

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 41, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2553](#) 03-10-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2567](#) 30-09-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2635](#) 30-09-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:5706](#) 17-09-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1843](#) 01-07-2025

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:18028](#) 02-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11208](#) 29-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11273](#) 25-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11421](#) 25-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8129](#) 24-09-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6341](#) 19-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11387](#) 17-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8133](#) 17-09-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:5624](#) 16-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11439](#) 16-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8028](#) 12-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4847](#) 10-09-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10276](#) 10-09-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:11511](#) 24-07-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3639](#) 18-07-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3637](#) 01-07-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6913](#) 11-06-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6912](#) 11-06-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10428](#) 28-05-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:304](#) 10-02-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:276](#) 06-02-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:8316](#) 04-12-2024
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:6561](#) 27-09-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8934](#) 24-01-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:9087](#) 15-09-2023
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2021:8382](#) 14-06-2021
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2021:7106](#) 09-02-2021

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 10-09-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Aan arbeidsongeschikte werknemer opgelegde loonstop onterecht. Werknemer heeft re-integratieverplichtingen niet geschonden door geen gehoor te geven aan uitnodiging werkgever om in gesprek te gaan over re-integratie. Geen sprake van redelijk voorschrift ex artikel 7:629 lid 3 BW.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2023 werkzaam bij werkgeefster als accountmanager. Op 27 november 2024 heeft hij zich ziek gemeld. Op 17 februari 2025 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat sprake is van ziekte en partijen geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan ten aanzien van werk, inhoud en druk. In februari 2025 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. Het mediationtraject heeft niet tot het gewenste resultaat geleid en is daarom in maart 2025 beëindigd. Op 27 maart 2025 is werknemer gezien door de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts. Die heeft gerapporteerd dat gekeken kan worden naar het opstarten van de re-integratie. Om deze re-integratie vorm te geven dienden partijen eventuele issues die zijn blijven liggen na de mediation uit de lucht te halen. De praktijkondersteuner heeft partijen geadviseerd hierover samen in gesprek te gaan. Op basis van dit advies heeft op 28 maart 2025 een gesprek plaatsgevonden. Partijen hebben afgesproken dat een vervolgggesprek zou plaatsvinden. Werkgeefster heeft op 9 april 2025 aan werknemer laten weten hem op 11 april 2025 op kantoor te verwachten voor een gesprek, bij gebreke waarvan werkgeefster zijn loon zou stopzetten. Werknemer is niet op de afspraak verschenen, waarna werkgeefster de loonbetaling heeft gestaakt. Een second-opinionbedrijfsarts heeft op 29 april 2025 geadviseerd dat er rust in de casus moet worden gebracht, waarna een oplossing moet worden gezocht voor het ontstane conflict. Op 28 mei 2025 heeft de eigen bedrijfsarts gerapporteerd dat werkhervatting momenteel 'totaal niet aan de orde is'. Op 6 augustus 2025 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat nog altijd sprake is van een fors arbeidsconflict. Partijen hebben op 12 augustus 2025 met elkaar gesproken en afspraken gemaakt over de re-integratie van werknemer, waarna werkgeefster de loonbetalingen aan werknemer heeft hervat. Het geschil tussen partijen gaat over de vraag of werkgeefster op 11 april 2025 het loon van werknemer mocht opschorten en of zij die loonsanctie vervolgens mocht laten voortduren tot 12 augustus 2025.

Werkgeefster beroept zich ten aanzien van de opschorting van het loon van werknemer op artikel 7:629 lid 3 sub d BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de waarschuwing van 9 april 2025 volgt dat de feitelijke reden van de loonsanctie erin is gelegen dat werknemer geen gehoor gegeven heeft aan de oproep van werkgeefster om op 11 april 2025 in gesprek te gaan over zijn re-integratie. De vraag is of die uitnodiging om in gesprek te gaan over de re-integratie van werknemer kwalificeert als een redelijk voorschrift, zoals werkgeefster stelt. Tussen partijen is een verschil van mening ontstaan over de inhoud en het doel van het vervolgesprek.

Werkgeefster stelt dat het doel was de re-integratie van werknemer, terwijl werknemer stelt dat het doel was om verder te spreken over een oplossing voor de ontstane spanningen. Beide partijen verwijzen hierbij naar het advies van de bedrijfsarts van 17 februari 2025 en het advies van de praktijkondersteuner van 27 maart 2025. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is de conclusie gerechtvaardigd dat deze adviezen onduidelijk zijn, met name ten aanzien van de vraag op welk moment re-integratie kon worden gestart. Die onduidelijkheid komt voor rekening van werkgeefster. Van haar mocht worden verwacht dat zij de bedrijfsarts gevraagd had de eerder gegeven adviezen nader te verduidelijken. Daarmee had het ontstane verschil van mening tussen partijen kunnen worden weggenomen.

Bovendien heeft werknemer meermaals aan werkgeefster laten weten dat sprake was van toegenomen arbeidsongeschiktheid en dat een vervolgesprek over re-integratie om die reden voor hem niet mogelijk was dan wel te veel druk gaf. Op 4 april 2025 heeft werknemer zich opnieuw expliciet ziekgemeld. Hij heeft werkgeefster vervolgens bij herhaling verzocht om hem opnieuw door de bedrijfsarts te laten oproepen. Werkgeefster heeft toen – naar het oordeel van de kantonrechter ten onrechte – eenzijdig besloten dat dit niet hoefde en is blijven aansturen op een gesprek over re-integratie. Werkgeefster had zowel ten aanzien van het voor partijen onduidelijke advies als de gestelde toename van de klachten van werknemer nader schriftelijk advies van de bedrijfsarts moeten vragen over de mogelijkheden tot re-integratie van werknemer op dat moment, alvorens over te gaan tot het opleggen van een loonsanctie. Tot slot acht de kantonrechter van belang dat werknemer verder (aantoonbaar) heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Al met al kan de uitnodiging om op 11 april 2025 om in gesprek te gaan over re-integratie, onder dreiging van een loonsanctie, niet als een bevorderend voorschrift voor de re-integratie als bedoeld in artikel 7:629 lid 3 BW worden aangemerkt. De kantonrechter is dan ook voorshands van oordeel dat werknemer door aan die uitnodiging geen gehoor te geven, zijn re-integratieverplichtingen niet heeft geschonden. De opgelegde loonstop is daarmee onterecht. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van loon over de maanden april (restant), mei, juni, juli en augustus (1 t/m 11) 2025, vermeerderd

met 25% verhoging.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 10-09-2025

Zaaknummer: 11823894

RECHTSPRAAK

Schriftelijke arbeidsovereenkomst is niet in geding gebracht. Kwalificatie overeenkomst. Is er sprake van een vast aantal uren per week of van een oproepovereenkomst?

Feiten

Werknemer heeft in januari 2024 werkzaamheden verricht voor werkgeefster. Op 26 januari 2024 is werknemer zijn rijbewijs kwijtgeraakt tot eind mei 2024. Per 1 februari 2024 is hij voor de duur van één jaar bij werkgeefster in dienst getreden. Op 17 december 2024 heeft werkgeefster mondeling en later die dag schriftelijk meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2025 zou eindigen. Werknemer stelt dat werkgeefster haar betalingsverplichtingen niet nakomt. Volgens hem geldt een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week, maar krijgt hij te weinig loon uitbetaald. Werkgeefster betoogt dat er sprake is van een oproepovereenkomst en dat zij correct betaalt. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon over 2024, vermeerderd met vakantiegeld, toeslagen, wettelijke rente en verhoging, alsmede de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat geen getekende arbeidsovereenkomst is overgelegd. Partijen erkennen dat zij beiden een arbeidsovereenkomst hebben getekend, maar verschillen van mening over de inhoud daarvan. Werkgeefster, die verantwoordelijk is voor het schriftelijk vastleggen van de afspraken, kan de overeenkomst niet overleggen en stelt dat deze digitaal verloren is gegaan. Werknemer zegt nooit een kopie te hebben ontvangen. Daarom beoordeelt de kantonrechter aan de hand van de feiten of er sprake is van een vaste urenomvang of een oproepovereenkomst. De kantonrechter acht doorslaggevend dat werkgeefster erkent dat werknemer, ook in de periode waarin hij zijn rijbewijs kwijt was, 38 uur per week heeft gewerkt maar slechts voor ongeveer de helft is betaald. Uit verklaringen van betrokkenen blijkt dat werknemer onder druk werd gezet om akkoord te gaan met betaling voor slechts 20 uur per week. Dit wordt bevestigd door de loonstroken, waarop “Fulltime 38 uur” en “Parttime 20 uur” staat vermeld. Vanaf juni 2024 wordt werknemer ook weer volledig uitbetaald. Daarnaast werkt hij doorgaans vijf dagen per week van 07.00 tot 16.15

uur, zonder oproepberichten van werkgeefster. Ook de doorbetaling tijdens ziekte en de loonbetaling in januari 2025 wijzen op een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang. De vermelding “oproepkracht” op latere loonstroken doet daar niets aan af. De kantonrechter concludeert daarom dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week.

Het verweer van werkgeefster dat werknemer te laat klaagt over de loonbetaling slaat niet. Werknemer heeft onder druk onbetaald gewerkt, terwijl hij als BBL-leerling in een afhankelijke positie verkeerde. Van hem kan niet worden verwacht dat hij eerder had geklaagd. Ook het beroep op de cao wordt verworpen, omdat werkgeefster niet heeft aangetoond welke cao van toepassing is. De kantonrechter wijst het achterstallig loon toe, inclusief vakantietoeslag en toeslag vakantiedagen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20% en wettelijke rente wordt eveneens toegewezen. De vordering van € 500 aan vermeend ingehouden loon wordt afgewezen, omdat onvoldoende is onderbouwd dat dit bedrag nog verschuldigd is. De gevorderde transitievergoeding wordt ook toegewezen, maar zonder de 10%-toeslag voor vakantiedagen. Alleen het vaste loon en de vakantietoeslag tellen mee volgens het Besluit loonbegrip. De transitievergoeding bedraagt € 833,48 bruto en hoeft niet opnieuw te worden betaald als dat bedrag reeds is voldaan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8133

Zaaknummer: 11647333

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A. Bosveld en I. van der Hoeven

Wetsartikelen: 7:610b BW en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Autopoetser is op staande voet ontslagen. Discussie over functioneren van werknemer waarna werkgeefster meent opzettelijk te zijn aangereden. Geen dringende reden. Werknemer verzoekt (onder meer) een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgeefster als autopoetser. Op 18 april 2025 heeft een incident op de werkvloer plaatsgevonden. Als gevolg hiervan is werknemer naar zijn voertuig gegaan om naar huis te gaan. Werkgeefster is hem achterna gelopen, tot naast de bestuurderszijde van het voertuig, en heeft nog geprobeerd met hem te praten. Terwijl werknemer is weggereden, heeft werkgeefster enkele meters met de auto meegelopen. Op de camerabeelden is te zien geweest dat zij op een gegeven moment een trappende beweging heeft gemaakt richting het voertuig, waarna zij door haar enkel is gegaan en letsel heeft opgelopen. Bij e-mail van 30 april 2025 heeft werknemer een brief ontvangen, gedateerd 22 april 2025, waarin stond dat hij op 18 april 2025 op staande voet was ontslagen. Als dringende reden werd genoemd dat werknemer werkgeefster opzettelijk had aangereden, nadat hij was aangesproken op herhaaldelijk niet goed functioneren.

Werkgeefster stelt dat werknemer haar opzettelijk aanrijdt, maar werknemer betwist dat. Werkgeefster doet aangifte bij de politie. Van het incident zijn camerabeelden overgelegd. Werknemer betwist dat er sprake is van een opzettelijke aanrijding en stelt dat hij pas op 30 april 2025 kennis heeft gekregen van het ontslag. Hij verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Werkgeefster stelt dat het ontslag rechtsgeldig is, nu werknemer haar bij het wegrijden heeft meegetrokken met zijn voertuig, waardoor zij letsel heeft opgelopen aan haar enkel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het gestelde disfunctioneren van werknemer levert op zichzelf geen dringende reden op. Het vermeende opzettelijk aanrijden van werkgeefster zou dat in beginsel wel kunnen zijn, maar uit de overgelegde camerabeelden blijkt niet dat werknemer opzettelijk contact zoekt of letsel veroorzaakt. Op de beelden is te zien dat werkgeefster naast het voertuig van werknemer loopt, een trappende beweging richting het voertuig maakt en vervolgens door haar enkel gaat. Dat werkgeefster hierdoor letsel heeft opgelopen, acht de kantonrechter aannemelijk, maar werknemer kan daarvan geen verwijt worden gemaakt. Er is dus geen sprake van een dringende reden, zodat het ontslag niet rechtsgeldig is.

Omdat werknemer berust in het ontslag en dit niet rechtsgeldig is, kwalificeert het handelen van werkgeefster als ernstig verwijtbaar. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 9.500 bruto. Werknemer heeft ook recht op een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging. Daarbij houdt de kantonrechter rekening met de omstandigheid dat werknemer, als het dienstverband niet op staande voet was beëindigd, naar verwachting nog ongeveer zes maanden in dienst zou zijn gebleven. De gefixeerde schadevergoeding wordt op de inkomensschade in mindering gebracht, zodat dubbele compensatie wordt voorkomen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:18028

Zaaknummer: 11757121

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M. Bruins en R.W. van den Hoek

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter oordeelt dat het disfunctioneren van de werknemer onvoldoende is onderbouwd en het verbetertraject tekortschiet, waardoor de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2015 in dienst bij werkgeefster. Werknemer is in zijn functie verantwoordelijk voor het uitvoeren van alle facetten van kwantitatief onderzoek. A is vanaf eind 2015 manager van het aandelenteam en de leidinggevende van werknemer. Vanaf 2019 werkt werkgeefster niet meer met een systeem van beoordelingen maar met het ‘Talent, Ontwikkelen en Presteren plan (TOP)’. Dit houdt in dat de medewerkers wordt gevraagd regelmatig te reflecteren en dit te bespreken met de leidinggevende. Begin 2022 heeft een TOP-gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en A. Na afloop van het gesprek heeft A het door werknemer opgestelde ontwikkelplan aangepast. In 2022 is afgesproken dat werknemer zich in 2023 volledig zou focussen op een onderzoek naar factor timing. In augustus 2023 heeft A een gesprek gevoerd met werknemer. A heeft daarbij kenbaar gemaakt dat hij meer van werknemer verwacht en dat snelheid en zelfsturend vermogen ontbreekt. Afgesproken is dat werknemer het factor timing-onderzoek in september 2023 afgerond moest hebben en vervolgens zou presenteren. Het door werknemer in november 2023 ingeleverde onderzoeksrapport werd door A als onvoldoende beoordeeld. Op 10 januari 2024 heeft A tijdens een gesprek aan werknemer meegedeeld dat zijn functioneren ondermaats is. In een gesprek op 5 februari 2024 tussen werknemer en A is gesproken over beëindiging van het dienstverband of het beginnen met een verbetertraject. Op 14 februari 2024 heeft A aan werknemer een conceptverbeterplan gestuurd. Op verzoek van werknemer is dit concept aangepast en is de einddatum verschoven. Op 30 april 2024 heeft werknemer de bijgestelde versie van het verbeterplan ondertekend. Op 23 september 2024 heeft werkgeefster als eindoordeel gegeven dat de doelstellingen uit het verbeterplan niet zijn gehaald en dat het door werknemer geleverde werk niet voldoet aan het niveau dat verwacht mag worden. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege disfunctioneren.

Oordeel

Er is niet voldaan aan de vereisten die nodig zijn om de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege disfunctioneren. Er staat vast dat werkgeefster in de tweede helft van 2023 ontevreden was over de duur en de kwaliteit van het door werknemer verrichte factor timing-onderzoek en dat zij dit aan werknemer kenbaar heeft gemaakt. Dit is in een e-mail aan werknemer kenbaar gemaakt. Volgens de kantonrechter volgt hieruit dat werknemer volgens A onvoldoende functioneert maar niet waarop A dit oordeel baseert. De daarin gestelde te lange duur van het factor timing-onderzoek is door werknemer in het verweerschrift gemotiveerd weersproken. Als A van werknemer als senior op bepaalde aspecten (eerder) verbetering had verwacht, dan had A dit bij de bevordering schriftelijk moeten vastleggen. Niet is gesteld of gebleken dat dit is gebeurd. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de ongeschiktheid van werknemer voor het verrichten van zijn functie onvoldoende is komen vast te staan. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat het verbetertraject onvoldoende is geweest, zowel voor wat betreft de inhoud als de duur. In het verbeterplan staat als reden voor het verbeterplan dat werknemer de afgelopen jaren een aantal ontwikkelpunten heeft meegekregen om de functie goed te vervullen. Werkgeefster heeft in het verbeterplan echter niet duidelijk gemaakt van welke seniorfunctie zij voor het verbetertraject is uitgegaan. Ook de duur van het verbeterplan is te kort geweest. Werkgeefster heeft op 23 september 2024 geconcludeerd dat het geleverde werk niet voldoet aan het niveau dat verwacht mag worden en dat het werk te beperkt is, gezien de tijd die ervoor was. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:304

Zaaknummer: 11428662 \ UE VERZ 24-364

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J.H. Niersman en M.A.J. Emonds

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

RECHTSPRAAK

Bij een verzoek op grond van artikel 22a lid 2 Rv dient het te gaan om de persoonlijke levenssfeer van een ander dan de procespartijen. Vordering afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 januari 2022 in dienst bij werkgever. Op 6 december 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werkneemster vernietiging van het ontslag gevorderd en betaling van (o.a.) loon. De kantonrechter heeft de verzochte vernietiging van het ontslag op staande voet en veroordeling van werkgever om het lopende loon te betalen bij gebrek aan belang afgewezen. Werkgever is veroordeeld tot betaling aan werkneemster van het maandloon (€ 9.810 bruto), over de periode vanaf 6 december 2024 tot en met 31 januari 2025, met dien verstande dat de deelbetaling van € 9.000 netto van 28 januari 2025 hierop in mindering strekt. Werkneemster is het niet eens met de bestreden beschikking en is hiervan in hoger beroep gekomen. Werkneemster heeft bij incidenteel verzoek ex artikel 22a Rv verzocht dat de kennisneming van producties en het deel van het beroepschrift dat zich bevindt in de separate envelop met het opschrift 'MEDISCH' is voorbehouden aan een advocaat of arts zijdens werkgever, omdat kennisneming door anderen van deze medische gegevens de persoonlijke levenssfeer van werkneemster onevenredig zal schaden, mede gelet op haar privacy en het feit dat zij niet is gehouden medische gegevens met werkgever te delen. Werkgever heeft zich tegen het incidentele verzoek van werkneemster verzet, stellende dat primair de medische gegevens niet relevant zijn voor de beoordeling van hetgeen werkneemster in hoger beroep verzoekt en subsidiair dat bij eventuele relevantie volledige inzage noodzakelijk is. Thans ligt de beoordeling van het incidentele verzoek ex artikel 22a Rv voor.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het incidentele verzoek ex artikel 22a Rv dient te worden afgewezen. Vooropgesteld dient te worden dat het bepaalde in artikel 22a Rv zeer terughoudend moet worden toegepast. Het verzoek van werkneemster ziet op het bepaalde in artikel 22a lid 2 Rv. Het hof begrijpt haar betoog aldus dat kennisneming van de stukken door

werkgever een schending zal opleveren van de persoonlijke levenssfeer van een ander, namelijk van haar. Bij een verzoek op grond van dit artikellid dient het echter te gaan om de persoonlijke levenssfeer van een ander dan de procespartijen. Aangezien werkneemster zelf procespartij is, kan haar verzoek ex artikel 22a lid 2 Rv niet worden toegewezen. Het hof wijst het incidentele verzoek ex artikel 22a Rv derhalve af en zal de separate envelop met het opschrift 'MEDISCH' aan werkneemster retourneren. Het hof houdt de beslissing over de proceskosten aan totdat in de hoofdzaak beschikking zal worden gegeven.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2553

Zaaknummer: 200.355.570/01

Rechters: G.C. Boot, J.F. Aalders en I.A. van der Burg

Advocaten: J.E. Hoetink en H.J. Wiarda

Wetsartikelen: 22a Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid: een bewijsaanbod kan niet worden gepasseerd op grond van een prognose van de uitkomst van de bewijslevering. Zzp'er toegelaten tot leveren bewijs.

Feiten

Krachtens schriftelijke overeenkomst van opdracht heeft opdrachtgever zzp'er opdracht gegeven om ter uitvoering van een door hem aangenomen project werkzaamheden te verrichten als "boorgatenmachinebediende". Op 22 en 23 maart 2021 heeft zzp'er gewerkt. Op 24 maart 2021 heeft zzp'er een Whatsapp-bericht gestuurd dat hij die dag niet naar het werk kwam omdat zijn nek pijn deed. Op 25 maart 2021 om 6.32 uur heeft hij weer een Whatsapp-bericht gestuurd, dat hij onderweg was en er over een paar minuten zou zijn. Zzp'er heeft die dag gewerkt. Zzp'er heeft op 26 maart 2021 de spoedeisende hulpafdeling van het ziekenhuis bezocht. Aldaar heeft zzp'er verteld dat hij drie dagen ervoor een steen op zijn hoofd heeft gekregen en dat hij een helm droeg. Sindsdien, zo gaf hij aan, had hij last van hoofdpijn en misselijkheid. De conclusie was: een trauma capitis [hof: hoofdletsel] zonder afwijkingen op de CT. Op 6 juli 2021 heeft zzp'er aan opdrachtgever gevraagd om het ongevallenmeldingsformulier van het ongeluk. Op 17 november 2021 heeft zich een gemachtigde van zzp'er gemeld bij opdrachtgever. Tussen partijen is vervolgens gecorrespondeerd, maar dat heeft niet geleid tot erkenning van aansprakelijkheid door opdrachtgever. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de verklaring voor recht dat opdrachtgever aansprakelijk is, afgewezen. In het mondelinge eindvonnis van 2 november 2023 heeft de kantonrechter geoordeeld dat uit niets objectiefs blijkt dat het ongeval zich heeft voorgedaan. Zzp'er komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof heeft zzp'er voldoende gesteld om hem tot bewijslevering toe te laten. Zzp'er geeft aan dat er drie collega's bij het ongeval aanwezig waren: A, D en nog een derde persoon. Hij beschikt niet over de NAW-gegevens van deze personen en heeft opdrachtgever verzocht om hem deze te verstrekken. Opdrachtgever heeft aan dit verzoek niet voldaan. Het hof stelt vast dat niet is betwist dat de genoemde drie personen destijds op de

plaats van het gestelde ongeval aanwezig waren. Op grond van vaste jurisprudentie kan een bewijsaanbod niet worden gepasseerd op grond van een prognose van de uitkomst van de bewijslevering. Het is aan opdrachtgever om de hem laatst bekende NAW-gegevens van deze drie personen aan zzp'er te verstrekken, zodat deze door hem als getuigen kunnen worden opgeroepen. Alvorens zzp'er de gelegenheid te geven om bewijs te leveren, bepaalt het hof een mondelinge behandeling. Zzp'er heeft niets over de omvang van zijn schade gesteld hoewel er al meer dan vier jaren zijn verstreken na het gestelde ongeval. Op grond van vaste jurisprudentie van de Hoge Raad is dit voor toewijzing van de onderhavige vorderingen ook geen vereiste. Zzp'er dient de mogelijkheid dat er schade is of zal worden geleden, slechts aannemelijk te maken. Aan dit minimale vereiste heeft zzp'er voldaan. Op grond van het bepaalde in artikel 612 Rv dient de rechter echter voor zover mogelijk de schade in de uitspraak te begroten. Het hof draagt zzp'er op om uiterlijk vier weken voorafgaande aan de zitting een schadestaat, voorzien van bewijsstukken, over te leggen. Tevens krijgt opdrachtgever de gelegenheid om te reageren op de producties die zzp'er bij antwoordakte in het geding heeft gebracht.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1843

Zaaknummer: 200.339.673_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, F.C. Alink-Steinberg en H.A.W. Vermeulen

Advocaten: A. Quispel en V. van Dijken

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Het strafproces wordt niet op op onaanvaardbare wijze doorkruist door deze civiele zaak. Het enig denkbare belang bij de verlangde voeging in het strafgeding is uitstel van executie; dat is geen belang dat rechtens bescherming verdient.

Feiten

Werknemer is op 16 januari 2018 in dienst getreden bij een rechtsvoorgangster van Dela, X (hierna ook aangeduid als Dela) in de functie van financieel administrateur, belast met de debiteuren- en crediteurenadministratie. Uit intern en in haar opdracht door de bedrijfsrecherche verricht onderzoek is Dela gebleken dat in de periode februari 2021 tot en met januari 2022 ten laste van haar rekening(en) tot per saldo € 81.185,02 betalingen zijn gedaan op KNAB-rekeningnummers ten name van A. Op 8 maart 2022 is werknemer gehoord door de bedrijfsrecherche, die heeft verklaard dat hij informatie aan derden heeft verstrekt en dat hij weet dat er frauduleuze betalingen zijn gedaan. Werknemer is diezelfde dag ook door Dela gehoord. Hij heeft zijn verklaring aan de bedrijfsrecherche bevestigd. Werknemer is daarop met onmiddellijke ingang geschorst. Bij brief van 9 maart 2022 is werknemer op staande voet ontslagen en gesommeerd tot betaling van € 80.000 schadevergoeding. Dela heeft ook aangifte gedaan. Werknemer heeft aangegeven te berusten in het ontslag, en voor wat betreft de schadevordering verzocht de ontwikkeling van het strafrechtelijk onderzoek af te wachten. Op 9 december 2022 is werknemer ter voorkoming van loonbeslag onder zijn nieuwe werkgever voor de duur van het geding met Dela een betalingsregeling aangegaan uit hoofde waarvan hij maandelijks een bedrag van € 702 aan Dela betaalt. A is in een andere procedure veroordeeld tot betaling van € 84.025,26. Dela heeft per brief van 22 maart 2024 aan werknemer bericht dat de rechtbank heeft overwogen dat werknemer en A hoofdelijk aansprakelijk zijn en dat als de één (een deel) betaalt, de ander dat (deel van het) bedrag niet meer hoeft te betalen. Het OM heeft besloten om werknemer te dagvaarden, maar er is nog geen datum voor de strafzitting bekend. In eerste aanleg heeft Dela betaling gevorderd van o.a. schade en kosten ter vaststelling van schade en aansprakelijkheid. De vorderingen zijn toegewezen. Werknemer heeft afgifte gevorderd van alle bescheiden die Dela bezit over de houder van de KNAB-rekeningen waarop de betalingen zijn verricht. Die vordering is

afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

De grief tegen de afwijzing van de incidentele vordering ex artikel 843a Rv strandt bij gebrek aan belang. De kennelijke vrees van werknemer dat Dela bij hem en A meer zal incasseren dan haar toekomt, is niet onderbouwd en ongefundeerd, gelet ook op de brief van de gemachtigde van Dela van 22 maart 2024. Ook het standpunt dat de civiele rechter zich moet onthouden van bemoeienis omdat Dela zich in het strafproces kan voegen is onhoudbaar. Dela zou in het strafproces niet-ontvankelijk kunnen worden verklaard, als naar het oordeel van de strafrechter de behandeling daarvan een onevenredige belasting van het strafgeding oplevert. Dan zou Dela alsnog niets zijn opgeschoten met het strafgeding en alsnog naar de burgerlijke rechter moeten. Het enig denkbare belang bij de door werknemer verlangde voeging in het strafgeding is uitstel van executie; dat is geen belang dat rechtens bescherming verdient. De verklaring die werknemer heeft afgegeven bij de bedrijfsrecherche kan verder - anders dan werknemer betoogt - worden meegewogen in de beoordeling. Dat het verslag niet voor akkoord is ondertekend, is geen reden die afbreuk doet aan de betrouwbaarheid en juistheid van de verklaring. Ook het standpunt dat 50% van de schade voor eigen rekening van Dela moet blijven op grond van eigen schuld faalt. Niet is toegelicht en onderbouwd dat werknemer onder druk is gezet en ook overigens valt niet in te zien waarom werknemer niet volledig aansprakelijk is voor zijn aandeel in de fraude. Ook de overige grieven falen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2635

Zaaknummer: 200.333.247/01

Rechters: W. Aardenburg, A.S. Arnold en R.L. de Graaff

Advocaten: R. Jethoe en D.I.M.E. Hermans

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet wegens verzenden bedrijfsbestanden naar privé-e-mailadres werknemer. Geen kwade bedoelingen werknemer. Billijke vergoeding van € 10.000 toegewezen.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juni 2022 in dienst getreden van WoonSubliem B.V. in de functie van marketing- en salesmanager. Werknemer is sinds 23 mei 2023 arbeidsongeschikt. Tijdens een gesprek op 21 mei 2024 heeft WoonSubliem werknemer geconfronteerd met haar constatering dat werknemer werkgerelateerde e-mails met bestanden naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd. Werknemer heeft hierop aangegeven dat hij dit heeft gedaan om thuis te kunnen werken. Bij brief van 22 mei 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, onder meer vanwege het versturen van bedrijfsbestanden met bedrijfsgevoelige informatie en diverse inloggegevens naar zijn privé-e-mailadres. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht en onregelmatig heeft plaatsgevonden en toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet

Het staat vast dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft gestuurd. Werknemer heeft toegelicht dat hij voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst in opdracht van WoonSubliem heeft gewerkt, waarbij WoonSubliem naar het privé e-mailadres van werknemer mailde, ook over bedrijfsgevoelige informatie. Werknemer heeft naar voren gebracht dat hij vervolgens gedurende de gehele periode van zijn arbeidsovereenkomst op dezelfde manier heeft (thuis)gewerkt. Het patroon zette zich voort. WoonSubliem heeft hierover nooit eerder enige opmerking gemaakt tegenover werknemer, zodat het kennelijk voor WoonSubliem nooit een probleem is geweest. Werknemer heeft voorts aangevoerd dat WoonSubliem zelf ook gedurende de arbeidsrelatie e-mails met gevoelige bedrijfsinformatie aan het privé-e-mailadres van werknemer heeft gestuurd, wat WoonSubliem onvoldoende

heeft betwist. De door werknemer geschetste context is door WoonSubliem onvoldoende bestreden en is aannemelijk. Dat heeft tot gevolg dat niet kan worden geconstateerd dat werknemer met het sturen van de e-mails kwade bedoelingen had. Ook hoefde werknemer er niet op bedacht te zijn dat WoonSubliem hiermee zulke onoverkomelijke problemen zou hebben. Het voorgaande leidt ertoe dat van een dringende reden geen sprake is, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. De verklaring voor recht wordt toegewezen.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding. De verwijtbaarheid van het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet valt naar het oordeel van de kantonrechter te relativieren. Vast staat immers dat werknemer e-mails met bedrijfsgevoelige informatie naar zijn privé-e-mailadres heeft verstuurd. Dat levert weliswaar geen dringende reden op, maar dat neemt niet weg dat dat niet de bedoeling was en dat dat risico's met zich brengt voor WoonSubliem. Verder is van belang dat werknemer aan de beterende hand is. Verder valt – gelet op de verhoudingen tussen partijen – niet uit te sluiten dat de arbeidsovereenkomst voor het einde van de wachttijd tot een einde was gekomen. Ten slotte is werknemer werkzaam in een branche waarin hij in staat moet worden geacht om weer werk te vinden. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 10.000 bruto. Voorts wordt aan werknemer een transitievergoeding van € 3.651,16 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 3.200 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:6561

Zaaknummer: 11192539

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: M. Timmer en J.J.E. Hagens

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

RECHTSPRAAK

Verzorgende is vrijgesteld van werkzaamheden, omdat zij volgens zorgorganisatie meermaals grenzen van beroepscode heeft overtreden door in privétijd naar cliënt toe te gaan. Vordering tot wedertewerkstelling in kort geding afgewezen, gelet op naderende ontbindingsprocedure.

Feiten

Werkneemster is op 16 mei 2011 in dienst getreden bij werkgever, een zorgorganisatie voor ouderen. Werkneemster is voor 16 uur per week werkzaam als verzorgende IG. Op 25 november 2020 heeft werkneemster een schriftelijke waarschuwing ontvangen, omdat zij de grens tussen het verlenen van zorg als professional en de persoonlijke relatie met de cliënt zou overschrijden, doordat zij buiten werkuren zorg zou verlenen aan cliënten van werkgever. Op 26 november 2020 heeft werkneemster tijdens haar dienst rond 7.00 uur zorg verleend aan een cliënte. Na haar ochtenddienst heeft werkneemster een bezoek gebracht aan diezelfde cliënte. Zij is de woning binnengegaan met een loper van werkgever. Op dat moment waren ook enkele familieleden van de cliënte aanwezig in de woning. Diezelfde dag heeft werkgever aan werkneemster te kennen gegeven dat zij de grenzen van de beroepscode heeft overtreden door in privétijd naar de cliënte toe te gaan en dat werkgever zich op mogelijke vervolgstappen beraadt. Een dag later is werkneemster vrijgesteld van haar werkzaamheden. Werkgever heeft vervolgens een ontbindingsverzoek ingediend. Werkneemster vordert in kort geding wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een voldoende spoedeisend belang bij het gevorderde en is dan ook ontvankelijk in haar vordering. De kantonrechter overweegt dat werkneemster inmiddels al ruim twee maanden op non-actief is gesteld. Werkneemster heeft te kennen gegeven dat zij in de ontbindingsprocedure eveneens wedertewerkstelling zal vorderen. Dit betekent dat binnen afzienbare termijn van enkele weken een beslissing van de kantonrechter die de ontbindingsprocedure behandelt op het punt van de wedertewerkstelling wordt verwacht. Voorts vergt – als werkneemster weder te werk gesteld zou worden – dit een

inspanning van werkgever om dit mogelijk te maken voor de komende periode, waarbij het feit dat partijen afspraken zouden maken over een verbetertraject en de precare arbeidsverhouding tussen werkneemster en haar leidinggevende een rol spelen, maar ook de door werkgever gestelde verstoorde verhouding tussen werkneemster en haar collega's, die moeite zouden hebben met het feit dat werkneemster zich niet aan de zorgplannen van cliënten houdt door meer te doen dan is afgesproken en er moeite mee zouden hebben dat zij zich in een Whatsappgroep met collega's negatief heeft uitgelaten over werkgever. Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat, indien en voor zover werkneemster al gevolgd zou moeten worden in haar stelling dat onvoldoende gronden voor de op non-actiefstelling aanwezig waren – hetgeen de kantonrechter verder in het midden laat – het al met al niet opportuun is om werkneemster voor een periode van (vooralsnog) enkele weken toe te laten op de werkvloer. Afwijzing van de vordering tot wedertewerkstelling volgt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2021:7106

Zaaknummer: 8941029 VV EXPL 20-111

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: J.W. van de Wege

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Chauffeur is werkzaam op basis van opdrachtovereenkomst en niet op basis van arbeidsovereenkomst, onder meer vanwege ontbreken verplichting arbeid persoonlijk te verrichten. Hij is aansprakelijk voor schade aan vrachtwagen opdrachtgever.

Feiten

X heeft gedurende drie weken in februari en maart 2024 chauffeurswerkzaamheden verricht voor transportonderneming Y. Hij heeft daarvoor een factuur gestuurd, die gedeeltelijk door Y is betaald. Het restantbedrag is verrekend door Y met schade die volgens Y is ontstaan doordat X twee keer met de vrachtwagen van Y in een greppel is gereden. X vordert volledige betaling. Volgens hem mocht Y de schade niet verrekenen, nu hij op basis van een arbeidsovereenkomst heeft gewerkt. Volgens Y is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, maar heeft X als zzp'er gewerkt en moet X zelf de schade betalen. Y vordert in reconventie vergoeding van verschillende schadeposten en een verkeersboete.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Uit de door de kantonrechter vastgestelde rechten en verplichtingen blijkt dat het noodzakelijke element van de verplichting voor X om arbeid te verrichten ontbreekt. X kon zich laten vervangen door een ander en heeft dat in de praktijk ook gedaan. Ook het feit dat X op 18 maart 2024 aan Y liet weten niet meer te zullen komen werken, wijst erop dat hij de vrijheid had om opdrachten al dan niet te accepteren. Ook het feit dat X vanuit zijn eenmanszaak een factuur heeft gestuurd voor zijn werkzaamheden en het overeengekomen bedrag per uur heeft vermeerderd met btw past niet in het kader van een arbeidsovereenkomst. Daarbij geldt dat er een groot verschil is in beloning tussen de werknemers van Y en die van X: de werknemers ontvangen maar liefst 9 euro per uur minder. Ook een gezagsverhouding ontbreekt naar het oordeel van de kantonrechter. Volgens de eigen stellingen van X heeft een derde hem ingewerkt en laten zien wat de werkzaamheden inhielden. Het op eigen initiatief betrekken van een derde voor uitleg over de wijze van uitvoeren van werkzaamheden past niet binnen een gezagsrelatie tussen een werknemer en een werkgever. Ook de stelling van X dat hij louter

chauffeurswerkzaamheden verricht aan wie hem daarvoor inhuurt, wijst op zelfstandigheid van X. Al deze omstandigheden tezamen brengen de kantonrechter tot de conclusie dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Partijen hebben een overeenkomst van opdracht gesloten. Nu X schade heeft veroorzaakt aan een vrachtwagen van Y, kan hij aansprakelijk worden gehouden voor deze schade op grond van artikel 6:162 BW. X heeft wel recht op betaling van een klein deel van zijn vordering omdat Y te veel heeft verrekend. Y heeft terecht de kosten van het takelen en de kosten van het vervangen van de buitenspiegels verrekend, maar heeft geen recht op vergoeding van overige schade. Ten aanzien van de verkeersboete draagt de kantonrechter Y op bewijs te leveren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:8316

Zaaknummer: 11171491/CV EXPL 24-2197 (T)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: G.S. de Haas en S.E.C. Segeren-Krijnen

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Vanwege ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster zijn de daadwerkelijk gemaakte buitengerechtelijke kosten voor rechtsbijstand toewijsbaar.

Feiten

In de tussenbeschikking van 1 juli 2025 (ECLI:NL:RBMNE:2025:3637) zijn werknemer en werkgeefster in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de hoogte van de daadwerkelijke buitengerechtelijke kosten rechtsbijstand die werknemer heeft gemaakt. Daarnaast hebben partijen zich mogen uitlaten over de hoogte van de transitievergoeding. Die beide punten worden in deze beschikking beoordeeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter heeft in de tussenbeschikking geoordeeld dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de daadwerkelijk gemaakte buitengerechtelijke kosten voor rechtsbijstand toewijsbaar zijn op grond van artikel 6:96 BW in combinatie met artikel 7:611 BW. Werkgeefster meent dat de kantonrechter buiten de rechtsstrijd zou zijn getreden door deze kosten op grond van artikel 7:611 BW voor vergoeding in aanmerking te laten komen. De kantonrechter is dit niet met werkgeefster eens. De rechter hoort namelijk een zaak te onderzoeken en beslissen op de feitelijke grondslag die partijen aandragen (art. 24 lid 1 Rv). Dat betekent dat de rechter ruimte heeft voor een actieve opstelling en de bevoegdheid heeft om het partijdebat bij te sturen. Binnen het door partijen gegeven feitelijke kader moet de rechter de rechtsgronden ook aanvullen. Artikel 7:611 BW sluit aan bij de feitelijke grondslag die werknemer in zijn verweerschrift noemt, namelijk dat werkgeefster gehandeld heeft in strijd met haar zorgplicht, waardoor hij genoodzaakt was fundamenteel verweer te voeren gedurende een zeer bewerkelijk (re-integratie)traject. Werknemer heeft in zijn akte verzocht om een bedrag van € 39.026,06 inclusief btw toe te wijzen aan buitengerechtelijke kosten voor rechtsbijstand. De strekking van het verweer van werkgeefster is dat werknemer onnodig kosten voor rechtsbijstand zou hebben gemaakt gedurende het re-integratietraject. Dat is de kantonrechter niet met werkgeefster eens en hij verwijst daarvoor naar de overwegingen in de tussenbeschikking waaruit blijkt dat

werkgeefster in dit traject ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, te beginnen met het beleid dat werkgeefster voert en waardoor het conflict is ontstaan. Werknemer is juist door het ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster genoodzaakt geweest juridische rechtsbijstand in te schakelen. Daar had hij alle aanleiding voor. Wel is de kantonrechter het met werkgeefster eens dat het bedrag dat werknemer vraagt om toe te wijzen (fors) gematigd moet worden. Zo heeft werkgeefster erop gewezen dat werknemer meerdere gemachtigden heeft ingeschakeld, deels ook overlappend en dat daardoor een dubbeling in de kosten is ontstaan. Dat is een terecht punt. Daar komt ook bij dat de facturen van kantoor X niet gespecificeerd zijn. Die kosten zijn dus in elk geval onvoldoende onderbouwd, omdat niet is vast te stellen waar die kosten op zien. Ook de facturen van kantoor Y bevatten regelmatig algemeenheden, zodat niet kan worden beoordeeld of deze in rekening gebrachte tijd redelijk is geweest. Verder is de kantonrechter het met werkgeefster eens dat een deel van de gefactureerde bedragen ziet op de voorbereiding van deze procedure, terwijl daarvoor, zoals ook in de tussenbeschikking is beoordeeld, het forfaitaire tarief geldt, dat zal worden toegewezen. Alle factoren in aanmerking nemend vindt de kantonrechter het redelijk aan werknemer een bedrag van € 15.000 inclusief btw toe te wijzen aan buitengerechtelijke kosten voor rechtsbijstand.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3639

Zaaknummer: 11647483 \ ME VERZ 25-46 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.J. Verweij en M. Stroes

Wetsartikelen: 24 Rv, 6:96 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de g-grond met toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer, onder meer vanwege het alsmaar opvoeren van de druk op werknemer en het driemaal onterecht opleggen van een loonstop.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 mei 2021 in dienst bij werkgeefster en is werkzaam als assistent-filiaalmanager. Begin januari 2024 heeft de regiomanager, de heer B, aan werknemer laten weten dat van hem wordt verwacht dat hij op 10, 13 en 17 januari 2024 de filiaalmanager vervangt. Werknemer heeft B laten weten dat hem het niet lukt de filiaalmanager op de woensdagen (10 en 17 januari) te vervangen, omdat dit zijn vaste vrije dag is waarop hij voor zijn kinderen zorgt. Daarop heeft B aan werknemer laten weten dat dit wel van hem verwacht wordt. Werknemer heeft niet gewerkt op 10 januari 2024. Op 15 januari 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de probleemanalyse van de bedrijfsarts van 20 maart 2024 staat dat werknemer beperkingen ervaart die volgens hem zijn veroorzaakt door de werksituatie. De bedrijfsarts adviseert dat werknemer en werkgeefster met elkaar in gesprek gaan over de werkgerelateerde factoren die van invloed zijn op de verzuimmelding. Het advies is daarnaast dat als werknemer en werkgeefster er niet samen uitkomen, een onafhankelijke derde (bijvoorbeeld een mediator) wordt ingezet, omdat de huidige verstoorde arbeidsrelatie blokkerend werkt voor de re-integratie. Na 1,5 jaar tijd is het niet gelukt om in gesprek te komen en ook mediation heeft tot twee keer toe niet tot succes geleid. Werkgeefster vraagt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer is op dit moment arbeidsongeschikt, zodat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Indien de ontbinding in het belang is van de werknemer kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst toch ontbinden, ondanks het opzegverbod en het verband met de ontbinding. De kantonrechter is van oordeel dat het in het belang van de gezondheid van werknemer is als het conflict wordt opgelost, omdat dan pas tot herstel kan worden gekomen. Die oplossing is helaas onmogelijk gebleken, waardoor het

einde van het dienstverband hier in het belang is van de gezondheid van werknemer. De kantonrechter vindt dat de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgeefster ernstig en duurzaam is verstoord. Voordat sprake kan zijn van enige werkhervatting, moeten de conflicten tussen werknemer en werkgeefster worden opgelost. Dat dit binnen afzienbare tijd zal lukken, ligt niet meer in de lijn der verwachting. Zo is het partijen in 1,5 jaar tijd nog steeds niet gelukt om een goed gesprek met elkaar aan te gaan. Ook de stukken (en de omvang daarvan) die in deze procedure (over en weer) zijn overgelegd en het grote wantrouwen en de verwijten die daar uit blijken alsook de manier waarop partijen tijdens de zitting op elkaar reageerden, bevestigen dat er sprake is van een ernstige verstoring van de arbeidsrelatie. Inmiddels is de arbeidsverhouding dus totaal ontspoord terwijl duidelijk uit de medische adviezen blijkt dat een afname van de beperkingen pas aan de orde zal zijn na een geslaagde mediation. Omdat inzet van mediation tot twee keer toe niet tot resultaat heeft geleid, hoeft van werkgeefster niet verwacht te worden dit nog eens te proberen. Zonder een oplossing van alle conflicten tussen partijen is het voortzetten van de re-integratie in het eerste spoor en daarmee werkhervatting van werknemer niet te realiseren. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Daarbij ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. Vanaf het eerste moment dat werknemer arbeidsongeschikt is geworden, heeft werkgeefster te doortastend opgetreden. Dat wringt alleen al omdat de aanleiding die tot de ziekmelding heeft geleid ziet op het onredelijke beleid van werkgeefster om een assistent-filiaalmanager te verplichten om op zijn vrije dagen te komen werken. Het handelen van werkgeefster daarna kenmerkt zich, vanaf het begin af aan, door het alsmaar opvoeren van de druk op werknemer. In het bijzonder vindt de kantonrechter het ernstig verwijtbaar dat werkgeefster alsmaar is blijven aandringen op een gesprek tussen werknemer en B op de locatie van werkgeefster. Verder vindt de kantonrechter de drie loonstops die werkgeefster aan werknemer (onterecht) heeft opgelegd en het nalaten van werkgeefster om alsnog het loon over die periodes te betalen, ernstig verwijtbaar. De kantonrechter begroot de billijke vergoeding op een bedrag van € 60.000. Naast de billijke vergoeding maakt werknemer ook aanspraak op vergoeding van zijn daadwerkelijk gemaakte juridische kosten op grond van artikel 6:96 BW in combinatie met artikel 7:611 BW. Werknemer moet echter wel de daadwerkelijk gemaakte juridische kosten specificeren en inzichtelijk maken dat dit kosten zijn die zien op alles wat vooraf is gegaan aan deze procedure door gespecificeerde facturen met een toelichting daarop over te leggen. Werknemer wordt daarom in de gelegenheid gesteld om bij nadere akte een specificatie van deze kosten te verstrekken.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3637

Zaaknummer: 11647483 \ ME VERZ 25-46 BW 31650

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: A.J. Verweij en M. Stroes

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

RECHTSPRAAK

Beperking stakingsrecht grondpersoneel KLM. Staking mag alleen doorgaan als CNV en FNV toezeggen dat vliegtuigen van partnerairlines met gebruikelijke snelheid veilig afgehandeld kunnen worden.

Feiten

Circa 13.000 van de 26.000 medewerkers van KLM vormen haar grondpersoneel. Het grondpersoneel verzorgt niet alleen de afhandeling van vluchten van KLM, maar ook van andere luchtvaartmaatschappijen, waaronder haar zogenoemde partnerairlines, namelijk Delta Airlines, Air France, China Airlines, China Southern en Georgian Airways (hierna: de partnerairlines). Vanaf september/oktober 2024 onderhandelt KLM met VKP, de Unie, NVLT, FNV en CNV over een nieuwe Cao KLM Grond. Op 3 september 2025 heeft KLM een akkoord bereikt met VKP, de Unie en de NVLT. Een door FNV en CNV eerder aangekondigde 24-uurs staking is door de voorzieningenrechter van deze rechtbank op 25 juni 2025 verboden. Op 4 juli 2025 is voorts een aangekondigde 8-uurs staking verboden door de voorzieningenrechter van de rechtbank Amsterdam. FNV en CNV hebben een 8-uursstaking aangezegd voor 1 oktober 2025 tussen 6.00 en 14.00 uur. Medewerkers vallend onder de Cao KLM Grond worden opgeroepen om het werk neer te leggen. Aan de voorzieningenrechter ligt de vraag voor of de aangekondigde staking van het grondpersoneel van KLM op 1 oktober 2025 moet worden beperkt. Op 29 september 2025 08:00 uur heeft de voorzieningenrechter een verkort vonnis uitgesproken.

Oordeel

KLM en Schiphol betwisten in deze procedure niet dat de aangekondigde staking van 1 oktober 2025 binnen het bereik van artikel 6 sub 4 ESH valt. Beoordeeld moet vervolgens worden of KLM en Schiphol voldoende aannemelijk hebben gemaakt dat een beperking van de uitoefening van het recht op collectieve actie in het concrete geval maatschappelijk gezien dringend noodzakelijk is. De gevorderde beperking bestaat er, kort gezegd, uit dat FNV en CNV tijdens de staking een minimale bezetting beschikbaar moeten stellen om de binnenkomende vluchten van de partnerairlines af te handelen. De voorzieningenrechter

heeft in het verkorte vonnis al geoordeeld dat hij het risico dat passagiers en crew na de landing gedurende langere periodes opgesloten blijven in vliegtuigen, onacceptabel acht, omdat dit een potentieel gevaar oplevert voor de veiligheid en gezondheid van die passagiers en crew. Daarbij weegt ook mee dat het waarschijnlijk moet worden geacht dat zich onder die passagiers kwetsbaren (jonge kinderen, mensen op hoge leeftijd en/of met een zwakke gezondheid) zullen bevinden. De voorzieningenrechter is verder van oordeel dat KLM en Schiphol voldoende aannemelijk hebben gemaakt dat, ongeacht welke keuzes KLM maakt over het ten dele continueren van haar operatie, zij niet volledig kan voorkomen dat de vluchten van partnerairlines arriveren op Schiphol. KLM heeft verklaard dat zij de partnerairlines heeft verzocht tijdens de staking geen vluchten te laten aankomen op Schiphol, maar dat de partnerairlines daarop hebben geantwoord dat die vluchten tóch komen. FNV en CNV hebben deze gang van zaken betwist, maar de voorzieningenrechter is van oordeel dat die betwisting niet voldoende is gestaafd om aan de stelling van KLM voorbij te gaan en dat de passagiers en crew in de arriverende vliegtuigen niet het slachtoffer mogen worden van onzekerheid op dit punt. De voorzieningenrechter is daarom van oordeel dat gegarandeerd moet worden dat alle arriverende vluchten tijdig afgehandeld worden, om het voornoemde potentiële gevaar voor de veiligheid en de gezondheid van de passagiers en crew af te wenden, en niet alleen de gevallen waarin het gevaar voor de veiligheid en gezondheid van de passagiers en crew zich (al) heeft verwezenlijkt (een noodsituatie). Ook de rode knop van Schiphol, die inhoudt dat Schiphol in noodsituaties kan bepalen dat de staking wordt beëindigd en alle medewerkers het werk moeten hervatten, acht de voorzieningenrechter daarom geen toereikende maatregel. Het gebruik daarvan moet worden gereserveerd voor onvoorzienbaarheden. KLM en Schiphol hebben toegelicht dat de door FNV en CNV voorgestelde opties ontoereikend zijn om te garanderen dat de arriverende vluchten van de partnerairlines afgehandeld kunnen worden. De stellingen van FNV en CNV op dit punt zijn onvoldoende concreet. De voorzieningenrechter zal daarom bepalen dat de aangekondigde staking wordt verboden, tenzij FNV en CNV op dit punt een duidelijke, hierna te concretiseren, toezegging doen. Hierbij weegt de voorzieningenrechter ook mee dat FNV en CNV niet hebben weersproken dat sprake is van slechts een bescheiden beperking van het stakingsrecht en dat de aankondigde staking KLM ook mét deze beperking nog steeds (aanzienlijk) 'pijn' zal doen. Om tegemoet te komen aan de belangen van FNV en CNV zal de voorzieningenrechter wel bepalen dat voor het bemensen van de benodigde bezetting voor het afhandelen van de arriverende vluchten van de partnerairlines, eerst de werkwillenden worden ingezet en pas daarna, voor zover nog nodig, de stakers.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11208

Zaaknummer: C/15/369964 / KG ZA 25-612 (2)

Rechters: A.H. Schotman

Advocaten: J.M. van Slooten, M. Jovović, R. van der Stege, P.H. Burger, S.F. Sagel en N.D. Volmer

Wetsartikelen: 6 ESH en G ESH

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet medewerkster kattenpension niet rechtsgeldig verleend.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2022 in dienst getreden bij H.O.D.N. (hierna: werkgeefster) in de functie van algemeen medewerkster voor 12 tot 16 uur per week. Per 1 februari 2025 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Bij brief van 31 maart 2025 is werkneemster door werkgeefster op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag heeft werkgeefster aangevoerd dat werkneemster herhaaldelijk te laat op het werk is verschenen, ondanks herhaalde waarschuwingen, en dat zij haar werkplek zonder overleg heeft verlaten. Werkneemster betwist dat zij eerder is gewaarschuwd en dat zij zonder overleg haar werkplek heeft verlaten. Zij stelt dat er geen sprake was van een dringende reden voor ontslag op staande voet en dat het ontslag niet onverwijld is gegeven. Werkneemster heeft door het ontslag psychische klachten ontwikkeld en zij heeft nog geen nieuw werk gevonden. Werkgeefster stelt dat er sprake was van een opeenstapeling van incidenten tussen 15 februari en 24 maart 2025, waarin werkneemster meerdere keren te laat kwam, onprofessioneel gedrag vertoonde (waaronder het beklimmen van het dak van een chalet) en uiteindelijk boos vertrok met de woorden “je ontslaat me maar”. Omdat werkneemster daarna niet meer bereikbaar was en haar spullen had opgehaald, heeft werkgeefster haar op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig verleend. Een dringende reden ontbreekt, omdat niet is gebleken dat werkneemster vooraf schriftelijk of mondeling is gewaarschuwd voor de gevolgen van haar gedrag. Het enkele feit dat zij enkele keren te laat kwam en op 22 maart 2025 na een woordenwisseling de werkplek heeft verlaten, levert geen dringende reden op. Werkgeefster heeft bovendien niet aannemelijk gemaakt dat van haar redelijkerwijs niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Daarnaast is het ontslag niet onverwijld gegeven. De verweten gedragingen vonden plaats op 22 en 24 maart 2025, terwijl het ontslag pas op 31 maart 2025 is verleend. Het niet verschijnen

op 31 maart kan niet worden aangemerkt als een nieuwe dringende reden, omdat dit niet in de ontslagbrief is opgenomen. Daarmee is niet voldaan aan het vereiste dat de dringende reden onmiddellijk aan de werknemer moet worden meegedeeld. Het verzoek van werkneemster om voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, wordt daarom toegewezen. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is verleend, is sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter kent aan werkneemster een billijke vergoeding toe van € 2.935,20 bruto, overeenkomend met drie maandsalarissen. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat de arbeidsrelatie al ernstig verstoord was, maar dat een beëindiging op termijn via een reguliere ontbindingsprocedure waarschijnlijk was geweest. Daarnaast heeft werkneemster recht op een transitievergoeding van € 1.145,70 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6341

Zaaknummer: 11725565 \ AZ VERZ 25-36 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: J.M.A. Koole en J.J.A. Janssen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt niet verlengd. Het verzoek van werkneemster tot betaling van een transitievergoeding wordt afgewezen. Betaling vakantietoeslag en niet genoten vakantiedagen.

Feiten

Werkneemster is van 1 mei 2024 tot 1 november 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst geweest bij werkgeefster. Zij verdiende een salaris van € 2.682,68 bruto per maand op basis van een 24-urige werkweek. Op de arbeidsovereenkomst is de cao GGZ (hierna: de cao) van toepassing. Tijdens een gesprek in september 2024 is kritiek geuit op het functioneren van werkneemster. Kort na dit gesprek meldt werkneemster zich ziek. Op 8 oktober stuurt werkgeefster een aanzeggingsbrief waarin wordt aangegeven dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en eindigt op 1 november 2025. Via haar gemachtigde verzoekt werkneemster per e-mail uiterlijk 28 november 2024 het salaris over september en oktober 2024, vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, vakantie-uren en een overgangsbetaling (bedoeld wordt: een transitievergoeding) te betalen. Werkneemster verzoekt in deze procedure onder meer betaling van een transitievergoeding, vakantietoeslag en vergoeding van niet-genoten vakantiedagen en de wettelijke verhoging over een aantal bedragen die volgens haar te laat zijn betaald. Werkgeefster voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen dan wel moet worden gematigd.

Oordeel

Afwijzing transitievergoeding

Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat niet aan de voorwaarde voor het recht op een transitievergoeding is voldaan, omdat de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet op initiatief van werkneemster zelf, omdat zij in het gesprek op 12 september 2024 heeft aangegeven dat zij de arbeidsovereenkomst per direct wenste te beëindigen en dat haar toen is gezegd dat zij haar werkzaamheden tot het einde van de arbeidsovereenkomst moest voortzetten. De opzegging viel daarmee samen met het einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege en

werkgeefster heeft dit in de brief van 8 oktober 2024 bevestigd. Volgens werkgeefster heeft werkneemster na het gesprek op 12 september 2024 ook nog een mail gestuurd waarin zij aangaf te willen vertrekken. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat zij zich niet kan herinneren of zij in het gesprek op 12 september 2024 heeft gezegd dat zij wilde stoppen. Niet is komen vast te staan dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster niet is voortgezet. Daarom wordt het verzoek om toekenning van een transitievergoeding afgewezen.

Vakantietoeslag, vakantiedagen, compensatie-uren en eindejaarsuitkering

Het verzoek tot nabetaling van vakantietoeslag wordt afgewezen omdat werkgeefster dit bij het salaris over de maand mei heeft betaald. Werkneemster stelt dat werkgeefster de vakantietoeslag en haar eindejaarsuitkering per het einde van het dienstverband had moeten betalen, dus op 1 november 2024 waardoor zij aanspraak maakt op de wettelijke verhoging. De kantonrechter is van oordeel dat de eindejaarsuitkering onderdeel uitmaakt van het loon en dat werkgeefster bij te late betaling hiervan de wettelijke verhoging is verschuldigd. Omdat werkgeefster de eindafrekening - zoals te doen gebruikelijk - binnen een maand na het einde van het dienstverband heeft betaald, ziet de kantonrechter aanleiding de wettelijke verhoging over de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering te matigen tot nihil. Rekening houdend met het feit dat werkneemster ziek was tijdens het opnemen van vakantiedagen, dient werkgeefster 55,61 niet-genoten vakantieuren uit te betalen. Werkneemster maakt op basis van artikel 8 van de cao aanspraak op uitbetaling van 7,2 compensatie-uren. In artikel 8 van de cao is bepaald dat de werkgever voor het berekenen van het door de werknemer jaarlijks aantal te werken uren 7,2 uur van het totaal aantal uren aftrekt en dat dit voor werknemers met een van de voltijd-arbeidsduur afwijkende arbeidsduur naar rato wordt toegepast. Het verzoek tot uitbetaling van de compensatie-uren wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:276

Zaaknummer: 11440835 \ UE VERZ 24-375 MS/1270

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: L.S. van Dis en M. Bruins

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:638 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een in Turkije afgestudeerde tandarts is niet onverwijld gegeven en ook de dringende reden ontbreekt.

Feiten

Werkneemster, een in Turkije afgestudeerde tandarts met een Turks diploma, is op 2 oktober 2023 als kennismigrant in dienst getreden bij werkgever, die tevens als haar referent bij de IND optreedt. Zij is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van vijf jaar zonder tussentijds opzegbeding. Vanaf aanvang van de arbeidsovereenkomst is zij deels in de praktijk van werkgever tewerkgesteld en is zij deels uitgeleend aan een andere praktijk. Over de periode van oktober 2023 tot en met juni 2024 is werkneemster verschillende keren gewezen op door haar gemaakte fouten bij het invoeren van declaraties. Op 10 juli 2024 heeft werkneemster zich per e-mail ziek gemeld. Diezelfde dag heeft werkgever haar per e-mail op staande voet ontslagen vanwege een zeer afwijkend declaratiegedrag en veel onjuiste en fictieve declaraties in beide praktijken. Tevens is medegedeeld dat hiervan melding wordt gedaan bij de IND, dat werkgever zich als referent terugtrekt en dat er een uitgebreid onderzoek wordt gedaan naar de onjuiste declaraties. Werkgever heeft daarvan ook melding gedaan in de WhatsApp-groep. Sinds 1 september 2024 is werkneemster werkzaam bij Tandarts Centrale Nederland. In eerste aanleg heeft werkneemster onder meer gevorderd werkgever te veroordelen tot betaling van € 377.124,91 bruto wegens ongeoorloofde opzegging, uitbetaling vakantiedagen en achterstallig loon. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven en dat daarvoor geen dringende reden bestond. Vanwege deze onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft de kantonrechter onder meer naast de toekenning van de transitievergoeding en de betaling van achterstallig loon, de door werkneemster verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegewezen met een matiging tot zes maandsalarissen. In hoger beroep stelt werkgever dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is omdat hij werkneemster vaker heeft aangesproken op haar afwijkende declaratiegedrag en hij het ontslag op staande voet onverwijld heeft gegeven.

Oordeel

Onverwijldheid

Anders dan werkgever heeft bepleit, is het hof van oordeel dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Omdat tussen het laatste gesprek met werkneemster over haar declaratiegedrag in juni 2024 en het ontslag op 10 juli 2024 ruim twee weken zijn gelegen, zonder dat dit op enigerlei wijze kan worden gerechtvaardigd, kan niet worden gezegd dat het ontslag op staande voet op 10 juli 2024 onverwijld is gegeven. Dit onderdeel van de grief faalt.

Dringende reden

Uit de ontslagbrief blijkt dat werkgever als dringende reden(en) aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft gelegd het zeer afwijkende declaratiegedrag en de vele onjuiste en fictieve declaraties van werkneemster, waarmee de ontslaggronden zijn gefixeerd. Het hof constateert dat in de brief geen concrete voorbeelden zijn genoemd met specifieke data waarop de incidenten zouden hebben plaatsgevonden. Derhalve kan niet worden gezegd dat het voor werkneemster aanstonds duidelijk was waarom zij op staande voet werd ontslagen. Eerst bij conclusie van antwoord in eerste aanleg heeft werkgever aan de hand van overgelegde foto's en overzichten het foutieve declaratiegedrag nader toegelicht. Naar het oordeel van het hof is dit te laat, aangezien werkgever dit reeds in de ontslagbrief had moeten doen. Daar komt bij dat de door werkgever aangevoerde ontslagredenen (afwijkend declaratiegedrag en het opstellen van onjuiste en fictieve declaraties) geen dringende reden(en) opleveren die een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Niet is in geschil dat werkneemster fouten heeft gemaakt bij het opstellen van de declaraties. Zij heeft in dit verband toegelicht dat zij als Turkse tandarts niet vertrouwd is met het Nederlandse declaratiesysteem en daarin nog verdere coaching en begeleiding nodig heeft. Bij gebreke aan feiten en omstandigheden kan niet worden geoordeeld dat werkneemster bewust en met een bepaalde (kwade) bedoeling onjuiste of fictieve declaraties heeft opgesteld. Ook dit onderdeel van de grief faalt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2567

Zaaknummer: 200.349.818/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, I.A. van der Burg en S. Tamboer

Advocaten: M.M. Dezfouli en E.T. Vreugdenhil

Wetsartikelen: 7:667 BW; 7:678 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Handhaving concurrentiebeding onredelijk.

Feiten

Werknemer is in februari 2012 bij werkgever in dienst getreden als projectsalesmanager en heeft daar tot maart 2017 gewerkt zonder concurrentiebeding. Begin 2017 heeft werknemer zijn dienstverband bij werkgever opgezegd en is in januari 2018 in dienst getreden bij bedrijf 1 als accountmanager, waar wel een concurrentiebeding van toepassing was. Per 1 juni 2024 heeft werkgever bedrijf 1 overgenomen, waardoor het dienstverband van werknemer bij bedrijf 1 automatisch overging naar werkgever. Werknemer is sindsdien weer werkzaam bij werkgever. Werknemer wenst zijn dienstverband bij werkgever te beëindigen om in dienst te treden bij bedrijf 2, een concurrent van werkgever. Werknemer heeft werkgever gevraagd om flexibel om te gaan met het concurrentiebeding, maar onderhandelingen hierover hebben geen resultaat opgeleverd. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst nog niet opgezegd en zich inmiddels ziek gemeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht het concurrentiebeding rechtsgeldig en constateert dat werkgever en bedrijf 2 concurrenten zijn. Wel wordt geoordeeld dat werknemer door bijzondere omstandigheden onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het concurrentiebeding. Hij was immers bij werkgever weggegaan zonder concurrentiebeding en kon niet voorzien dat hij na de overname door zijn oude werkgever aan een beding gebonden zou worden. Daarnaast is hij door werkgever in een nadelige positie gebracht nadat hij zijn wens tot vertrek uitte. Gelet op het evenwicht tussen het belang van werkgever bij bescherming van het bedrijfsdebiët en het recht van werknemer op vrije arbeidskeuze, wordt het concurrentiebeding geschorst. Hierdoor mag werknemer direct in dienst treden bij bedrijf 2.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11511

Zaaknummer: 11727725 VV EXPL 25-312

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: H. van der Wilt en A.H.F. Kluwen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert salarisbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en achterstallig salaris bij arbeidsconflict. Vordering toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 6 december 1993 in dienst van Hoad Holding B.V. (hierna: werkgever) als secretaresse en personeelsfunctionaris, met een maandloon van € 6.540,67 bruto op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst van 32 uur per week. Er is een geschil tussen partijen over een vermeend belang van 25% van de aandelen in Hoad dat toekomt aan werkneemster. Naar aanleiding daarvan heeft werkgever werkneemster per brief van 28 juni 2023 medegedeeld dat de samenwerking niet meer vruchtbaar is en haar vrijgesteld van werkzaamheden met behoud van salaris, waarbij het salaris echter werd gekort tot 80%. Werkneemster heeft daarop aangegeven zich onveilig te voelen op de werkvloer en zich beschikbaar gehouden voor werk, maar heeft zich later ziek gemeld vanwege een onwerkbaar situatie. Er is een mediationtraject gestart dat eindigde zonder resultaat. Werkgever heeft werkneemster opgeroepen haar werkzaamheden te hervatten, maar heeft vervolgens de salarisbetaling gestaakt toen zij niet kwam werken. Werkneemster heeft daarop een deskundigenoordeel van het UWV aangevraagd en is door de bedrijfsarts arbeidsongeschikt verklaard als gevolg van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster vordert betaling van het volledige salaris vanaf juni 2023, omdat zij stelt recht te hebben op 100% loonbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid en omdat het salaris onrechtmatig is gekort.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever moet het achterstallige salaris over juni 2023 tot en met december 2023 volledig betalen, omdat de korting niet gerechtvaardigd is. De kantonrechter gaat uit van een 32-urige werkweek zoals overeengekomen. Vanaf november 2023 is werkneemster arbeidsongeschikt en heeft zij recht op volledige doorbetaling van haar salaris op grond van artikel 7:629 BW, mede vanwege het ontbreken van tegenbewijs door werkgever en de lopende aanvraag van een deskundigenoordeel.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-01-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8934

Zaaknummer: 10830079 KK EXPL 23-754

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: M.F. Hilberdink en E.K.W. van Kampen

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet omdat de verweten gedragingen onvoldoende zijn komen vast te staan. Wel wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond (combinatie h- en g-grond).

Feiten

BlueView is een commercieel productiebedrijf dat zich richt op het scheppen van werkgelegenheid voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Werknemer is bij BlueView aangemeld via het project '100 banenplan', opgezet door Werkbedrijf Rijk. Werknemer is op 24 mei 2021 bij BlueView in dienst getreden als productiemedewerker voor 40 uur per week met een loon van € 2.446,44 bruto per maand. Werknemer is op 12 augustus 2024 arbeidsongeschikt geraakt. Hij heeft sindsdien, in overleg met de bedrijfsarts, op re-integratiebasis werkzaamheden verricht. Op 3 juni 2025 is werknemer in een – voor beide partijen plotselinge – psychotische beleving geraakt, waarbij hij meende dat sprake was van een nucleaire dreiging in het kantoor van mevrouw X. Op deze dag is werknemer op staande voet ontslagen. De volgende omstandigheden hebben een dringende reden opgeleverd voor BlueView: (i) luidruchtig en agressief gedrag richting mevrouw X en haar gesprekspartners, (ii) het moedwillig vernielen van eigendommen van BlueView en (iii) het fysiek aanvallen van de heer Y, door hem met kracht in het gezicht te slaan. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel het intimiderend kan overkomen wanneer een persoon uit het niets op korte afstand begint te schreeuwen, is niet dan wel onvoldoende gebleken dat werknemer zich daarbij agressief heeft gedragen. Het (enkel) uit het niets schreeuwen in een kantoor, op zo'n wijze dat dit intimiderend over kan zijn gekomen op de aanwezige personen, is zeer ongewenst en mogelijk verwijtbaar, maar mede gezien de bekendheid van BlueView met werknemer en diens beperkingen niet zodanig ernstig dat dit in de gegeven omstandigheden van het geval een dringende reden voor ontslag zou opleveren. Vervolgens heeft zich – zo begrijpt de kantonrechter – het ernstigste incident voorgedaan.

Vast staat dat werknemer de heer Y na een slaande beweging in het gezicht heeft geraakt. Volgens BlueView is sprake geweest van een bewuste vuistslag op het oog, maar werknemer heeft dit gemotiveerd betwist door aan te voeren dat hij de heer Y wilde afweren en daarbij het gezicht van de heer Y heeft geraakt. Dan resteert nog het verwijt dat werknemer eigendommen van BlueView zou hebben vernield. Buiten dat niet duidelijk blijkt welke eigendommen werknemer precies zou hebben vernield en de heer Y hierover in het geheel niets heeft verklaard terwijl hij met werknemer naar de kantine is gelopen na het incident, is verder ook niets gebleken van door BlueView gestelde schade. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de verweten gedragingen niet dan wel onvoldoende vast komen te staan. Het verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet zal worden toegewezen. Omdat het ontslag op staande voet is vernietigd, komt de kantonrechter toe aan beoordeling van het voorwaardelijke verzoek van BlueView tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De primair (g-grond) en subsidiair (h-grond) aangevoerde ontslaggronden leveren op zichzelf gezien geen voldragen grond op, maar een combinatie van die gronden naar het oordeel van de kantonrechter wel. Er is sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Er is kort na het incident niet ingezet op herstel van de verhouding door het aangaan van een gesprek, maar er is een ontslag op staande voet gegeven dat geen stand houdt. Werknemer heeft op zijn beurt geen introspectie getoond en heeft de verhoudingen na het incident juist verder op scherp gezet door een aangifte tegen de heer Y te doen waarbij de nodige vraagtekens moeten worden gesteld. Daarnaast is voldoende aannemelijk dat het incident van 3 juni 2025 een zodanige impact op (de werknemers van) Blueview heeft gehad dat een terugkeer van werknemer op zijn gewoonlijke of een andere werkplek, mede gelet op de bijzondere aard van de organisatie en de verantwoordelijkheid van Blueview voor de veiligheid en het welzijn van andere werknemers, thans heel moeilijk te realiseren is. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat in onderlinge samenhang gezien sprake is van een voldragen combinatiegrond in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder i BW, zonder dat aan een van partijen een overwegend verwijt kan worden gemaakt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8028

Zaaknummer: 11801266

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: S.T.W. Verhaagh en H.J.F. Wekking

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671 BW, 7:671b BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst de vorderingen van werkneemster tijdens een mondelinge uitspraak toe, omdat werkgever niet tijdig en voldoende gemotiveerd heeft gereageerd op haar verzoeken om vakantie en ouderschapsverlof.

Feiten

Werkneemster eist om werkgever bij vonnis te veroordelen tot toekenning van ouderschapsverlof op vrijdag, vanaf 3 oktober 2025 tot en met 12 juni 2026, en toekenning van vakantiedagen voor de periode na haar bevallingsverlof tot 1 oktober 2025. De kantonrechter heeft in deze zaak mondeling uitspraak gedaan.

Oordeel

De eisen van werkneemster worden toegewezen. De eis om werkgever te veroordelen tot toekenning aan werkneemster van vakantiedagen aansluitend aan haar bevallingsverlof tot 1 oktober 2025 wordt toegewezen omdat de werkgever op grond van de wet binnen twee weken nadat werkneemster haar wensen kenbaar had gemaakt schriftelijk had moeten laten weten waarom de gevraagde vakantie werd afgewezen, onder vermelding van gewichtige redenen. Dat is niet (op tijd) gebeurd. Er is op 15 mei 2025, de dag na het verzoek, wel een schriftelijke afwijzing geweest van het verzoek om vakantie in genoemde periode, maar in het betreffende WhatsApp-bericht staat geen reden voor de afwijzing. Dat is pas gebeurd in het e-mailbericht van 26 juni 2025, wat dus te laat is geweest. Daardoor is de vakantie vastgesteld overeenkomstig de wensen van werkneemster. De eis tot toekenning van het ouderschapsverlof aan werkneemster wordt toegewezen, omdat het uitgangspunt is dat het ouderschapsverlof wordt vastgesteld conform de wensen van werkneemster. Op grond van de wet kon werkgever de door werkneemster gewenste wijze van invulling van haar ouderschapsverlof slechts wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Een dergelijke situatie doet zich bij werkgever niet voor als werkneemster op de vrijdag gedurende een beperkte periode ouderschapsverlof geniet. Dat heeft niet zulke ernstige organisatorische consequenties dat als gevolg daarvan het bedrijf wordt ontwricht. De omstandigheid dat de eerste lijn van de klantenservice bij werkgever op de vrijdag dan tijdelijk

bemenst wordt door 4,5 in plaats van 5,5 medewerkers, waardoor een wat langere gemiddelde telefonische wachttijd voor de klanten ontstaat van 23 seconden naar 27 seconden, weegt niet zo zwaar dat het recht om ouderschapsverlof te kunnen opnemen op de dag waarop werkneemster als ouder daaraan daadwerkelijk behoefte heeft, daarvoor dient te wijken. Daarbij weegt mee dat het om een beperkte periode gaat en dat het voor werkneemster bezwarend is om de baby naar een andere opvanglocatie te moeten brengen dan haar andere kind, zodat zij aan het werk kan. Omdat werkneemster vanaf 1 juni 2026 opvang op de vrijdag heeft voor haar baby, wordt de eis toegewezen tot die datum en niet tot en met 12 juni 2026. Dat deze uitkomst precedentwerking kan hebben en werkgever hierdoor genoodzaakt zal zijn om ook verzoeken te honoreren van andere werknemers die hun ouderschapsverlof op de vrijdag willen, is geen reden voor een ander oordeel. Het valt best uit te leggen aan de medewerkers van werkgever waarom een werkneemster die recht heeft op ouderschapsverlof vrij is op een bepaalde dag en een werkneemster die dat recht niet heeft geconfronteerd wordt met een afwijzing van een verzoek om verlof op diezelfde dag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11439

Zaaknummer: 11810496 VV EXPL 25-436

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: N. Rahimi

Wetsartikelen: 7:638 lid 2 BW en 6:5 lid 3 Wazo

RECHTSPRAAK

Vordering tot betaling schadevergoeding na eenzijdige wijziging pensioenregeling.

Feiten

In deze zaak vordert een groep van 87 (voormalige) werknemers van hun werkgeefster (hierna: Fluor) een (aanvullende) compensatie voor de nadelige gevolgen van een wijziging in de pensioenregeling. De werknemers stellen zich op het standpunt dat de werkgeefster de pensioenregeling niet rechtsgeldig heeft gewijzigd door de wijziging door te voeren zonder hun voorafgaande instemming, zonder transparante en duidelijke communicatie en zonder aanbieding van adequate compensatie. Fluor betwist de vorderingen. Zij voert aan dat werknemers niet hebben gesteld of aangetoond dat de met de OR overeengekomen wijziging van de pensioenregeling met compensatie niet rechtsgeldig heeft plaatsgevonden en dat de compensatie die Fluor heeft gegeven kennelijk onredelijk is. Werknemers hebben ook geen andere rechtsgronden aangevoerd op grond waarvan de bestaande compensatieregeling moet worden vervangen door de door werknemers voorgestelde compensatie. De invoering van de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2022 was noodzakelijk, het wijzigingstraject is prudent, zorgvuldig en transparant uitgevoerd en werknemers worden door de met de OR overeengekomen compensatieregeling aantoonbaar en op objectieve wijze volledig gecompenseerd voor de in redelijkheid voorzienbare nadelige gevolgen van de wijziging.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vordering van de werknemers af. Zij is van oordeel dat Fluor de pensioenregeling wegens zwaarwichtige belangen (eenzijdig) mocht wijzigen en dat onvoldoende is gebleken dat de door de werkgever toegepaste compensatieregeling onredelijk/te laag is. Tussen partijen is niet in geschil dat de pensioenwijziging zonder instemming van werknemers is doorgevoerd. Dat betekent niet dat de wijziging (enkel) daardoor niet rechtsgeldig is. Een werkgever kan arbeidsvoorwaarden onder omstandigheden eenzijdig wijzigen, met een beroep op een eenzijdig wijzigingsbeding dan wel op grond van het op artikel 7:611 BW gebaseerde *Stoof/Mammoet*-criterium. Fluor heeft (primair) een beroep gedaan op het eenzijdig wijzigingsbeding in artikel 27 van het pensioenreglement.

Volgens Fluor zijn werknemers daaraan gebonden, omdat het pensioenreglement steeds met inachtneming van alle wettelijke vereisten is gewijzigd en werknemers ook zelf een beroep op dit reglement doen. Dit hebben werknemers niet weersproken, noch hebben zij hun stelling dat zij niet aan het eenzijdig wijzigingsbeding zijn gebonden nader onderbouwd. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat werknemers aan het eenzijdig wijzigingsbeding gebonden zijn. Fluor heeft als zwaarwichtig belang bij de wijziging aangevoerd dat zij door de opzegging van de uitvoeringsovereenkomst door SFPN genoodzaakt was om de pensioenregeling per 1 januari 2022 elders onder te brengen. Werknemers hebben dit niet dan wel onvoldoende gemotiveerd weersproken. De kantonrechter is van oordeel dat Fluor een zwaarwichtig belang had om de pensioenregeling te wijzigen. Doordat de eindregeling niet kon worden voortgezet, was Fluor – mede vanwege haar onderbrengplicht – genoodzaakt om per 1 januari 2022 een andere pensioenregeling in te voeren. Bij het oordeel van de kantonrechter dat Fluor een zwaarwichtig wijzigingsbelang heeft, is ook in aanmerking genomen dat de OR met de wijziging heeft ingestemd. De kantonrechter is van oordeel dat Fluor een zodanig zwaarwichtig belang heeft bij de wijziging dat het belang van werknemers dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dat betekent dat Fluor de pensioenregeling per 1 januari 2022 mocht wijzigen in een beschikbarepremieregeling. Gelet op het voorgaande bestaat er geen grond om Fluor te veroordelen om aan werknemers een compensatie te betalen uitgaande van 2,5% inflatie en 0,75% carrièrestijging en/of de feitelijke situatie van 2022 althans op basis van de door Pensioen Partners gehanteerde uitgangspunten of om een deskundige te benoemen om (nieuwe) uitgangspunten vast te stellen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10428

Zaaknummer: 11384501 \ CV EXPL 24-7729

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: E.P. Keuvelaar, R.J.G. Veugelers en C.A. Hoekstra

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:613 BW en 27 Pensioenreglement

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst senior operator ontbonden vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Voldoende aannemelijk dat werknemer bedongen arbeid in aangepaste vorm niet kan verrichten. Geen herstel te verwachten binnen 26 weken na datum beslissing ontslagaanvraag UWV.

Feiten

Werknemer is sinds maart 2007 werkzaam als senior operator bij werkgeefster, eerst als uitzendkracht en vanaf 1 januari 2008 als werknemer. Op 22 oktober 2019 is werknemer ziek gemeld. Nadien heeft hij tijdelijk nog werkzaamheden in het magazijn verricht, totdat hij in april 2020 volledig is uitgevallen. Op 18 augustus 2020 heeft een arbeidsdeskundige geconcludeerd dat er bij werkgeefster geen passende werkzaamheden voor werknemer waren en dat het tweedespoortraject diende te worden ingezet. Per 12 mei 2020 is re-integratie in het tweede spoor gestart. Werknemer heeft in juli 2021 een WIA-uitkering aangevraagd. Naar aanleiding daarvan heeft het UWV in oktober 2021 geoordeeld dat werkgeefster niet genoeg heeft gedaan om werknemer te laten re-integreren en is een loonsanctie opgelegd. De loonsanctie is op verzoek van werkgeefster bekort tot en met 24 juli 2022. Werknemer heeft met ingang van 25 juli 2022 recht op een WIA-uitkering, op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 43,64%. Op 10 november 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat niet te verwachten valt dat er in de komende 26 weken herstel zou optreden, voldoende om gelijk weer werk bij de eigen of een andere werkgever te doen. Ook aangepast eigen werk bij werkgeefster werd niet als een optie gezien. Op verzoek van werknemer is een second opinion uitgevoerd door een andere bedrijfsarts, die concludeerde dat werknemer met uitzondering van een enkele zware taak zijn voormalige werk weer duurzaam zou kunnen hervatten. Een arbeidsdeskundige van het UWV heeft in augustus 2023 geoordeeld dat de verwachting was dat werknemer in de daaropvolgende 26 weken verder zou herstellen en al hersteld was voor de eigen arbeid in aangepaste vorm. In september 2023 heeft het UWV de door werkgeefster gevraagde toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen geweigerd. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Niet in geschil is dat werknemer door ziekte of gebreken

zijn eigen werk als senior operator niet meer volledig kan verrichten en dat hij niet binnen 26 weken kan herstellen voor het eigen werk. Tussen partijen is wel in geschil of werknemer binnen 26 weken (te rekenen vanaf de datum beslissing op de ontslagaanvraag van het UWV) zijn eigen werk in aangepaste vorm kan verrichten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de in deze procedure opgemaakte arbeidskundige rapportage volgt dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de functie van senior operator aan de beperkingen van werknemer aan te passen. Werknemer wordt op basis van de arbeidskundige rapportage op alle taakonderdelen ongeschikt geacht, nu binnen het gehele productieproces sprake is van een forse fysieke belasting. Ook kan op basis van het rapport worden geconcludeerd dat werkgeefster al de nodige maatregelen heeft genomen om de fysieke belasting van haar werknemers zo veel mogelijk te beperken en dat zij zich daartoe optimaal heeft ingespannen. Wanneer voor werknemer alleen de lichtere onderdelen uit het werk gehaald zouden worden, zou dit voor een onevenredige verzwaring van de werklust voor de overige leden van het team zorgen. Gelet hierop is de kantonrechter van oordeel dat voldoende aannemelijk is dat de bedongen arbeid ook niet in aangepaste vorm door werknemer kan worden verricht. Voor werknemer zijn er geen mogelijkheden voor herplaatsing in passend werk bij werkgeefster aanwezig. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, onder toekenning van de transitievergoeding van € 27.061,88 bruto. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat naar het oordeel van de kantonrechter geen aanleiding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6912

Zaaknummer: 10806973 VZ VERZ 23-9914

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: C.I.M. Molenaar en D. Vanicková

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

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst senior operator is bij beschikking van dezelfde datum ontbonden vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. In die procedure is al beslist over (tegen)verzoeken tot wedertewerkstelling en loondoorbetaling. Afwijzing verzoeken werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds maart 2007 werkzaam als senior operator bij werkgeefster, eerst als uitzendkracht en vanaf 1 januari 2008 als werknemer. Op 22 oktober 2019 is werknemer ziek gemeld. Nadien heeft hij tijdelijk nog werkzaamheden in het magazijn verricht, totdat hij in april 2020 volledig is uitgevallen. Op 18 augustus 2020 heeft een arbeidsdeskundige geconcludeerd dat er bij werkgeefster geen passende werkzaamheden voor werknemer waren en dat het tweedespoortraject diende te worden ingezet. Per 12 mei 2020 is re-integratie in het tweede spoor gestart. Werknemer heeft in juli 2021 een WIA-uitkering aangevraagd. Naar aanleiding daarvan heeft het UWV in oktober 2021 geoordeeld dat werkgeefster niet genoeg heeft gedaan om werknemer te laten re-integreren en is een loonsanctie opgelegd. De loonsanctie is op verzoek van werkgeefster bekort tot en met 24 juli 2022. Werknemer heeft met ingang van 25 juli 2022 recht op een WIA-uitkering, op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 43,64%. Op 10 november 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat niet te verwachten valt dat er in de komende 26 weken herstel zou optreden, voldoende om gelijk weer werk bij de eigen of een andere werkgever te doen. Ook aangepast eigen werk bij werkgeefster werd niet als een optie gezien. Op verzoek van werknemer is een second opinion uitgevoerd door een andere bedrijfsarts, die concludeerde dat werknemer met uitzondering van een enkele zware taak zijn voormalige werk weer duurzaam zou kunnen hervatten. Een arbeidsdeskundige van het UWV heeft in augustus 2023 geoordeeld dat de verwachting was dat werknemer in de daaropvolgende 26 weken verder zou herstellen en al hersteld was voor de eigen arbeid in aangepaste vorm. In september 2023 heeft het UWV de door werkgeefster gevraagde toestemming om de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen geweigerd. Werknemer verzoekt wedertewerkstelling en doorbetaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In een beschikking van dezelfde datum is ten aanzien van het door werkgeefster ingediende ontbindingsverzoek de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden. In die procedure heeft werknemer de onderhavige verzoeken eveneens bij wijze van primaire tegenverzoeken ingediend en daarover is in die procedure ook beslist. Dit leidt ertoe dat de verzoeken in de onderhavige procedure niet meer beoordeeld hoeven te worden en dus worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6913

Zaaknummer: 10782200 VZ VERZ 23-9668

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: D. Vanicková en C.I.M. Molenaar

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

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege onder meer plannen maken om 'een staatsgreep' tegen de eigenaar Aabeco Telecommunicatie B.V. te plegen, rechtsgeldig. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2021 in dienst getreden bij Aabeco Telecommunicatie B.V. (hierna: Aabeco) in de functie van bedrijfsleider. Op 23 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Aabeco heeft als reden voor het ontslag gegeven dat werknemer in een door hem aangemaakte WhatsApp-groep buiten de formele communicatiekanalen om op 2 april 2025 een bericht heeft gestuurd dat hij per 14 april 2025 zijn functie niet langer zal uitvoeren, dat hij een staatsgreep zal plegen en dat hij de eigenaar eruit zal trappen. Volgens Aabeco saboteert werknemer moedwillig de onderneming met als doel het faillissement en door alle collega's tegen de eigenaar uit te spelen en door het sturen van een respectloze en uiterst aanstootgevende tekst aan het gehele bedrijf. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Werknemer heeft een appgroep gemaakt met daarin alle collega's behalve de eigenaar van Aabeco. Voldoende is vast komen te staan dat werknemer de eigenaar bewust buiten de Whatsappgroep heeft gehouden. Het ging niet om een enkel bericht, maar om concrete plannen, die werknemer ook heeft uitgevoerd. Werknemer stelt het bericht in een opwelling gestuurd te hebben. Werknemer verwijst in zijn bericht echter naar afspraken die hij al heeft gemaakt met bijvoorbeeld een jurist en investeerder. Werknemer had binnen de kleine onderneming van Aabeco een aansturende rol en heeft niet weersproken dat hij een voorbeeldfunctie voor de relatief jonge werknemers vervulde. De manier waarop werknemer zich in de buiten de eigenaar om opgerichte groepsapp over de eigenaar uitlaat, is zeer respectloos, kwetsend en opruiend. Het gedrag van werknemer is ook uiterst ondermijnd. Werknemer heeft concrete plannen gedeeld en ook uitgevoerd om de eigenaar onder druk te zetten en zoals werknemer zelf schrijft, de onderneming 'uit te werken', met als doel dat hij de

onderneming alsnog voor weinig kon overnemen. Dat dit hem uiteindelijk niet is gelukt, kwam doordat Aabeco zijn plannen ontdekte en niet doordat werknemer zelf besloot er toch van af te zien. Deze gedragingen van werknemer leveren een ernstige schending op van het vertrouwen dat Aabeco in hem had. Door te proberen het gezag van de eigenaar te ondermijnen en de continuïteit van de onderneming te bedreigen, heeft werknemer zich op zo'n manier gedragen dat van Aabeco in redelijkheid niet kon worden verlangd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Aabeco heeft de arbeidsovereenkomst onverwijld opgezegd. Op 16 april 2025 ontdekte Aabeco de geheime groepsapp en het bericht dat werknemer daarin had gestuurd. Aabeco heeft toen juridisch advies gevraagd en werknemer de volgende dag in een brief opgeroepen voor een gesprek op 23 april 2025. De gemachtigde heeft werknemer laten weten dat Aabeco met hem wilde spreken over haar voornemen om de arbeidsovereenkomst vanwege een dringende reden te beëindigen. Aabeco wilde werknemer hierover horen en weten of er persoonlijke omstandigheden van werknemer waren waarmee zij rekening moest houden bij het nemen van een besluit. De toenmalige gemachtigde van werknemer liet weten dat werknemer niet op het gesprek zou verschijnen. Toen werknemer niet verscheen, heeft Aabeco hem diezelfde dag in een e-mail op staande voet ontslagen. Aabeco heeft in de e-mail ook gelijk de reden medegedeeld. Werknemer heeft aangevoerd dat voor hem niet duidelijk was waarom hij is ontslagen. Dat standpunt volgt de kantonrechter niet. Uit de e-mail van 23 april 2025 volgt heel duidelijk wat de dringende reden was. Bovendien heeft Aabeco ook in de brief van 17 april 2025 al uitgelegd waarover zij werknemer wilde horen in verband met een mogelijk ontslag op staande voet. Het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11421

Zaaknummer: 11761214 VZ VERZ 25-4576

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: Pershad, S. S. Pershad en E.J. van de Bovenkamp

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen wegens strijd met opzegverbod bij ziekte.

Feiten

Werkneemster is sinds 15 augustus 2016 voor 24 uur per week in dienst bij Zorgplus B.V. in de functie van cliëntmanager met een loon van € 3.801,11 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. In het jaar 2024 onderhoudt de leidinggevende doorlopend contact met werkneemster over de thuissituatie, de balans tussen de thuissituatie en werk, de bestaande bezorgdheid over die balans en mogelijk uitvallen voor werkzaamheden, de samenwerking met werkneemster en de samenwerking binnen het team waarvan zij deel uitmaakt. Een en ander is vastgelegd in gespreksverslagen. In december 2024 geeft werkneemster aan dat ze het op haar werk niet meer naar haar zin heeft. Dat heeft volgens haar niets te maken met haar functie, maar met de samenwerking met de leidinggevende. In januari 2025 zijn er gesprekken met de vertrouwenspersoon van Zorgplus over de vraag hoe om te gaan met het opzeggen van vertrouwen in de samenwerking met haar leidinggevende. In dit overleg biedt werkneemster geen passend antwoord op deze vraag. Vervolgens meldt werkneemster zich ziek. Zorgplus wil in gesprek gaan met werkneemster en na verschillende uitnodigingen zegt Zorgplus een loonopschorting, dan wel bij aanhoudend niet meewerken een loonstop aan. Werkneemster vraagt een deskundigenoordeel bij het UWV aan met de vraag of haar re-integratie-inspanningen voldoende zijn. Het deskundigenoordeel luidt dat de re-integratie-inspanningen van werkneemster voldoende zijn. Zorgplus verzoekt ontbinding op de g-, h- en i-grond. Werkneemster verzoekt Zorgplus niet-ontvankelijk te verklaren, subsidiair afwijzing en in het geval van ontbinding onder meer een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster sinds 21 januari 2025 arbeidsongeschikt is wegens ziekte. Dit betekent dat het opzegverbod tijdens ziekte in beginsel aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg staat. Dat is alleen anders als het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft, dan wel als er sprake is van omstandigheden waardoor de arbeidsovereenkomst in het belang van de

werknemer behoort te eindigen. Naar het oordeel van de kantonrechter houden de door Zorgplus gestelde feiten en omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd verband met de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt afgewezen vanwege het bestaan van het opzegverbod. Aan een verdere inhoudelijke beoordeling van de door Zorgplus aangevoerde gronden voor ontbinding komt de kantonrechter dan ook niet toe. Dit geldt ook voor de verzoeken van werkneemster tot toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De loonvordering van werkneemster over de periode van de loonstop wordt wel toegewezen. Dit geldt ook voor de vergoeding van de kosten van het deskundigenoordeel.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8129

Zaaknummer: 11672580 \ HA VERZ 25-67

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: A. Robustella en J.E. Missaar

Wetsartikelen: 6:96 BW; 6:162 BW; 7:669 BW; 7:670 BW; 7:671b BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer en werkgever verschillen van mening over de functie-inschaling van werknemer. Vordering werknemer afgewezen.

Feiten

Werknemer werkte tot 1 april 2025 in de functie van medewerker hovenier bij werkgever. Hij vindt dat hij gelet op zijn werkervaring en het werk dat hij heeft gedaan had moeten worden ingeschaald in de functie van hovenier A en alsnog het hogere loon moet ontvangen. Werknemer wil dat werkgever wordt veroordeeld tot betaling van het verschil aan loon en het restant van de transitievergoeding. Verder wil werknemer dat werkgever zijn volledige advocaatkosten vergoedt omdat werkgever nergens op heeft gereageerd. Werkgever is het niet eens met werknemer. Werknemer werkte alleen onder toezicht en in aanwezigheid van werkgever. Hij bedankte voor de taken met meer verantwoordelijkheden. Dit past bij de functie van medewerker hovenier. Werkgever heeft dit aan werknemer laten weten. Wat werkgever betreft, is het dienstverband netjes afgewikkeld en is ook tijdens het dienstverband alles altijd naar tevredenheid verlopen.

Oordeel

Geen spoedeisend belang

In het algemeen geldt dat een loonvordering naar haar aard spoedeisend is. De achterliggende gedachte is dat een werknemer afhankelijk is van de betaling van het loon om in zijn levensonderhoud te kunnen voorzien. Dat speelt hier niet. Het gaat in deze zaak niet om achterstallige betaling van het overeengekomen loon, maar over een verschil van mening over de vraag of werknemer recht had op betaling in een hogere schaal dan de schaal die werkgever hem betaalde. De arbeidsovereenkomst is al beëindigd. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter niet spoedeisend op grond waarvan de vordering wordt afgewezen.

In het geval van een inhoudelijke beoordeling

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft ook bij een inhoudelijke beoordeling de vordering van werknemer in dit kort geding geen kans van slagen. De kantonrechter vindt

voor dit moment dat op basis van wat partijen hebben aangevoerd voldoende aannemelijk is dat de inschaling als ‘medewerker hovenier’ - de laagste hoveniersfunctie die de cao kent - niet juist was gelet op de werkzaamheden die werknemer voor werkgever heeft uitgevoerd. Maar daarmee is zeker nog niet gezegd dat werknemer dan in de functie van hovenier A had moeten worden ingeschaald. Naarmate de functieschalen oplopen nemen de moeilijkheidsgraad en de omvang van de werkzaamheden toe. De functieschalen kennen wat de omschrijving van de werkzaamheden betreft ook de nodige overlap. Op basis van wat werknemer in het kader van deze procedure heeft aangevoerd – en gelet op de ter zitting gegeven toelichting op zijn werkzaamheden (zie hiervoor) – heeft hij te weinig gesteld om de conclusie te kunnen rechtvaardigen dat hij in de functie van hovenier A had moeten worden ingeschaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11387

Zaaknummer: 11823162 VV EXPL 25-454

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M.C.G.M. van den Heuvel en I.P. Biemond

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer is terecht op staande voet ontslagen wegens ernstig seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, waardoor de vertrouwensrelatie met werkgever onherstelbaar is beschadigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2013 in dienst bij Aero Bravo als magazijnmedewerker. Naast werknemer bestaat het bedrijf uit de managing director, diens partner en nog twee anderen. De stiefdochter van de managing director werkte van 2022 tot en met december 2024 bij het bedrijf als de trainee van werknemer. Op de arbeidsovereenkomst van werknemer is het personeelshandboek van Aero Bravo van toepassing. In artikel 9 staat onder meer wat onder (seksuele) intimidatie wordt verstaan en dat dit niet wordt getolereerd. Uit artikel 8 van het personeelshandboek volgt dat de disciplinaire maatregel bij een ernstig vergrijp ontslag op staande voet is. In artikel 16 van de arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Op vrijdag 23 mei 2025 heeft de stiefdochter van de managing director aan haar moeder (tevens werkzaam bij Aero Bravo) verteld dat zij een 'ongewenste, geheime relatie' op het werk had met werknemer. In het kader van deze procedure heeft zij ook een schriftelijke verklaring gegeven over de achtergrond van deze relatie. Op zaterdag 24 mei 2025 is de managing director over de gebeurtenissen ingelicht. Op woensdag 28 mei 2025 is werknemer na een gesprek op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staan twee dringende redenen, namelijk: '1. *I have lost complete confidence and trust in you due to gross misconduct, dishonesty, transgressive behaviour, inappropriate comments, psychological and sexual harassment and intimidation resulting in emotional and physical distress to myself, my family and employees.* 2. *Violation of Section 16 of your employment contract by working regularly and the butcher shop.*' Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig en hij verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een deugdelijke eindafrekening en de transitievergoeding.

Oordeel

De dringende reden voor het ontslag op staande voet wordt gefixeerd door de ontslagbrief van 28 mei 2025. Hierin worden onder meer '*gross misconduct, dishonesty en transgressive*

behaviour’ genoemd. Dit is te vertalen als ernstig wangedrag, oneerlijkheid en grensoverschrijdend gedrag. De dringende reden is daarmee breder dan alleen de ‘relatie’ met de stiefdochter van de managing director. Zelfs als de stiefdochter gemixte signalen heeft afgegeven en werknemer meende dat de stiefdochter geheel uit vrije wil handelde, dan nog had werknemer - gezien zijn leeftijd, zijn positie en zijn werkgever c.q. haar stiefvader - beter moeten weten en anders moeten handelen. Vast staat dat sprake was van het meermaals, onder werktijd, masturberen door werknemer, waarbij de stiefdochter (al dan niet uit eigen wil) aanwezig was en toekeek. Werknemer heeft dit erkend. Onder *gross misconduct* en *transgressive behaviour* valt derhalve in ieder geval deze zelfbevrediging op het werk met de stiefdochter erbij als publiek. Dergelijk gedrag is onacceptabel in een werkomgeving. Onder *gross misconduct* en *transgressive behaviour* vallen ook de massages met erotische elementen die hij (al dan niet gewenst) aan de stiefdochter gaf. Ook dit gedrag is onacceptabel in een werkomgeving. Tot slot valt onder *gross misconduct* en *transgressive behaviour* ook de vastgestelde eerste (en enige) seksuele gemeenschap van de stiefdochter met werknemer op de werkvloer, wederom onder werktijd. Alle genoemde seksuele grensoverschrijdende gedragingen vonden plaats wanneer de managing director en de moeder niet op kantoor waren. Hiermee heeft werknemer een onveilige werkomgeving gecreëerd, hetgeen ook in strijd is met het personeelshandboek. Ook de verweten *dishonesty* staat vast. In het hoor- en wederhoorgesprek van 28 mei 2025 en tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer erkend dat hij door de managing director diverse keren expliciet was gewaarschuwd geen avances te maken richting zijn kwetsbare stiefdochter. Alles bij elkaar genomen is de kantonrechter van oordeel dat de eerste dringende reden vast is komen te staan en het ontslag op staande voet kan dragen. Werknemer heeft gedurende langere tijd seksueel grensoverschrijdend gedrag onder werktijd en op de werkvloer vertoond, meerdere keren gelogen tegen de managing director en diens aanwijzing om de stiefdochter met rust te laten niet opgevolgd. Hierbij is relevant dat sprake is van een klein bedrijf en dat het ‘slachtoffer’ de stiefdochter van de managing director en de dochter van diens partner (ook werkzaam in het bedrijf) is. Verder is van belang dat werknemer bij afwezigheid van de managing director in belangrijke mate verantwoordelijk was voor het reilen en zeilen van het bedrijf. Dat betekent dat de vertrouwensrelatie tussen werknemer en de managing director essentieel is en juist dat vertrouwen is door het handelen van werknemer in ernstige mate geschonden. Na ontdekking hiervan kon van Aero Bravo niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst nog langer voort te laten duren. Het ontslag op staande voet is ook voldoende voortvarend gegeven en de persoonlijke omstandigheden maken het oordeel niet anders. Zodoende blijft het ontslag op staande voet in stand.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10276

Zaaknummer: 11765067 \ AO VERZ 25-79

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: T.J. Roest Crollius, C.A. van Hooff en D.G. van der Mark

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 onder c BW, 7:677 BW en 7:678 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst buschauffeur ontbonden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer heeft sociale veiligheid binnen werkgever aangetast door kwetsende en onterechte aantijgingen over collega op Facebook te plaatsen. Werknemer is niet verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Feiten

Werknemer is sinds 16 juni 2004 in dienst bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB), laatstelijk als personenvervoerder bus. GVB verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Zij stelt dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, omdat hij ondanks herhaalde waarschuwingen en hem geboden hulp de sociale veiligheid binnen GVB heeft aangetast door nare, kwetsende en onterechte aantijgingen over een collega op Facebook te plaatsen met een foto erbij. Werknemer is niet verschenen en heeft geen verweer gevoerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu werknemer de gestelde feiten en omstandigheden onbesproken heeft gelaten, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de gestelde feiten en omstandigheden. Gezien deze feiten en omstandigheden wordt geoordeeld dat het ontbindingsverzoek toewijsbaar is op de e-grond. De kantonrechter gaat uit van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zodat hij geen recht heeft op een transitievergoeding. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, zonder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:8382

Zaaknummer: 9020765 EA VERZ 21-89

Rechters: C. Kraak

Advocaten: C.M. Hettinga

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op e- en g-grond afgewezen. Het niet tijdig invullen van schadeformulier na veroorzaken schade aan bus, is verwijtbaar, maar niet zodanig dat van werkgever niet kan worden gevergd werknemer nog langer in dienst te houden. Van verstoorde arbeidsverhouding is niet gebleken.

Feiten

Werknemer is als buschauffeur in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB). GVB verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond dan wel de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. GVB heeft toegelicht dat het door haar gestelde verwijtbaar handelen van werknemer bestaat uit het niet tijdig invullen van een schadeformulier, nadat hij schade aan de bus had veroorzaakt en vooral het draaien en jokken toen zij werknemer naar de daadwerkelijke gang van zaken vroeg, waarbij hij allerlei verklaringen gaf die achteraf niet leken te kloppen. Bovendien maakt hij zijn leidinggevende onterecht verwijten, aldus GVB. Geoordeeld wordt dat werknemer wel een verwijt kan worden gemaakt van het feit dat hij de toepasselijke voorschriften niet heeft opgevolgd door niet tijdig het schadeformulier in te vullen en te retourneren, maar deze overtreding is niet zodanig dat van GVB niet kan worden gevergd dat zij werknemer nog langer in dienst houdt. Zeker tegen de achtergrond dat werknemer al vanaf 2016 bij GVB werkt en in die hele periode hooguit één keer schade heeft gereden. Het verwijt met betrekking tot het draaien en liegen snijdt mogelijk meer hout. Er lijkt iets niet te kloppen in het verhaal van werknemer, maar daar is moeilijk de vinger op te leggen. De vraag is of er sprake is van liegen of dat werknemer zich daadwerkelijk niet meer precies kan herinneren hoe en wanneer een en ander zich heeft afgespeeld. Onder deze omstandigheden is het lastig vast te stellen of werknemer bewust de waarheid niet heeft verteld. Nu werknemer er bovendien niets mee te winnen had om niet de waarheid te vertellen, had het op de weg van GVB gelegen om dit punt veel genuanceerder te bekijken dan zij nu heeft gedaan. Van een voldragen e-grond is op grond van het voorgaande geen sprake.

Ten aanzien van de vraag of de arbeidsverhouding is verstoord, geldt dat GVB een groot bedrijf is, zodat van GVB mag worden verwacht dat zij de draad met werknemer weer kan oppakken. Mogelijk is de verhouding met zijn direct leidinggevende minder goed, maar nu deze een nieuwe functie heeft, behoeft dit geen beletsel te zijn om weer op de bus te gaan rijden. Bovendien zijn er twaalf teams met buschauffeurs, zodat werknemer ook in een ander team kan worden geplaatst. Dit leidt tot de conclusie dat de beide gronden die aan het verzoek ten grondslag zijn gelegd niet aanwezig worden geacht, zodat het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:9087

Zaaknummer: 10513896 EA VERZ 23-505

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: A.M.J. Bouman en D.P.J. Sarican-van Hees

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster is ziek en volledig arbeidsongeschikt. Vordering tot betaling van achterstallig loon en achterstallige vakantietoeslag.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Biltstraat Wellness & Horeca. Haar laatstgenoten salaris bedraagt € 2.240 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Sinds 1 juni 2024 is zij volledig arbeidsongeschikt wegens ziekte. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Horeca van toepassing. Op grond van deze cao was Biltstraat Wellness & Horeca gehouden om tot 1 juni 2025 95% van het salaris te betalen en daarna 75%.

Werkneemster stelt dat Biltstraat Wellness & Horeca haar achterstallig loon en vakantiegeld moet betalen. Zij heeft stukken overgelegd waaruit blijkt dat zij het bedrijf meermaals en op verschillende manieren heeft geprobeerd te bereiken om betaling te verkrijgen, zonder resultaat.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat Biltstraat Wellness & Horeca geen verweer heeft gevoerd, gaat de kantonrechter uit van de stellingen van werkneemster. De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden toegewezen. Biltstraat Wellness & Horeca moet aan werkneemster € 9.744 bruto aan achterstallig salaris en € 2.024 bruto aan achterstallige vakantietoeslag betalen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om de gevorderde wettelijke verhoging van 50% over deze bedragen te matigen, zodat ook dit wordt toegewezen. Daarnaast wordt de vordering tot betaling van € 1.680 bruto per maand vanaf 1 augustus 2025 toegewezen, te vermeerderen met tussentijdse verhogingen en de wettelijke verhoging van 50% in geval van niet-tijdige betaling. Omdat Biltstraat Wellness & Horeca in het ongelijk is gesteld, wordt zij veroordeeld tot betaling van de proceskosten, inclusief nakosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 10-09-2025
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4847
Zaaknummer: 11831773
Rechters: C.J.M. Hendriks
Wetsartikelen: 139 Rv, 6:96 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering FNV tot nakoming cao en uitbetaling toeslagen voor bezwarende arbeidsomstandigheden. Recht op SAO-toeslag is in cao niet gekoppeld aan afdelingen als geheel maar aan functies en daaraan verbonden bezwarende arbeidsomstandigheden.

Feiten

Scania Production Zwolle B.V. (hierna: Scania) is een Scania-fabriek in Zwolle. De cao Metalektro (hierna: de cao), die op de activiteiten van Scania van toepassing is, kent een systeem voor arbeidsomstandigheden (hierna: SAO). Op grond daarvan kunnen werknemers een toeslag krijgen wanneer zij in hun werk worden blootgesteld aan bezwarende arbeidsomstandigheden. Volgens FNV heeft Scania in de periode vóór 1 januari 2020 niet aan alle werknemers die daar recht op hebben een dergelijke toeslag toegekend. FNV wil onder meer dat Scania de cao nakomt en alsnog aan de betreffende (ex-)werknemers een toeslag uitkeert over de periode van 19 oktober 2017 (in verband met verjaring wordt in deze procedure niet verder teruggekeken) tot 1 januari 2020, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het geschil gaat in het bijzonder over de wijze waarop bij Scania de SAO-indeling tot stand is gekomen. Centraal staat de vraag of Scania de SAO-indeling heeft vastgesteld op basis van *afdelingen* waar werknemers met verschillende functies werkzaam waren en die allen eenzelfde SAO-trede kregen toegewezen, of dat zij een indeling aan de hand van de *functies* heeft gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat het onderzoek ten behoeve van de SAO-waardering een waardering op functieniveau betreft. Eerst heeft Scania gekeken naar de afdelingen als geheel. Komen er op een afdeling werkzaamheden voor waarvoor een SAO-trede kan gelden, dan wordt gekeken voor welke functies op die afdeling dat het geval is. Scania noemt dat een proces van afpellen. Alleen als een medewerker in zijn functie feitelijk wordt blootgesteld aan bezwarende omstandigheden, bestaat er aanspraak op een SAO-toeslag. Er werd dan ook ingezoomd op functies en niet enkel gekeken naar afdelingen als geheel. Dit laatste biedt dan ook geen grondslag voor toewijzing van de vordering van FNV. De kantonrechter is van

oordeel dat de vordering van FNV ook niet toewijsbaar is op grond van de Wet cao. Op grond van artikel 9 Wet cao kan FNV alleen nakoming vorderen van hetgeen bij cao is overeengekomen. Artikel 4 SAO-cao gaat uit van een indeling in trappen van arbeidsomstandigheden van de in de functies van de werknemers voorkomende arbeidsomstandigheden. FNV heeft echter niet gesteld en evenmin is gebleken dat alle in de vordering bedoelde (oud-)werknemers dezelfde functie vervulden/vervullen en/of werkten/werken onder identieke of vergelijkbare, bezwarende arbeidsomstandigheden. FNV vordert dus geen nakoming van de cao, maar nakoming van een afwijking daarvan, namelijk toekenning van dezelfde trede aan alle (oud-)werknemers op de afdeling TR en FFU, ook als zij onder arbeidsomstandigheden werk(t)en die een SAO-toeslag niet rechtvaardigen. De vorderingen stuiten af op artikel 9 lid 2 Wet cao, omdat dit artikellid aan FNV het recht toekent nakoming te vorderen van hetgeen bij cao is overeengekomen. Het recht op een SAO-toeslag is in de cao echter niet gekoppeld aan afdelingen maar aan functies en de daaraan verbonden bezwarende arbeidsomstandigheden. Afwijzing van de vorderingen van FNV volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5624

Zaaknummer: 11198981 \ CV EXPL 24-2623

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: R. Sauer en E. van der Meulen

Wetsartikelen: 9 Wet CAO

RECHTSPRAAK

Het hof beslist dat Transcend werknemer een billijke vergoeding en een bedrag van € 10.000 aan bonus moet betalen. De vennootschapsrechtelijke en de arbeidsrechtelijke verhouding tussen de bestuurder en vennootschap worden los van elkaar worden beschouwd.

Feiten

Werknemer is per 3 april 2023 in dienst getreden bij Transcend Packaging B.V. (hierna: Transcend) in de functie van statutair bestuurder. Op 25 april 2024 is de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 26 juli 2024. Nadat een Engelse advocaat namens werknemer had gewezen op de ondeugdelijkheid van deze opzegging, is op 30 juli 2024 een aandeelhoudersvergadering belegd en is werknemer bij besluit van de AVA van Transcend als statutair bestuurder ontslagen per die datum en is zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2024 beëindigd. Werknemer vindt dat die opzegging niet rechtsgeldig is. Hij berust in de opzegging maar maakt aanspraak op een billijke vergoeding. Verder vindt hij dat hij nog variabele beloningscomponenten tegoed heeft van Transcend. De rechtbank heeft Transcend veroordeeld tot betaling van de wettelijke transitievergoeding en de pensioenbijdrage, en de andere verzoeken afgewezen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het grootste deel werkte werknemer in de functie van directeur voor Transcend Ltd. Daarnaast was hij uit hoofde van diezelfde arbeidsovereenkomst voor een klein deel werkzaam als statutair bestuurder van Transcend. In deze situatie moeten de vennootschapsrechtelijke en de arbeidsrechtelijke verhouding tussen de bestuurder en vennootschap los van elkaar worden beschouwd; er is sprake van een duidelijke splitsing tussen werknemerschap en bestuurderschap. Voor rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsrechtelijke relatie dienen de ‘normale’ ontslagregels gevolgd te worden. Dat betekent dat de uitzonderingsbepaling van artikel 7:671 lid 1 onder e BW niet van toepassing is en dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig kon worden opgezegd zonder schriftelijke instemming van werknemer of ontslagvergunning van het UWV. Transcend heeft dus opgezegd in strijd

met artikel 7:671 BW. Het verzoek van werknemer om een billijke vergoeding is toewijsbaar en de kantonrechter heeft dat verzoek ten onrechte afgewezen. Er wordt een billijke vergoeding van € 20.000 toegewezen, waarbij rekening wordt gehouden met de gederfde inkomsten van werknemer.

Van Transcend had daarnaast als zorgvuldig werkgever verwacht mogen worden om kritische prestatie-indicatoren (KPI's) vast te stellen of in elk geval helder te maken dat de '*objectives*' wat Transcend betreft de KPI's waren waaraan de bonusafspraken gekoppeld was, zoals zij nu stelt. Dat geldt temeer nu slechts twee van de '*objectives*' voldoende meetbaar en tijdsgebonden zijn (twee nieuwe klanten met een omzetvolume van € 50 miljoen en behouden huidige volume voor 2023/2024, en implementatie import/export via Transcend eind mei 2023), zodat niet voldoende duidelijk is vast te stellen wanneer werknemer aan de KPI's zou hebben voldaan. Dat voor Transcend ook geen duidelijkheid bestond over de voor werknemer geldende KPI's blijkt ten slotte ook uit het feit dat in de opzegging (ook) een collectieve KPI is benoemd, die in de taakomschrijving in het geheel niet voorkomt. Nu Transcend de KPI's niet heeft vastgesteld, terwijl de bonusbetaling daarvan afhankelijk is, heeft zij ten opzichte van werknemer niet als goed werkgever gehandeld. Dit betekent dat werknemer alsnog aanspraak heeft op uitbetaling van het tweede deel van de bonus. Werknemer stelt recht te hebben op een schadevergoeding in verband met het niet verkrijgen van aandelenopties die hij niet heeft gekregen. Partijen twisten over de uitleg van de afspraken over aandelenopties. Het hof heeft nadere informatie nodig voordat het op dit onderdeel kan beslissen. Transcend wordt in de gelegenheid gesteld om een akte te nemen ten aanzien van de schadevordering.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:5706

Zaaknummer: 200.352.306

Rechters: A.E.F. Hillen, D.M.A. Bij de Vaate en C. Hoogland

Advocaten: M.C. de Jong en S.A.M. van Steekelenburg

Wetsartikelen: 7:671 lid 1 onder e BW en 7:681 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot toekenning transitievergoeding na opzegging arbeidsovereenkomst met toestemming UWV toegekend.

Feiten

Werknemer is per 1 juni 1998 in dienst getreden bij SWD Leerwerkbedrijf B.V. (hierna: SWD). Bij besluit van 18 september 2024 heeft het UWV SDW toestemming verleend de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen wegens de beëindiging van haar bedrijfsactiviteiten. SDW heeft van die bevoegdheid gebruikgemaakt en de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 februari 2025. Werknemer verzoekt SDW te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding. Ter toelichting daarop heeft hij – voor zover nu van belang – gesteld dat SDW ondanks herhaalde aanmaningen in gebreke is gebleven de hem toekomende wettelijke transitievergoeding te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu de arbeidsovereenkomst door de door SDW gedane opzegging is geëindigd, komt werknemer op grond van artikel 7:673 lid 1 sub a onder 1 BW de transitievergoeding toe. SDW heeft daartegen ook geen inhoudelijk verweer gevoerd. Het door werknemer ter zake verzochte bedrag wordt dan ook toegewezen. Dat SDW recent door middel van een turboliquidatie zou zijn ontbonden, kan tot geen ander oordeel leiden. Die door SDW zelf ingeroepen omstandigheid doet immers niet af aan het recht van werknemer op de wettelijke transitievergoeding. SDW wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11273

Zaaknummer: 11674295 VZ VERZ 25-3098

Rechters: R.J.H. Kijne

Advocaten: W.J.J. Wetzels

Wetsartikelen: 7:673 BW