknemer voor het deel waarover hij het wel eens is met de RvT onvoldoende functioneert. Hij zegt namelijk wel dat hij het eens is met de RvT, maar hij laat dat nog onvoldoende in de praktijk zien. De plannen laten lang op zich wachten en werknemer kan zich maar moeilijk losmaken van de praktijk van alle dag. Als daarbij in aanmerking wordt genomen dat de verhoudingen tussen de RvT en werknemer enigszins verstoord zijn, dan oordeelt de rechtbank dat alles samen genomen in redelijkheid van werkgeefster niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Met die gespannen verhoudingen vormen het verschil van inzicht enerzijds en het disfunctioneren anderzijds onvoldoende basis om verder te gaan met werknemer als bestuurder. De rechtbank oordeelt dat deze combinatie van omstandigheden meebrengt dat voortzetting van het dienstverband in redelijkheid niet van werkgeefster gevraagd kon worden. Werkgeefster kon op basis van deze grond de arbeidsovereenkomst dus opzeggen in oktober 2024. Werkgeefster heeft zodoende ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld en hoeft daarom geen billijke vergoeding te betalen. De rechtbank kent aan werknemer wel de maximale cumulatievergoeding toe. Naar het oordeel van de rechtbank is er geen aanleiding om die vergoeding op een lager bedrag vast te stellen, mede gezien het langdurig dienstverband van werknemer en het feit dat tot 2022 de toenmalige RvT geen klachten heeft geuit over zijn functioneren. Werknemer heeft daarnaast onbetwist gesteld dat werkgeefster er financieel heel goed voor staat. Aangezien werknemer geruime tijd bestuurder is geweest, heeft hij hier ook een belangrijke rol in gehad. Hij heeft zelf onbetwist gesteld dat werkgeefster in die periode een groei heeft doorgemaakt van 50%. Ook deze omstandigheid komt niet tot uitdrukking in de transitievergoeding, maar de rechtbank acht die wel van belang.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10935

Zaaknummer: 698480 HA RK 25-387

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: P.R. Hendriks en P.J. de Waal

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onder i BW, 7:682 lid 3 BW en 7:682 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat de werkgever gehouden is tot nakoming van de gemaakte afspraak over loon en eindafrekening, omdat partijen daarover via hun gemachtigden overeenstemming hebben bereikt.

Feiten

Werkneemster is op 15 juni 2023 bij werkgever in dienst getreden als barmedewerkster. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst per brief van 18 juli 2023 met ingang van 19 augustus 2023 opgezegd. Werkgever heeft met die opzegging ingestemd. Na een conflict met een collega op 26 juli 2023, heeft werkneemster zich op 27 juli 2023 ziek gemeld. Tussen werkneemster en werkgever is daarna discussie ontstaan. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat er sprake was van werkweigering en omdat werkneemster, na te zijn gewaarschuwd, niet op het werk is verschenen heeft werkgever haar op staande voet ontslagen. Werkneemster was het niet eens met het ontslag en heeft juridische hulp gezocht. De (toenmalige) gemachtigden van partijen hebben overleg gevoerd. De gemachtigde van werkgever heeft op 29 augustus 2023 het voorstel gedaan dat werkgever het loon over de maand juli 2023 en het loon over de periode van 1 augustus tot en met 19 augustus 2023 zal voldoen en een eindafrekening opstelt waarbij de opgebouwde vakantiebijslag en de vakantiedagen zullen worden voldaan. De gemachtigde van werkneemster heeft dit voorstel op 30 augustus 2023 geaccepteerd. Ondanks diverse sommaties heeft werkneemster geen betaling ontvangen. Werkneemster eist in deze procedure nakoming van de afspraak en wil dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het salaris, de niet-genoten vakantiedagen, de vakantiebijslag, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgever het achterstallig salaris over de maand juli 2023 en over de periode 1 augustus tot en met 19 augustus 2023 moet betalen en ook de opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen, de vakantiebijslag, de wettelijke verhoging, de wettelijke rente, de buitengerechterlijke kosten en de proceskosten. Werkgever moet de afspraak die hij met werkneemster gemaakt heeft nakomen, omdat hij geen feiten en/of omstandigheden

heeft gesteld waaruit volgt dat de afspraak niet klopt. Tussen partijen is niet in geschil dat zij zich na het ontslag op staande voet tot een gemachtigde hebben gewend voor juridisch advies. De gemachtigden hebben vervolgens overeenstemming bereikt over de wijze waarop het geschil tussen partijen zou worden opgelost. Partijen zijn aan die afspraak gebonden. De verweren van werkgever dat werkneemster zich niet correct heeft ziek gemeld, tot driemaal toe heeft geweigerd om op zondag te werken, een kastekort heeft veroorzaakt, een bon open heeft laten staan en de kas in het bijzijn van klanten heeft geteld, gaan over het functioneren van werkneemster. De kritiek op het functioneren van werkneemster kan niet tot de conclusie leiden dat werkneemster geen nakoming van de afspraak zou kunnen vorderen, daargelaten of die kritiek terecht is of niet.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10850

Zaaknummer: 11262960 CV EXPL 24-20049

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: C.H. Bijvank

Wetsartikelen: 3:296 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever veroordeeld tot doorbetaling van loon en inschakelen bedrijfsarts. Van rechtsgeldige opzegging werknemer is niet gebleken; geen sprake van duidelijke en ondubbelzinnige uiting gericht op beëindigen arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 februari 2025 in dienst van Tasfin B.V. Zij heeft zich vanaf 14 maart 2025 ziekgemeld. Tasfin heeft vanaf april 2025 het loon van werkneemster niet betaald en er is ook geen bedrijfsarts ingeschakeld. Werkneemster vordert in kort geding onder meer veroordeling van Tasfin tot doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De reden die Tasfin geeft voor het stopzetten van de loonbetaling is dat werkneemster zou hebben gezegd dat zij ontslag zou nemen na een discussie over het opnemen van verlof. Van een rechtsgeldige opzegging is echter niet gebleken. Op grond van vaste rechtspraak gelden strenge eisen wil aangenomen worden dat er sprake is van een opzegging door een werknemer. Er moet sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige uiting gericht op het definitief beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Daarvan blijkt in deze zaak niet en er is ook niets op papier gezet. Omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt, moet Tasfin het loon doorbetalen. Tasfin dient ook de bedrijfsarts in te schakelen. Toewijzing van de vordering van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10032

Zaaknummer: 11689251 \ VV EXPL 25-34

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: I Atay, F.S. Groeneveld en A. Akdogan

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Schadevergoedingsprocedure kan niet worden gestart met verzoekschrift. Ambtshalve spoorwissel op grond van artikel 69 Rv.

Feiten

Werknemer stelt van 13 februari 1979 tot 11 februari 1983 in loondienst te zijn geweest bij Ford Nederland B.V. (hierna: Ford). Voorts stelt hij dat hij tijdens dit dienstverband deelnam aan een pensioenregeling van Ford, ondergebracht bij Aegon, maar dat hij sinds zijn pensioen op 1 april 2020 geen pensioenuitkering heeft ontvangen. Het verzoek van werknemer wordt opgevat als een verzoek tot schadevergoeding wegens pensioenverlies.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer kan de procedure tot schadevergoeding niet starten met een verzoekschrift, omdat niet uit de wet blijkt dat dit met een verzoekschrift kan. Werknemer krijgt de gelegenheid Ford alsnog met een dagvaarding door de deurwaarder te laten oproepen. De kantonrechter bepaalt dat de procedure in de stand waarin deze zich bevindt, zal worden voortgezet volgens de regels die gelden voor de dagvaardingsprocedure en verwijst de zaak naar de rolzitting van dinsdag 30 september 2025 om 10.00 uur.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6485

Zaaknummer: 11789021 EA VERZ 25-766

Rechters: M.V. Ulrici

Wetsartikelen: 69 Rv

RECHTSPRAAK

Niet kantonrechter maar rechtbank bevoegd van zaak kennis te nemen. Werknemer is statutair bestuurder: er is een geldig benoemingsbesluit, werknemer was bekend met de benoeming en hij heeft zijn benoeming tot statutair bestuurder aanvaard.

Feiten

Werknemer is op 15 juni 2021 in dienst getreden bij werkgeefster. Op 31 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft met toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer per 7 maart 2025 opgezegd. Werknemer eist in deze procedure dat werkgeefster wordt veroordeeld om aan hem te betalen € 27.456,02 bruto aan achterstallig loon, € 2.336,01 bruto aan niet-uitbetaalde inflatiecorrecties, de wettelijke rente en de wettelijke verhoging over voornoemde bedragen, € 1.530,47 aan buitengerechtelijke incassokosten en de proceskosten. Werknemer stelt daartoe dat hij op grond van zijn arbeidsovereenkomst gedurende het eerste ziektejaar recht had op doorbetaling van 100% van zijn loon. Volgens werknemer heeft werkgeefster hem tijdens het eerste ziektejaar slechts 70% van zijn loon betaald. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat werknemer statutair bestuurder was en dat daarom de rechtbank – en niet de kantonrechter – de zaak moet behandelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil of werknemer statutair bestuurder was. Om het statutair bestuurschap te kunnen aannemen, moet aan twee voorwaarden zijn voldaan: 1) er moet een geldig benoemingsbesluit zijn, en 2) de bestuurder moet de benoeming tot statutair bestuurder (expliciet of impliciet) hebben aanvaard. Aan de eerste voorwaarde is voldaan. Blijkens een besluit van de aandeelhoudersvergadering van 1 juli 2021 is werknemer namelijk benoemd tot ‘managing director’, hetgeen begrepen moet worden als ‘statutair bestuurder’. Werknemer is vervolgens per 2 juli 2021 als bestuurder ingeschreven in het handelsregister. Met betrekking tot de tweede voorwaarde is het volgende van belang. Werknemer was bekend met en heeft meegewerkt aan zijn inschrijving als bestuurder in het handelsregister. Hij heeft toen immers een kopie van zijn paspoort

overgelegd. Verder staat zijn handtekening op het inschrijvingsformulier voor het handelsregister. Ook heeft hij op 5 juli 2021 een uittreksel van het handelsregister, waarin hij inmiddels als statutair bestuurder was ingeschreven, toegestuurd gekregen. Uit deze feiten en omstandigheden leidt de kantonrechter af dat werknemer bekend was met zijn benoeming tot statutair bestuurder en die heeft aanvaard. Dat in de arbeidsovereenkomst geen vermelding van het statutair bestuurderschap is gemaakt, is onvoldoende om te oordelen dat werknemer geen statutair bestuurder was. Het voorgaande brengt mee dat niet de kantonrechter maar de rechtbank kennis moet nemen van de vordering van werknemer. De zaak wordt verwezen naar het team Handel en Haven van de rechtbank.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 22-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:10961

Zaaknummer: 11441463 CV EXPL 24-31323

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: H.J. van Amerongen, F.C. van Uden en J.N. Thiel

Wetsartikelen: 2:241 BW