

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 44, 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 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2914](#) 23-10-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2843](#) 21-10-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:6437](#) 16-10-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2166](#) 07-10-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:6166](#) 06-10-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2102](#) 23-09-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1737](#) 19-06-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1736](#) 19-06-2025

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6201](#) 21-10-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:10108](#) 16-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11529](#) 15-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:10947](#) 13-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11574](#) 02-10-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5203](#) 01-10-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7144](#) 26-09-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7145](#) 25-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5209](#) 24-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5036](#) 24-09-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5018](#) 24-09-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11566](#) 23-09-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:4965](#) 22-09-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:12163](#) 19-09-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5440](#) 19-09-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7055](#) 17-09-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:6989](#) 10-09-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8791](#) 29-08-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5112](#) 29-08-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7153](#) 19-08-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6755](#) 08-08-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6759](#) 06-08-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8792](#) 30-07-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6765](#) 09-07-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6715](#) 12-06-2025
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6189](#) 25-03-2025

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsrelatie nadat werknemer een collega-werknemer (onterecht) grensoverschrijdend gedrag verwijt. Persoonsgericht onderzoek door advocaat van werkgever is geen 'onafhankelijk onderzoek', maar leidt niet tot ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 1994 in dienst van de Universiteit Maastricht (hierna: UM), laatstelijk in de functie van hoogleraar aan de Faculty of Health, Medicine and Life Sciences (hierna: de faculteit). Werknemer bekleedt de leerstoel van Metabole aspecten van type 2 diabetes mellitus. Werknemer is verbonden aan de vakgroep Voedings- en Bewegingswetenschappen (hierna: VBW). Hoogleraar B, de partner van werknemer, is hier ook werkzaam als hoogleraar MI. Humane Biologie (hierna: HB) is een andere vakgroep binnen de onderzoeksschool NUTRIM. Hoogleraar C is binnen deze vakgroep werkzaam. De vakgroepen VBW en HB zijn in 2014 gefuseerd maar in datzelfde jaar weer gesplitst. Dit laatste gebeurde op basis van een advies van een extern adviesbureau. Dit bureau adviseerde destijds ook om onder begeleiding van een coach de onderlinge verhoudingen tussen de vakgroepleden te verbeteren. Dit advies is nooit opgevolgd. Bij de vakgroep HB is vanwege het emeritaat van de hoogleraar Functionele Genetica formatieruimte ontstaan. De vakgroep HB heeft het voornemen geuit de formatieruimte in te vullen met een nieuw aan te stellen hoogleraar Metabolic Imaging (hierna: MI) en daarvoor een kandidaat op het oog te hebben. Hoogleraar B heeft haar bezwaren daartegen geuit vanwege de overlap met haar leerstoel. Werknemer heeft vanaf 3 juni 2022 verschillende e-mails gestuurd, waarin hij onder meer aangeeft dat er een geschiedenis is tussen hem en onder meer hoogleraar C en sprake is van sociale onveiligheid. De decaan heeft op 21 oktober 2022 per e-mail aan de leden van beide vakgroepen laten weten dat na diverse gesprekken een externe coach zal worden ingezet, waarvoor werknemer en hoogleraar C als eerst worden uitgenodigd. Daarnaast wordt aangegeven dat er een profielschets is opgesteld voor de invulling van de vacature. Werknemer reageert diezelfde dag op dit bericht per e-mail. Op 24 oktober 2022 heeft een universitair hoofddocent binnen de vakgroep VBW, namens meerdere leden van de VBW (onder wie werknemer) een e-mail verzonden aan onder meer de decaan, de

bestuursvoorzitter en de Nutrim-directeur, waarin onder meer formeel bezwaar wordt ingesteld over het nemen van het besluit van de vacature. Daarop heeft de bestuursvoorzitter op 25 oktober 2022 per e-mail laten weten dat een onafhankelijk onderzoek zal worden gestart. Dit onderzoek is in december 2022 afgerond. De conclusie is onder meer dat van sociale onveiligheid in de zin van de hedendaagse reikwijdte, met in het uiterste geval 'seksueel grensoverschrijdend gedrag', geen enkele sprake is of is geweest. Hierna heeft de bestuursvoorzitter een (aantal) gesprek(ken) gehad met werknemer, waarin hij heeft aangegeven dat hij het gedrag van werknemer onacceptabel vindt. Het onacceptabele zit hierin dat werknemer zijn verwijten aan hoogleraar C niet zou hebben ingetrokken en de uitkomsten van het onderzoek in twijfel blijft trekken. Uiteindelijk is een persoonsgebonden onderzoek ingezet naar werknemer. Dit onderzoek is uitgevoerd door een advocaat. Uiteindelijk heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden op de e-grond.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Duurzame verstoring relatie tussen werkgever en hoogleraar die 'ten strijde trok tegen benoeming andere hoogleraar'

Op grond van het voorgaande komt het hof tot het oordeel dat de verhoudingen tussen de werknemer en de werkgever zodanig fundamenteel zijn verstoord, dat kansrijke terugkeer van de werknemer op de werkvloer een illusie genoemd moet worden. Partijen verschillen fundamenteel van mening over de al dan niet slechte werksfeer bij DMRG (het thema "sociale onveiligheid") en wat daaraan ten grondslag zou liggen en over de inspanningen die vanuit de werkgever/de leiding van de faculteit wel/niet zouden zijn getroost om tot verbetering te komen. Uit het relaas van beide partijen en de uitlatingen die zij over elkaar doen blijkt verder een diepgaand gebrek aan vertrouwen in normalisering van de werkverhoudingen en in elkaars intenties. Dit gebrek aan vertrouwen raakt niet alleen de verhouding tussen de werknemer en de leiding van de faculteit/NUTRIM/het college van bestuur, maar ook die tussen onderzoekers onderling en collega hoogleraren. Herplaatsing van de werknemer is, gelet op wat de werkgever hierover naar voren heeft gebracht ter zitting van het hof en in de stukken, geen reële optie. In dit verband wreekt zich ook de wijze waarop werknemer zich in de discussie rondom de benoeming van een hoogleraar MI bij de vakgroep HB heeft opgesteld. Hij heeft het voortouw genomen in het voeren van "de strijd" tegen de voorgenomen benoeming, met als dieptepunt het meermalen genoemde e-mailbericht van 21 oktober 2022 aan de voorzitter van het college van bestuur van werkgever. De manier waarop werknemer zijn mening en bezwaren in dat bericht heeft verwoord, heeft elke fatsoensnorm overschreden en veel onrust veroorzaakt. Hierdoor is volgens het hof aannemelijk dat de verhouding, in elk

geval ten opzichte van de collega hoogleraar C, praktisch onherstelbaar beschadigd is geraakt. Gelet op de overige verwijten aan het adres van met name ook de decaan en de wijze waarop die verwijten zijn verwoord, is ook aannemelijk dat de verhouding met de decaan ernstig beschadigd is geraakt. Of de door werknemer op het punt van de sociale veiligheid gemaakte verwijten/aangevoerde argumenten nu wel (zoals hij stelt) of niet (zoals de werkgever stelt) terecht zijn is, in het licht van het voorgaande niet van doorslaggevende betekenis bij de beoordeling van de vraag of de arbeidsverhouding ernstig en onherstelbaar verstoord is geraakt.

Verwijtbaar maar niet ernstig verwijtbaar handelen werkgever door onder meer inzet van advocaat bij persoonsgericht onderzoek

Van werkgever als zorgvuldig handelend werkgever had mogen worden verwacht dat hij, zoals toegezegd aan werknemer, een onafhankelijke onderzoeker had aangesteld en, toen hij dat niet deed, dat hij werknemer daarvan meteen en duidelijk op de hoogte had gesteld. Door dat niet te doen heeft werkgever veroorzaakt dat ten aanzien van het onderzoek door het advocatenkantoor de schijn van vooringenomenheid werd gewekt. Het hof acht dit verwijtbaar, maar de hoge lat van ernstige verwijtbaarheid wordt hierdoor nog niet gehaald. Van ernstige verwijtbaarheid van werkgever ten aanzien van het verstoord raken van de arbeidsverhouding en van de daarop gegronde ontbinding van de arbeidsovereenkomst is geen sprake en daarom kan werknemer geen aanspraak maken op toekenning van een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:2914

Zaaknummer: 200.344.951/01

Rechters: J.I.M.W. Bartelds, M. van der Schoor en J. van der Steenhoven

Advocaten: C.A.H. Lemmens en J.L. Coenegracht

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Payrollwerkgever en materiële werkgever op grond van de cao hoofdelijk veroordeeld tot nabetaling van niet verjaarde vakantiedagen, feestdagen en taakuren van tennislerares nu er geen sprake is van all-in loon.

Feiten

Werkneemster werkt sinds april 2009 als tennislerares bij t.v. Diemen. In maart 2009 sloten (de rechtsvoorganger van) Sportkader en t.v. Diemen een overeenkomst van opdracht waarin staat dat Sportkader ter administratieve ontlasting formeel het werkgeverschap op zich zou nemen, een arbeidsovereenkomst met werkneemster zou sluiten, en t.v. Diemen maandelijks een bedrag zou betalen aan Sportkader gelijk aan het brutomaandsalaris van werkneemster, vermeerderd met werkgeverspremies. Op de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en Sportkader is de cao voor Sportverenigingen van toepassing. Een tennisseizoen bij t.v. Diemen bestaat uit een zomer- en winterseizoen van elk 26 weken (zomer: 1 april-30 september; winter: 1 oktober-31 maart). In de praktijk maakten t.v. Diemen en werkneemster voorafgaand aan elk seizoen afspraken over het aantal te werken uren en het loon, en werd het loon over het hele seizoen 'uitgesmeerd'. Bijvoorbeeld: als werkneemster 17 weken 18,5 uur per week werkte, kreeg zij gedurende 26 weken 12,1 uur per week uitbetaald ($17:26 \times 18,5$), wat inhield dat tijdens 'vrije' weken doorbetaling plaatsvond op basis van spreiding van gewerkte/te werken uren, en niet als zelfstandige doorbetaling van vakantie of feestdagen. Sinds 2014 hebben werkneemster en t.v. Diemen discussie over de uitbetaling van leeftijdsgerelateerde vakantie-uren, feestdagen en taakuren. Van 2016 t/m 2022 ontving werkneemster jaarlijks 10 taakuren; vanaf 2023 werden geen taakuren meer betaald. Bij e-mail van 28 augustus 2023 heeft de gemachtigde van werkneemster t.v. Diemen gesommeerd tot betaling van achterstallige (leeftijdsgerelateerde) vakantiedagen, feestdagen en taakuren. T.v. Diemen heeft te kennen gegeven niet tot betaling te zullen overgaan. Werkneemster vordert samengevat onder meer rekening en verantwoording (inclusief deugdelijke salarisspecificaties met vakantie|uren, feestdagen en taakuren), een verklaring voor recht over de bewijslast (indien allijn loon is gebruikt) en hoofdelijke veroordeling van beide gedaagden tot betaling van drie hoofdsommen (vakantiedagen, feestdagen en taakuren over 2009-2024

met bedragen gespecificeerd).

Oordeel

De kantonrechter kwalificeert de arbeidssituatie als een payrollconstructie: Sportkader fungeert als formele werkgever en t.v. Diemen als opdrachtgever 'onder wiens toezicht en leiding' werkneemster haar arbeid verricht. In zo'n geval bepaalt artikel 7:616a BW dat werkgever en opdrachtgever hoofdelijk aansprakelijk zijn voor het aan de werknemer verschuldigde loon; werkneemster kan haar loonvorderingen dus tegen beide instellen.

Ten aanzien van de verjaring oordeelt de kantonrechter dat het hier niet gaat om het opnemen van vakantiedagen (waarvoor de vervaltermijn van art. 7:640a BW geldt), maar om de betaling van genoten maar niet uitbetaalde vakantiedagen; daarop is de reguliere verjaringstermijn van loonvorderingen (vijf jaar, art. 3:307 BW) van toepassing. De e-mail van 28 augustus 2023 geldt als stuitingshandeling (art. 3:317 BW). Werkneemster heeft zich uitdrukkelijk het recht voorbehouden aanspraak te maken op betaling van (leeftijdsgerelateerde) vakantiedagen, feestdagen en taakuren vanaf de datum van indiensttreding, indien geen regeling wordt bereikt. Het gevolg is dat de vorderingen over 2009 tot en met 27 augustus 2018 zijn verjaard; de periode daarna is inhoudelijk te beoordelen en toewijsbaar indien gegrond.

Kern van het materiële oordeel is dat géén allijn loon is overeengekomen waarin vakantiedagen en taakuren besloten lagen. De arbeidsovereenkomst vermeldt een afzonderlijke aanspraak op vakantiedagen en vakantietoeslag; uit contract en loonstroken blijkt niet dat in het uurloon 'de betaling van vakantiedagen zat inbegrepen'. Het woord 'taakuren' komt niet voor in de arbeidsovereenkomst, cao of loonstroken, zodat partijen niet voor ogen hebben gehad dat deze in het uurloon zaten. De spreidingsconstructie (het 'uitsmeren' van gewerkte uren over 26 weken) maakt dat werkneemster tijdens vakantie feitelijk eerder gewerkte of nog te werken uren uitbetaald kreeg. Van vrije dagen met behoud van loon is geen sprake geweest.

Voor feestdagen geldt op grond van de cao dat als regel niet wordt gewerkt en dat het salaris dan wordt doorbetaald. In de praktijk was het tennispark op die dagen gesloten en werden lessen op andere dagen ingeroosterd. Werkneemster kreeg alleen de daadwerkelijk ingeroosterde lesuren betaald en niet de feestdag zelf, terwijl de cao juist doorbetaling op de feestdag voorschrijft. Daarom is nabetaling verschuldigd over de niet-verjaarde periode.

Taakuren zijn niet expliciet geregeld in contract of cao. De kantonrechter duidt het begrip aan de hand van branchebronnen: het VNT-advies spreekt over lesuren van 50 minuten (uitvoerende taak op de baan) met per negen lesuren een tiende 'taakuur' (voorbereidende/verzorgende taak buiten de baan), neerkomend op 10 minuten per lesuur; de

KNLTB-richtlijn onderscheidt ‘podiumuren’ van 60 minuten (waarvan 50 begeleid les en 10 minuten voor andere zaken zoals pauzes, telefoontjes, ouders te woord staan) en taakuren buiten de baan (geplande besprekingen/vergaderingen, overleg met commissies, beleid opstellen, coaching, aanwezigheid bij evenementen).

Cijfermatig is de loonvordering van werkneemster niet betwist en dient die berekening als basis voor toewijzing. Voor (leeftijdsgelateerde) vakantiedagen over 2018 wordt pro rata toegewezen (vordering tot 27 augustus 2018 verjaard), en de bedragen over 2019–2024 worden volledig toegewezen, totaal € 9.837,07 bruto. Voor feestdagen wordt eveneens pro rata toegekend voor 2018 en volledig voor 2019-2024, totaal € 3.133,77 bruto. Voor taakuren wordt vastgesteld dat werkneemster recht heeft op 10 taakuren in 2023 en 10 in 2024 tegen de onbetwiste uurtarieven, totaal € 644,10 bruto. Daarmee bedraagt de hoofdsom € 13.614,94 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7153

Zaaknummer: 11252468 CV EXPL 24-10361

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: E.V. Jongepier, J.J. Kunst en C.P. van den Eijnden

Wetsartikelen: Wet cao, 7:616a BW, 7:640a BW en 7:692 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet. De vermeende feiten vloeien grotendeels voort uit disfunctioneren. Billijke vergoeding afgewezen omdat werknemer dit verzoek niet heeft onderbouwd.

Feiten

Werkneemster is op 1 december 2024 voor zeven maanden in dienst getreden bij Herstelpartner als officemanager. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat beide partijen bevoegd zijn de overeenkomst tussentijds schriftelijk te beëindigen met een opzegtermijn van één maand. Na gesprekken over het functioneren heeft Herstelpartner op 27 januari 2025 aan werkneemster geschreven dat de arbeidsrelatie moest worden beëindigd omdat het werk niet goed werd uitgevoerd. Werkneemster kreeg de opdracht zich 32 uur per week te richten op het vinden van een andere baan, ondersteund door een coach en regelmatige evaluaties. In februari 2025 volgden brieven waarin werd benadrukt dat werkneemster contact moest opnemen met de coach en op kantoor moest verschijnen voor voortgangsbesprekingen. Op 31 maart 2025 is werkneemster op staande voet ontslagen omdat volgens Herstelpartner de afspraak met de coach was geannuleerd, er geen voortgang was, werkneemster zich niet aan de afspraken hield, de arbeidsverhouding was verstoord en er geen ander werk beschikbaar was. Werkneemster heeft per 1 mei 2025 een nieuwe baan. Werkneemster verzoekt om een billijke vergoeding van € 5.000, betaling van loon over de opzegtermijn van € 10.407 bruto en de transitievergoeding. Zij stelt dat het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, omdat zij nooit goed is ingewerkt en Herstelpartner haar zonder instemming in een outplacementtraject heeft geplaatst. Zij heeft zich, onder protest, gehouden aan de afspraken en betwist dat zij zich onvoldoende heeft ingezet. Herstelpartner voert aan dat werkneemster, ondanks begeleiding, niet geschikt bleek voor de functie en gemaakte afspraken niet is nagekomen, waaronder het contact met de loopbaancoach. Volgens Herstelpartner was de verhouding inmiddels verstoord en restte geen andere mogelijkheid dan ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster geen vernietiging van het ontslag heeft verzocht, zodat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 31 maart 2025. Het ontslag op staande voet is

echter niet rechtsgeldig. Niet in geschil is dat de opzegging onverwijld is geschied en is medegedeeld aan werkneemster. Voor de beoordeling van de vraag of het door Herstelpartner gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig is, zijn de door Herstelpartner in de brief van 31 maart 2025 opgegeven redenen maatgevend. De kantonrechter is van oordeel dat deze redenen, zowel ieder afzonderlijk als in onderlinge samenhang bezien, het ontslag op staande voet niet rechtvaardigen. De door Herstelpartner aan het ontslag ten grondslag gelegde verwijten vinden grotendeels hun oorsprong in het door Herstelpartner gestelde disfunctioneren van werkneemster. Uit de door partijen overgelegde stukken blijkt immers dat Herstelpartner ontevreden was over het functioneren van werkneemster, terwijl werkneemster zich op het standpunt stelt dat zij nooit goed is ingewerkt en dus niet de kans heeft gekregen om te laten zien dat zij op het gewenste niveau kon functioneren. Deze situatie heeft er uiteindelijk toe geleid dat Herstelpartner werkneemster in januari 2025 heeft vrijgesteld van werk en werkneemster onder begeleiding van een loopbaancoach op zoek is gegaan naar ander werk. Onder die omstandigheden levert disfunctioneren geen dringende reden voor een ontslag op staande voet op. Datzelfde geldt voor de verstoorde arbeidsverhouding en het niet voorhanden zijn van herplaatsingsmogelijkheden binnen de onderneming van Herstelpartner. Voor een ontbinding op grond van (een van) deze ontslaggronden had Herstelpartner de weg van de ontbindingsprocedure moeten volgen. De verwijten die Herstelpartner werkneemster maakt met betrekking tot het niet meer reageren op berichten van de loopbaancoach en het niet met een positief resultaat afronden van het loopbaantraject, kunnen evenmin een ontslag op staande voet rechtvaardigen. Behalve dat werkneemster dit heeft weersproken, had Herstelpartner eerst kunnen/moeten volstaan met een minder ingrijpend middel, bijvoorbeeld een waarschuwing. Zij heeft onvoldoende gemotiveerd waarom het in de gegeven omstandigheden gerechtvaardigd was om direct naar dit zware middel te grijpen.

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat aan het ontslag op staande voet geen dringende reden ten grondslag ligt en het dus niet rechtsgeldig is gegeven. De kantonrechter kent werkneemster een gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding toe. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werkneemster dit niet heeft onderbouwd en zij na vier maanden dienstverband snel een nieuwe baan heeft gevonden. De toegekende schade- en transitievergoeding worden voldoende compensatie geacht.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8792

Zaaknummer: 11682179

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: mr. R. Kulk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Chauffeur werkzaam op basis van een nulurencontract wordt ontslagen omdat een samenwerking met Amazon stopt. Opzegging niet rechtsgeldig. Werknemer behoudt recht op loon.

Feiten

Werknemer is sinds 29 oktober 2024 op basis van een nulurencontract voor één jaar in dienst bij Super Nice Logistics als chauffeur pakketbezorging van Amazon, tegen een loon van € 15,03 bruto per uur. De cao Beroepsgoederenvervoer is van toepassing. Op 8 mei 2025 heeft Super Nice Logistics de arbeidsovereenkomst met werknemer (en veertien anderen) via een WhatsApp-bericht opgezegd per 26 mei 2025, omdat de samenwerking met Amazon eindigde. In dat bericht is vermeld dat het bedrijf geen routes meer zou rijden en alle werkcontracten zou beëindigen. Op 2 juni 2025 heeft werknemer een ernstig motorongeluk gehad. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging en betaling van loon/ziekengeld over de periode van 2 juni tot 1 november 2025, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente, alsmede vergoeding van incassokosten en proceskosten. Subsidiair verzoekt werknemer om een billijke vergoeding van € 4.934,80 bruto, een gefixeerde schadevergoeding van € 986,96 bruto en een transitievergoeding van € 207,21 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De opzegging van de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. Vaststaat dat Super Nice Logistics op 8 mei 2025 de arbeidsovereenkomst met werknemer per 26 mei 2025 heeft opgezegd omdat Amazon de samenwerking had opgezegd waardoor er geen werk meer was. Het enkele feit dat er geen werk meer is, vormt op zichzelf geen geldige reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Een werkgever moet daarvoor de wettelijke ontslagroute volgen en toestemming verkrijgen van het UWV of de kantonrechter. Zonder deze procedure is een beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig. Een werkgever kan een arbeidsovereenkomst alleen met onmiddellijke ingang beëindigen als er sprake is van een dringende reden en ook dan gelden strikte wettelijke eisen. Vaststaat dat daarvan geen sprake is. Ook de omstandigheid dat werknemer direct weer als bezorger van Amazon aan de slag had gekund via een ander bedrijf, zoals Super Nice Logistics

op de mondelinge behandeling heeft aangevoerd, maakt niet dat de opzegging ineens wel rechtsgeldig is.

Het verzoek van werknemer tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen. Omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt, heeft werknemer recht op loon. De door werknemer gestelde gemiddelde arbeidsomvang van 65,66 uur per maand wordt gevolgd, nu Super Nice Logistics dit onvoldoende heeft betwist. Het loonverzoek wordt toegewezen, met een gematigde wettelijke verhoging van 20% en wettelijke rente. Het verzoek om vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen, omdat werknemer niet heeft onderbouwd dat hij dergelijke werkzaamheden heeft verricht. De proceskosten komen voor rekening van Super Nice Logistics en worden aan de zijde van werknemer begroot op € 1.039, vermeerderd met wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11574

Zaaknummer: 11817242 AO VERZ 25-103

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: J. El Mhassani

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsrelatie is duurzaam verstoord geraakt door herhaalde samenwerkingsproblemen op meerdere locaties. Kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst en kent alleen de transitievergoeding toe.

Feiten

Werkneemster is sinds 13 augustus 2018 in dienst bij Compass als cateringmedewerkster en heeft op verschillende locaties gewerkt. Na ziekteperiodes in 2020 en 2021 is zij gereïntegreerd bij GLS en het Provinciehuis. In september 2021 begon zij bij de Universiteit Utrecht (UU). In 2024 is zij vanwege conflicten met collega's overgeplaatst. Na bemiddeling stemde zij in met plaatsing op een andere locatie, waar zij in september 2024 begon. Na nieuwe incidenten in april en mei 2025 is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Volgens Compass heeft werkneemster op geen van de locaties goed kunnen samenwerken met collega's en zijn de conflicten rondom haar persoon op drie locaties zelfs zo hoog opgelopen dat Compass werkneemster van die locaties moest halen. Compass meent dat sprake is van een patroon van gedrag en dat het probleem zich zal blijven voordoen. Compass ziet daarom geen andere mogelijkheid dan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Werkneemster vindt dat het verzoek van Compass moet worden afgewezen. Zij erkent dat de arbeidsrelatie met één collega enigszins getroebleerd is geweest. Dat zich kleine incidenten hebben voorgedaan die hebben geleid tot frustratie en onbegrip betekent volgens haar niet dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsverhouding. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om Compass op te dragen trajectbegeleiding te bieden en haar terug te plaatsen naar de eerste vaste locatie. Als de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, wil werkneemster een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 50.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Uit correspondentie blijkt dat collega's niet meer met werkneemster wilden samenwerken

vanwege haar gedrag en communicatie. Ondanks afspraken over verbetering kwamen er opnieuw klachten en incidenten, wat leidde tot een onwerkbaar situatie. Compass heeft herhaaldelijk geprobeerd het gedrag van werknemster te bespreken en te verbeteren, zonder blijvend resultaat. De arbeidsrelatie is duurzaam verstoord en van Compass kan niet worden geveerd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Een herplaatsing ligt niet voor de hand vanwege de aard van de verstoring. Ook is er geen opzegverbod van toepassing.

Werkneemster heeft recht op de wettelijke transitievergoeding, maar de gevraagde billijke vergoeding wordt afgewezen. Er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van Compass; het bedrijf heeft herhaaldelijk gesprekken gevoerd en begeleiding geboden. Ook het feit dat werknemster af en toe een vaststellingsovereenkomst is aangeboden, levert geen verwijtbaar gedrag op.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5112

Zaaknummer: 11753211 UE VERZ 25-183

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: C.E. Stratenus en H. Sala

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 2 BW en 7:671b lid 9 onder a BW

RECHTSPRAAK

Het ontbindingsverzoek van werkgever wordt afgewezen omdat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond. Werknemer had recht op een reële laatste kans.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2016 in dienst bij werkgever als monteur reparatie. Op 26 november 2020 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de CEO. In dat gesprek heeft werknemer toegelicht dat hij twee maanden in detentie zal moeten verblijven vanwege een drugsgelateerd strafbaar feit dat hij heeft gepleegd in het verleden. Bij brief van 3 december 2020 heeft werkgever daarom een officiële waarschuwing aan hem gegeven. In die brief is ook vermeld dat werknemer zich niet altijd houdt aan de bedrijfsregels met betrekking tot werktijden en dat hij van zijn leidinggevende een mondelinge waarschuwing heeft gekregen wegens het niet dragen van een veiligheidsbril tijdens het slijpen. Bij brief van 28 november 2024 heeft werkgever aan werknemer een tweede schriftelijke waarschuwing opgelegd wegens roken onder werktijd. Op 7 maart 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en zijn leidinggevende en heeft werknemer een derde waarschuwing opgelegd gekregen die specifiek erop ziet dat werknemer afwijkt van bedrijfsbrede afspraken (parkeerbeleid, rookbeleid en op tijd komen). Op 25 maart 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Bij brief van 9 mei 2025 heeft werkgever aan werknemer een vierde schriftelijke waarschuwing opgelegd wegens het niet tijdig invoeren van verlofaanvragen en meermaals te laat komen. Op 14 mei 2025 heeft werknemer een afspraak met de bedrijfsarts gemist.

Op 16 mei 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de HR-adviseur, de leidinggevende en werknemer over het missen van de afspraak met de bedrijfsarts. Zij deelden aan werknemer tijdens dat gesprek ook mee dat zij een dranklucht roken. Werknemer bood aan om een alcoholtest af te leggen, maar dat was op dat moment niet mogelijk, omdat daarvoor geen bevoegde verpleegkundige aanwezig was. Werknemer werd die dag door werkgever op non-actief gezet. Bij e-mails van diezelfde datum heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen de op non-actiefstelling. Op 21 mei 2025 vond er opnieuw een gesprek plaats waarbij de sanctiecommissie aanwezig was. Voorafgaand aan dit gesprek werd werknemer

door HR-medewerkers in de gelegenheid gesteld om een drugstest af te nemen. Werknemer wilde dit niet. Op 22 mei 2025 vond er een gesprek plaats over de beslissing van de sanctiecommissie. Voorafgaand aan dit gesprek is werknemer weer vrijblijvend gevraagd een test te doen. Dat wilde hij niet. Tijdens het gesprek is aan werknemer meegedeeld dat de sanctiecommissie heeft besloten om werknemer voor de duur van één week, namelijk van 24 mei tot en met 3 juni 2025, te schorsen. In de brief staat dat bij een volgende overtreding stap 6 van de sanctieladder wordt toegepast, hetgeen leidt tot ontslag. Op 23 mei 2025 heeft werknemer een brief aan werknemer gestuurd, waarin kort gezegd staat dat werkgever de indruk heeft dat werknemer tijdens het gesprek van 22 mei 2025 onder invloed was en dat hij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wil beëindigen. In deze brief krijgt werknemer zijn vijfde waarschuwing. Er wordt geen overeenstemming bereikt over een vaststellingsovereenkomst. Op 4 augustus 2025 adviseert de bedrijfsarts mediation. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding en meer subsidiair vanwege een combinatie van ontslaggronden. Werknemer voert verweer en verzoekt primair om ongedaanmaking van de schorsing.

Oordeel

Er is in deze situatie volgens de kantonrechter geen redelijke grond voor ontbinding. Hoewel het begrijpelijk is dat werknemer op basis van het sanctiesysteem van werkgever is aangesproken op zijn gedrag, heeft werkgever dit ontbindingsverzoek vervolgens te vroeg ingediend. Ondanks de laatste kans die werknemer in gesprekken en schriftelijk nog kreeg op 22 en 23 mei 2025, heeft werkgever hiermee die laatste kans namelijk feitelijk niet meer geboden. Dat voor werkgever terugkijkend de maat toch vol was, is tegen deze achtergrond niet genoeg om het ontbindingsverzoek toe te wijzen nu bij werknemer de gerechtvaardigde verwachting bestond dat hij nog een kans zou krijgen. Gelet op het feit dat alle verwijten tezamen werkgever hebben doen besluiten om werknemer een laatste kans te bieden om zijn functioneren te verbeteren, is het verzoek om ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen naar het oordeel van de kantonrechter voorbarig. Het verzoek om ontbinding op de e-grond zal daarom door de kantonrechter worden afgewezen. Het is de kantonrechter duidelijk geworden dat werkgever problemen heeft met de houding van en het vertrouwen in werknemer, en dat werkgever daarom een verdere samenwerking niet ziet zitten. Dit betekent echter nog niet dat sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hierbij is ook van belang dat de bedrijfsarts in mei 2025 heeft geadviseerd in gesprek te gaan over de toegepaste sancties en waar nodig aanvullende afspraken te maken en de bedrijfsarts vervolgens in augustus 2025 nog mediation

heeft geadviseerd. Werkgever heeft deze adviezen vanwege de verwijten tot op heden niet opgevolgd. Ook is van belang dat werknemer een laatste kans had gekregen om zijn functioneren te verbeteren, terwijl werkgever kort na die mededeling een verzoek heeft ingediend tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Naar het oordeel van de kantonrechter mag van werkgever worden verwacht dat hij werknemer de gelegenheid biedt om de door hem gegeven laatste kans te benutten. De kantonrechter is van oordeel dat ook een ontbinding op de g-grond niet aan de orde is. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van werkgever op de i-grond evenmin kan slagen. Werkgever heeft onvoldoende gesteld dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, terwijl het herplaatsingsvereiste bij een beroep op i-grond ten volle van toepassing is. De conclusie is dat er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond en dat werknemer weer wordt toegelaten tot zijn werk en werkgever zal moeten voldoen aan zijn re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6201

Zaaknummer: 11818750 \ EJ VERZ 25-219

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: A.M. Takkenberg en S. Blom

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

RECHTSPRAAK

Tweede loonverlaging op grond van addendum en loonopschorting in verband met het niet tijdig inleveren van de bedrijfsauto tijdens ziekte ten onrechte toegepast.

Feiten

Werknemer is op 2 december 2015 in dienst getreden bij werkgever als media-adviseur en kreeg een leaseauto ter beschikking. Op dit gebruik was een intern autoreglement van toepassing waarin expliciet staat dat bij werknemer ziekte de auto nog twee maanden mag gebruiken voordat werkgever om inlevering kan vragen. In 2024 verlaagde werkgever het loon van werknemer van € 3.000 naar € 2.750 bruto per maand vanwege tegenvallende resultaten over 2023. Op 7 april 2025 deelde werkgever mee dat naar aanleiding van de resultaten over 2024 het loon opnieuw zou worden verlaagd naar € 2.500 bruto per maand. Werknemer meldde zich op 14 april 2025 ziek. Vervolgens verzocht werkgever op 8 mei 2025 om de auto in te leveren en op 13 mei 2025 om de telefoon en laptop in te leveren. Op 20 mei 2025 rapporteerde de bedrijfsarts dat er op dat moment geen benutbare mogelijkheden waren en adviseerde hij werknemer niet te belasten met een vervolgconsult na zes weken. Eind mei schortte werkgever het loon op, omdat de auto niet was ingeleverd. Werknemer vordert in kort geding nakoming van de arbeidsovereenkomst en betaling van achterstallig loon over januari tot en met juni 2025. Hij stelt dat werkgever in april 2025 ten onrechte met terugwerkende kracht € 250 per maand had ingehouden over januari tot en met maart 2025 en dat werkgever niet nogmaals het loon mocht verlagen op basis van het addendum, dat volgens hem hooguit eenmalig een verlaging toestond. Ook achtte hij de loonopschorting in mei en juni 2025 onterecht, omdat hij de auto volgens het autoreglement nog twee maanden na ziekmelding mocht houden. Werkgever voerde aan dat de verlagingen conform het addendum waren en dat pas na het eerste kwartaal zichtbaar is wie in aanmerking komt voor aanpassing. Verder wees werkgever op herhaalde verzoeken tot inlevering van auto en andere bedrijfsgoederen en stelde hij dat de loonstop gerechtvaardigd was; inmiddels zouden de goederen zijn ingeleverd en was het (verlaagde) loon tot en met juni 2025 betaald.

Oordeel

De kantonrechter beperkt de inhoudelijke beoordeling tot de vraag of werkgever het loon in 2025 opnieuw mocht verlagen op grond van het addendum en of de daaropvolgende loonopschorting vanwege het niet inleveren van de auto (en overige goederen) gerechtvaardigd was. Ten aanzien van de tweede loonverlaging overweegt de kantonrechter dat een redelijke uitleg van het addendum niet meebrengt dat werkgever het loon telkens opnieuw en blijvend kan verlagen als targets worden gemist. De regeling spreekt over het aanpassen van het 'basissalaris', waaruit volgt dat het niet halen van targets slechts kan leiden tot een eenmalige verlaging; het verlaagde loon wordt niet het nieuwe, onbeperkt opnieuw te verlagen 'basissalaris' voor volgende jaren. Daarom zijn de inhoudingen in 2025 op die grond ten onrechte toegepast en is het achterstallige loon van € 1.500 toewijsbaar. Met betrekking tot de loonopschorting stelt de kantonrechter voorop dat tussen partijen vaststaat dat het autoreglement werknemer het recht geeft de auto nog twee maanden na ziekmelding te gebruiken. Dat betekent dat werkgever in beginsel niet kon verwachten dat werknemer vóór 15 juni 2025 de auto zou inleveren, aangezien de ziekmelding op 14 april 2025 plaatsvond. In de arbeidsovereenkomst (artikel 12) staat weliswaar een kortere termijn van vier weken, maar zelfs indien daarop een beroep mogelijk was, bestond eind mei 2025 nog geen recht om het loon op te schorten. Bovendien leidt de samenloop tussen artikel 12 van de arbeidsovereenkomst en artikel 6 van het autoreglement tot onduidelijkheid die voor rekening en risico van werkgever komt, zodat in ieder geval van de tweemaandentermijn moet worden uitgegaan. Hooguit had werknemer de andere goederen (laptop en telefoon) al eerder moeten inleveren, maar dat is onvoldoende om een loonopschorting te dragen. De opschorting was dus onterecht en het loon over mei en juni 2025 is te laat betaald.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6759

Zaaknummer: 11748419 VV EXPL 25-47 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: R.K.A. Kop en L.P.M. Dimmer

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Het verzoekschrift is te laat ingediend, zodat werknemer niet-ontvankelijk wordt verklaard in een groot deel van zijn verzoeken.

Feiten

Werknemer is op 20 juli 2022 in dienst getreden bij werkgever als (leerling-)zinkbewerker. Op 6 april 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Na een opname in een verslavingskliniek is werknemer op 7 oktober 2024 opnieuw bij werkgever in dienst getreden in dezelfde functie voor de duur van één jaar. In de arbeidsovereenkomst is een proeftijdbeding (voor zowel werkgever als werknemer) opgenomen van zes maanden. Partijen hebben in overleg de proeftijd verlengd met een maand. Op 16 april 2025 heeft werkgever een whatsapp-bericht aan werknemer gestuurd met daarin het besluit om definitief en per direct de arbeidsovereenkomst te stoppen, zonder opzegtermijn. Daarnaast verzoekt hij werknemer om de volgende dag kort in gesprek te gaan en zijn bus en kleding in te leveren. Die volgende dag vraagt werknemer om het gesprek te verplaatsen tot na het weekend omdat er nog kleding in de was zit en hij de bus nog niet heeft uitgeruimd. Diezelfde dag hebben twee medewerkers de bus bij werknemer opgehaald. Op 24 april 2025 heeft werkgever een e-mail aan werknemer gestuurd waarin staat opgenomen dat het contract/de proefperiode per 6 april 2025 is beëindigd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat het gegeven ontslag op basis van het proeftijdbeding nietig en/of vernietigbaar is en dat de arbeidsovereenkomst zodoende onrechtmatig is beëindigd. Daarnaast verzoekt werknemer salaris (inclusief vakantietoeslag en vakantiedagen), een billijke vergoeding, transitievergoeding en een schadevergoeding. Volgens werknemer is werkgever ernstig tekort geschoten in zijn (zorg)verplichtingen als goed werkgever door werknemer, die verslaafd en dus ziek was, niet te begeleiden en ondersteunen maar hem in plaats daarvan twee keer onrechtmatig te ontslaan. Werkgever voert aan dat de vervaltermijn is verstreken en werknemer daarom niet-ontvankelijk is.

Oordeel

Werknemer wordt niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoeken om een verklaring voor recht en toekenning van een billijke vergoeding, omdat het verzoekschrift is ingediend na de

wettelijke vervalt termijn van twee maanden. De arbeidsovereenkomst is geëindigd per 16 april en het verzoekschrift is pas ingediend op 24 juni 2025. Dat werknemer dacht dat een opzegging per whatsapp niet mogelijk was, maakt niet dat de arbeidsovereenkomst pas later is geëindigd. Tot slot heeft werkgever een eindafrekening/laatste loonstrook opgesteld, waarop is vermeld dat 16 april 2025 de datum van de uitdiensttreding is. Indien en voor zover er al op werkgever een onderzoeksplicht rustte om na te gaan of werknemer ook daadwerkelijk had begrepen dat de arbeidsovereenkomst op 16 april 2025 was geëindigd, kon en mocht werkgever er gelet op het voorgaande redelijkerwijs op vertrouwen dat werknemer dit zo had begrepen. De kantonrechter ziet in deze situatie ook onvoldoende aanknopingspunten om het beroep van werknemer om de vervalt termijn te passeren op grond van de redelijkheid en billijkheid, te honoreren. Dat werkgever in de ogen van werknemer zich niet als een goed werkgever heeft gedragen, maakt dit niet anders. Ook in gevallen waarin er (mogelijk) sprake is van verwijtbaar handelen van de werkgever, blijft de vervalt termijn onverkort gelden. Werknemer heeft ook een verzoek om schadevergoeding gedaan op grond van artikel 7:611 BW van €30.000 netto voor het leed dat werkgever hem in een kwetsbare periode heeft aangedaan door hem tot twee keer toe op onrechtmatige wijze te ontslag en hem niet de nodige zorg en begeleiding te geven. De schade bestaat in ieder geval uit gederfd loon, juridische kosten en psychische schade. Ook dit verzoek strandt grotendeels op de vervalt termijn. De immateriële schadevergoeding strandt omdat werknemer onvoldoende concrete gegevens heeft aangevoerd waaruit het bestaan van een in de psychiatrie erkend ziektebeeld of psychische schade kan worden vastgesteld. De schadevergoeding wordt zodoende afgewezen. Werknemer ontvangt enkel de uitbetaling van 44 niet-genoten vakantie-uren en werkgever zal een deugdelijke (aangepaste) eindafrekening moeten verstrekken.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11566

Zaaknummer: 11767785 \ AO VERZ 25-80

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: F.A.M. van Bree en Kloet, A. A. Kloet

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Samenwerking tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst ondanks de gekozen contractuele vorm, waardoor de opzegging onregelmatig was en werknemer recht heeft op vergoedingen.

Feiten

Werknemer heeft vanaf 1 januari 2025 fulltime werkzaamheden verricht voor werkgeefster als registeraccount en als begeleider van twee medewerkers op het kantoor van werkgeefster. Werkgeefster en werknemer zijn een overeenkomst van opdracht aangegaan voor het verrichten van deze werkzaamheden. Op 20 mei 2025 heeft werkgeefster de overeenkomst opgezegd. Werknemer geeft aan dat de overeenkomst van opdracht in feite een arbeidsovereenkomst betreft en dat de opzegging van die overeenkomst daarom onregelmatig is. Werknemer berust in het ontslag en maakt aanspraak op betaling van een gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. Volgens werkgeefster kan er geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst, omdat de overeenkomst niet is aangegaan met werknemer maar met zijn bv. Daarnaast is volgens werkgeefster helder dat partijen juist geen arbeidsovereenkomst wilden aangaan en zou werknemer er daarom ook geen beroep op mogen doen dat de overeenkomst toch als arbeidsovereenkomst wordt gezien.

Oordeel

Er is in deze situatie sprake (geweest) van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Dat is beoogd een opdrachtovereenkomst aan te gaan tussen werkgeefster en de bv van werknemer staat vast. Die bedoeling volgt ook duidelijk uit de mailwisseling tussen werknemer en werkgeefster waarin het gaat over de voorwaarden waaronder partijen de overeenkomst willen aangaan. Daar blijkt ook uit dat werknemer aan werkgeefster een voorstel heeft gedaan over de hoogte van de beloning en dat beide partijen daarbij uitgingen van de constructie om de overeenkomst aan te gaan met de bv. De overeenkomst van opdracht is vervolgens opgesteld door werkgeefster. In die overeenkomst is onder meer opgenomen dat partijen het erover eens zijn dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat werknemer daar achteraf ook geen beroep op mag doen. In de overeenkomst is afgesproken dat de

overeenkomst voor de duur van een jaar wordt aangegaan met de intentie om minimaal vijf jaar samen te werken. Daarbij is overeengekomen dat de werkzaamheden gedurende 46 weken per jaar fulltime worden verricht en dat werknemer drie dagen per week op kantoor van werkgeefster zijn werk moet verrichten, dat werknemer alleen na voorafgaande schriftelijke toestemming van werkgeefster opdrachten voor derden mag uitvoeren, dat werknemer door zijn bv ter beschikking wordt gesteld om de werkzaamheden uit te voeren en de bv niet bevoegd is naast of in plaats van werknemer andere personen in te zetten voor deze werkzaamheden. Over de beloning is afgesproken dat de bv maandelijks een vast bedrag factureert aan werkgeefster. Alle feiten en omstandigheden waarderend komt de kantonrechter tot het oordeel dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst.

Kenmerkend voor de arbeidsovereenkomst zijn hier de aard en omvang van de werkzaamheden, waarbij het werk van werknemer volledig was ingebed in de organisatie en hij fulltime werkzaam was. Evenmin had werknemer de vrijheid om zelf te bepalen wanneer en waar hij zijn werkzaamheden zou uitvoeren. Werknemer had de verplichting zelf de werkzaamheden uit te voeren en minimaal drie dagen per week aanwezig te zijn op kantoor van werkgeefster. Het stond werknemer ook niet vrij om zonder toestemming van werkgeefster werk te verrichten voor andere opdrachtgevers. Van enig ondernemerschap of het lopen van commercieel risico door werknemer is niet gebleken. Zo ontving werknemer maandelijks een vaste beloning waarbij hij geen enkel ondernemersrisico liep. Zowel intern en extern trad hij naar buiten onder de vlag van werkgeefster. Het feit dat partijen (doelbewust) een constructie hebben opgezet waarbij niet werknemer maar zijn bv als contractspartij is aangeduid en zij ook op die wijze de facturering hebben laten verlopen, staat er niet aan in de weg om de overeenkomst te kwalificeren als arbeidsovereenkomst. Duidelijk is namelijk dat die constructie enkel vanuit fiscaal aantrekkelijk oogpunt is aangegaan en partijen zich er ook van bewust waren dat er in werkelijkheid sprake zou kunnen zijn van een arbeidsovereenkomst. Ook het artikel in de overeenkomst dat partijen niet bedoeld hebben een arbeidsovereenkomst aan te gaan en dat werknemer zich daar achteraf ook niet op zou mogen beroepen, bevestigt dit. De opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft zodoende ook niet rechtsgeldig plaatsgevonden. Werknemer berust in de opzegging maar ontvangt een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding van €35.000.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5440

Zaaknummer: 11786813 \ ME VERZ 25-100 BW 31650

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: N. Poggenklaas

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:618 BW, 7:671 BW, 7:672 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg derdenbeding bij doorstart na faillissement, inhoudende dat alle werknemers van de failliet een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden. Schadebegroting wegens niet-nakoming van het beding.

Feiten

Werkneemster is op 1 februari 2020 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van HR-manager voor 34 uur per week. Op 23 januari 2023 is werkgeefster failliet verklaard. Het bedrijf heeft vervolgens een doorstart gemaakt. De arbeidsovereenkomst met werkneemster is door de curatoren in het faillissement van werkgeefster per 8 maart 2023 opgezegd. In de koopovereenkomst tussen de curatoren en de nieuwe eigenaren van werkgeefster staat een derdenbeding opgenomen, inhoudende dat alle werknemers van de failliet een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgen aangeboden. Hieraan is een boetebeding gekoppeld, inhoudende dat wanneer de nieuwe eigenaren van werkgeefster zich niet aan voornoemde afspraak houden, zij gehouden zijn een boete van € 5000 per niet overgenomen werknemer te betalen, ten gunste van de voedselbank. Werkgeefster heeft werkneemster geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden. Werkneemster heeft in eerste aanleg vergoeding gevorderd van haar schade, geleden door de niet-nakoming door werkgeefster van het derdenbeding door werkneemster geen arbeidsovereenkomst aan te bieden. De kantonrechter heeft het beroep van werkneemster op het derdenbeding gehonoreerd en heeft werkgeefster wegens niet-nakoming van dat beding veroordeeld tot schadevergoeding begroot op in hoofdsom € 29.774,03. Werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitleg derdenbeding

Werkgeefster stelt zich allereerst op het standpunt dat niet werkneemster het recht heeft de in het derdenbeding bedongen prestatie te vorderen, maar de voedselbank. Met andere woorden, het beding zou geen derdenbeding ten behoeve van werkneemster zijn. Het hof gaat hier niet in mee. Het betoog van werkgeefster is reeds op grond van de tekst van het beding kansloos,

nu het beding allereerst door partijen een derdenbeding is genoemd en daarin de werknemers van werkgeefster zijn genoemd als derden voor wie het beding is bedoeld. De bedongen prestatie strekt ook onmiskenbaar tot bescherming van de belangen van de werknemers van werkgeefster. De voedselbank heeft pas een belang in geval van niet-nakoming door werkgeefster van de jegens werknemers bedongen prestatie. Voorts stelt werkgeefster dat het boetebeding aan de schadevordering in de weg staat. Ook dit is een onhoudbaar betoog, nu de bedongen boete evident is bedoeld als prikkel tot nakoming die de kernverplichting jegens de werknemers van werkgeefster onverlet laat. Tekst noch strekking van het beding laat werkgeefster de vrije keuze tussen nakoming of de boete.

Schadeberekening

De schadeberekening van de kantonrechter houdt in hoger beroep stand. De kantonrechter is onder meer terecht uitgegaan van een schadeperiode van drie jaar op grond van een door werkneemster gesteld vlekkeloos dienstverband van drie jaar bij werkgeefster. Naar het oordeel van het hof heeft de kantonrechter de duur van het dienstverband bij werkgeefster in redelijkheid als graadmeter kunnen zien, temeer daar werkneemster het naar eigen zeggen bij werkgeefster erg naar haar zin had en niet is betwist dat zij daar vlekkeloos heeft gefunctioneerd. Ook het hof gaat daarom bij zijn berekening uit van een verwachte duur van drie jaar. Ook met de loonsverhoging van 7% en de bonus (als structureel bestanddeel van het salaris) heeft de kantonrechter terecht rekening gehouden.

Conclusie

Bekrachtiging van het vonnis waarvan beroep volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2843

Zaaknummer: 200.347.972

Rechters: A.S. Arnold, H.T. van der Meer en K.G.F. van der Kraats

Advocaten: B. Westerhout en J. Keizer

Wetsartikelen: 6:256 BW

RECHTSPRAAK

Loongeschil: de kantonrechter heeft behoefte aan nadere inlichtingen en bepaalt daarom dat een mondelinge behandeling gehouden zal worden.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2024 als oproepkracht in dienst getreden bij werkgever in de functie van chauffeur. Partijen hebben daarbij een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar gesloten. Het loon bedroeg € 14,10 bruto per uur. Werknemer stelt dat hij in de maanden november en december 2024 steeds 40 uur per maand heeft gewerkt. Volgens werknemer heeft werkgever het loon over deze maanden van in totaal € 1.218,24 bruto tot op heden niet aan hem betaald. Werknemer vordert daarom dat werkgever wordt veroordeeld om dit bedrag aan hem te betalen.

Oordeel

De kantonrechter kan op dit moment nog geen eindbeslissing nemen en wil de zaak met partijen bespreken. De kantonrechter heeft namelijk behoefte aan nadere inlichtingen. De kantonrechter bepaalt daarom dat een mondelinge behandeling gehouden zal worden. Tijdens die zitting krijgen partijen de mogelijkheid om hun kant van het verhaal te vertellen. Ook zal de kantonrechter vragen stellen en onderzoeken of partijen samen tot een oplossing kunnen komen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:12163

Zaaknummer: 11758585 CV EXPL 25-14043

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: M.A.J. Emonds

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer die een stuk gereedschap (ongericht en zonder gevaar voor anderen) heeft gegooid, is onterecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 september 2021 in dienst bij werkgeefster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor de Banden- en Wielenbranche van toepassing. Binnen werkgeefster is ook een bedrijfsreglement van toepassing. Op 29 januari 2025 heeft een incident bij werkgeefster plaatsgevonden, waarbij werknemer met een stuk gereedschap heeft gegooid. Op 30 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Als reden voor het ontslag op staande voet heeft werkgeefster kort samengevat gesteld dat werknemer willens en wetens met gereedschap heeft gegooid en daarmee een gevaarlijke situatie heeft gecreëerd. Dat is in strijd met de bedrijfsregels. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een dringende reden en verzoekt betaling van diverse vergoedingen.

Oordeel

Uit het overgelegde beeldmateriaal volgt volgens de kantonrechter dat werknemer het stuk gereedschap rechtsachter zich tegen de grond gooit. In de richting waar werknemer gooide, stond geen medewerker, althans dit volgt niet uit het overgelegde beeldmateriaal, zodat niet kan worden vastgesteld dat hij gericht gooide, dan wel dat hij een van de medewerkers van werkgeefster in gevaar heeft gebracht met zijn handelen. Dit betekent overigens niet dat werkgeefster het gedrag van werknemer had moeten accepteren. Het handelen van werknemer is echter niet ernstig genoeg om een dringende reden voor het ontslag op staande voet te geven. Niet weersproken is dat werknemer geëmotioneerd was en dat er sprake is van een eenmalig incident gedurende een 3,5 jarig dienstverband. Ook is niet betwist dat werknemer gedurende die 3,5 jaar goed heeft gefunctioneerd. Onder die omstandigheden en omdat er geen sprake was van een gevaarzettende situatie had van werkgeefster mogen worden verwacht dat zij een minder vergaande sanctie had toegepast. Aan werknemer wordt een vergoeding wegens onrechtmatig opzegging en de transitievergoeding toegekend. Het verzoek om een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer heeft een nieuwe baan en heeft hooguit één maand zonder loon gezeten. Dat is gecompenseerd door de vergoeding

wegens onregelmatige opzegging. Verdere schade is hooguit dat hij thans niet meer voor onbepaalde tijd in dienst is, maar de kantonrechter acht het zeer waarschijnlijk dat het handelen van werknemer wel had geleid tot een volwaardige grond voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, zodat hij ook dan zijn aanstelling voor onbepaalde tijd zou zijn verloren.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6715

Zaaknummer: 11620963 AZ VERZ 25-20 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: M. Butter en A. Tel

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet: de gang van zaken is zodanig in strijd met de stappen die werkgeefster had moeten zetten bij het niet accepteren van de ziekmelding, dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Feiten

Werkgeefster is een familiebedrijf. Vader was directeur(-eigenaar). Met ingang van 12 april 2021 is een van zijn zoons (hierna: directeur) in plaats van de vader als directeur van werkgeefster ingeschreven in de Kamer van Koophandel. Directeur en werkneemster zijn broer en zus. Werkneemster is vanaf 1 februari 1988 in dienst geweest van werkgeefster. Sinds het overlijden van de vader is er een geschil over de afwikkeling van de erfenis. Op 5 juni 2024 heeft werkneemster een verlofaanvraag ingediend, die diezelfde dag is goedgekeurd. De goedkeuring werd op 6 juni 2024 ingetrokken. Op 12 juni 2024 heeft werkneemster zich met een e-mail aan de directeur en de arbodienst ziekgemeld. De directeur heeft per e-mail van 13 juli om 07:02 uur aangegeven dat werkneemster niet ziek zou zijn en aangegeven dat zij op 13 juli 2024 om 09:00 uur aanwezig dient te zijn op het werk. Werkneemster is niet verschenen. Diezelfde dag is werkneemster per e-mail van 10:08 uur op staande voet ontslagen, omdat zij - ondanks specifieke werkinstructies - niet op werk zou zijn verschenen. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat werkgeefster in strijd heeft gehandeld met artikel 7:671 BW en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en vordert o.a. betaling van een billijke vergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster geen dringende reden had om werkneemster op staande voet te ontslaan. De verzoeken zijn toegewezen. Werkgeefster komt tegen de beschikking in hoger beroep.

Oordeel

Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter en is van oordeel dat ook om andere redenen het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Het hof is van oordeel dat werkgeefster terecht heeft aangevoerd dat de op 13 juli 2024 om 10:08 uur gestuurde e-mail niet los kan worden gezien van de eerder op die dag om 7:02 uur gestuurde e-mail. Dat wil evenwel niet zeggen dat alles wat in de e-mail van 7:02 uur is vermeld, door

werknemster kon of moest worden opgevat als dringende redenen. Dat blijkt onvoldoende duidelijk uit beide e-mails. De beperkte opgave in de e-mail van 10:08 uur in combinatie met de uitgebreide opsomming van verschillende klachten in de e-mail van 7:02 uur enerzijds en de waarschuwing in vette letters daarin anderzijds, maakt dat als opgegeven reden moet worden beschouwd het niet verschijnen ondanks die instructie/waarschuwing. Het hof acht het oordeel van de kantonrechter dat het niet aan de werkgever zelf is om zonder inschakeling van een bedrijfsarts te bepalen of een werknemer wel of niet arbeidsongeschikt is bovendien juist. Werkgeefster heeft zelfs geen poging ondernomen om de ziekmelding te laten toetsen. Het hof begrijpt de bestreden beschikking zo, dat de kantonrechter die gang van zaken (terecht) zodanig in strijd heeft geacht met de stappen die werkgeefster had moeten zetten bij het niet accepteren van de ziekmelding, dat dit voldoende was om het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig te achten. Het hof acht wel voorstelbaar dat en waarom werkgeefster grote twijfels had over de vraag of werknemster ongeschikt was om het werk te verrichten, omdat zij bij herhaling (via e-mails en whats-app-berichten) heeft laten weten het niet eens te zijn met de intrekking van de toestemming voor het verlof. Dat neemt echter niet weg dat er ook redenen waren om te veronderstellen dat de situatie op het werk voor werknemster al langere tijd ziekmakend was. Daarbij komt dat zij in 2023 al een periode arbeidsongeschikt was geweest. Het hof is overigens van oordeel dat ook als ervan uitgegaan moet worden dat werknemster niet ongeschikt was om het werk uit te voeren, werkgeefster niet tot ontslag op staande voet kon overgaan. Het hof is verder van oordeel dat werkgeefster heeft miskend dat zij weliswaar bevoegd was om het vastgestelde vakantietijdvak te wijzigen (dat er een dringend personeelsprobleem was in verband met ziekte van de directeur acht het hof een gewichtige reden), maar daartoe had zij wel eerst overleg moeten voeren met werknemster (artikel 7:638 lid 5 BW). Dat dat overleg heeft plaatsgevonden is niet komen vast te staan. Het hof is tot slot van oordeel dat de specifieke omstandigheden zodanig waren, dat deze geen ontslag op staande voet rechtvaardigden. Uit het dossier wordt duidelijk dat de emoties bij beiden hoog waren opgelopen en dat zij beiden onder grote druk stonden om de onderneming draaiende te houden. Het is niet gelukt om de erfrechtelijke geschillen buiten de arbeidsrelatie te houden. Het hof is alles afwegende van oordeel dat werkgeefster door ontslag op staande voet te geven heeft gekozen voor een te zware sanctie. Aan werknemster wordt een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging toegekend.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1736

Zaaknummer: 200.352.211_01

Rechters: M. van Ham, M. van der Schoor en R.J. Voorink

Advocaten: R. de Vos en W.M.C.T. van den Bouwhuijsen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst werkneemster gemeente in eerste aanleg ten onrechte ontbonden. Verwijten van gemeente dat werkneemster re-integratieverplichtingen niet zou zijn nagekomen zijn onterecht. Herstel arbeidsovereenkomst niet aan de orde. Toekenning billijke vergoeding (€ 92.695,14 bruto).

Feiten

Werkneemster is sinds 2 mei 2017 in dienst bij de gemeente Rotterdam als medewerkster belastingen. Op 28 april 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 17 mei 2022 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat werkneemster per 26 mei 2022 kon beginnen met haar re-integratie. Werkneemster heeft daarop aangegeven dat zij daartoe nog niet in staat is. Op 13 september 2022 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat de belastbaarheid van werkneemster verder is verslechterd. Op 14 september 2022 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen, omdat zij voor haar leidinggevende regelmatig onbereikbaar was. In de rapportage arbeidskundig onderzoek van 24 juli 2023 staat dat het eigen werk geen passende werkplek voor werkneemster is om te re-integreren. Werkneemster heeft op 27 september 2023 een tweede officiële waarschuwing ontvangen, vanwege het zonder bericht niet verschijnen op een afspraak bij de bedrijfsarts. De bedrijfsarts heeft partijen vervolgens meermaals geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan in aanwezigheid van een onafhankelijke derde. Met ingang van 25 maart 2024 is aan werkneemster een loopstop opgelegd, omdat zij niet op een gesprek met haar leidinggevende is verschenen, niet meewerkte aan haar re-integratie en geen WIA-aanvraag heeft ingediend. Het UWV heeft op 26 april 2024 respectievelijk 28 oktober 2024 geoordeeld dat zowel werkneemster als de gemeente niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen. De loondoorbetalingsverplichting is door het UWV verlengd tot 24 december 2025. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van de gemeente de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden vanwege verwijtbaar handelen van werkneemster, met toekenning van de transitievergoeding van € 10.933,34 bruto. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De verwijten van de gemeente aan het adres van werkneemster – ernstig verwijtbaar handelen vanwege het niet nakomen van haar re-integratieverplichtingen – zijn naar het oordeel van het hof niet terecht. Anders dan de gemeente doet voorkomen, is niet gebleken dat werkneemster (lange periodes) onbereikbaar was. Werkneemster is vrijwel steeds in contact gebleven, aanvankelijk met haar casemanager/leidinggevende en ook met de bedrijfsarts. Tegen die achtergrond vallen de twee officiële waarschuwingen lastig te begrijpen. Werkneemster stónd in contact en reageerde veelal snel. Het UWV komt in zijn rapportage van 26 april 2024 uiteindelijk alsnog tot de slotsom dat werkneemster onvoldoende meewerkt aan haar re-integratie. Het UWV baseert dat eindoordeel evenwel uitsluitend op de omstandigheid dat werkneemster op 27 september 2023 zonder bericht niet bij de bedrijfsarts is verschenen en dat zij op 27 november 2023 niet is verschenen op de uitnodiging van de gemeente om in gesprek te gaan over re-integratie. Het hof is echter van oordeel dat dát te weinig is om te oordelen dat werkneemster onvoldoende meewerkte. Ook overweegt het hof dat de gemeente, als professionele en grote werkgever, had kunnen en ook moeten begrijpen dat het – in lijn met de adviezen van de bedrijfsarts – op haar weg lag om een onafhankelijke derde, bijvoorbeeld een mediator, in te schakelen die vervolgens werkneemster zou benaderen om van daaruit weer met elkaar in gesprek te raken. Door dit niet te doen en werkneemster te sommeren te verschijnen om de arbeidsgerelateerde problematiek te bespreken juist met de personen met wie zij problemen heeft, heeft de gemeente de adviezen van de bedrijfsarts in de wind geslagen. Het voorgaande klemmt temeer nu werkneemster meerdere keren heeft aangegeven zich niet veilig te voelen bij haar leidinggevend. Ten slotte oordeelt het hof dat het niet tijdig aanvragen van een WIA-uitkering werkneemster niet kan worden tegengeworpen, nu de brief van de gemeente hierover naar een verkeerd adres is verzonden en werkneemster dus niet heeft bereikt. De slotsom is dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster. De arbeidsovereenkomst is ten onrechte ontbonden. Het opzegverbod is onverkort van toepassing, waardoor de arbeidsovereenkomst ook niet op een andere grond kan worden ontbonden. Herstel van de arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van het hof niet aan de orde, nu de arbeidsrelatie tussen partijen ernstig is verstoord. Het hof kent aan werkneemster een billijke vergoeding toe van € 92.695,14 bruto, waarbij rekening wordt gehouden met de omstandigheid dat werkneemster in elk geval 14 maanden schade lijdt doordat de gemeente haar salaris niet betaalt en dat zij schade lijdt doordat haar inkomen, als zij terugvalt op een WIA- of WW-uitkering, zeker 30% lager is.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2102

Zaaknummer: 200.349.220/01

Rechters: R.G.C. Veneman, J.S. Honée en P.S. Fluit

Advocaten: M.J. Aantjes en M.M. de Jonge-Wolff

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft voldoende aangetoond dat werkgeefster ernstig verwijtbaar handelt door haar contract niet te verlengen vanwege haar zwangerschap.

Feiten

Werkneemster is op 6 juni 2023 bij (de rechtsvoorganger van) Axivate Horeca Services B.V. (hierna: Axivate) in dienst getreden op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Haar arbeidspercentage was 84,21% (32 uur per week). Partijen hebben in april 2024 besproken dat de arbeidsovereenkomst per 6 juni 2024 met een jaar zou worden verlengd tot 6 juni 2025. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao voor de horeca- en aanverwante bedrijven van toepassing. Werkneemster heeft in augustus 2024 aan Axivate verteld dat zij zwanger was. Vanwege met de zwangerschap samenhangende klachten is zij vanaf die tijd voor 1,5 uur per dag ziek gemeld. Op 27 november 2024 heeft Axivate aan werkneemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst in juni 2025 niet nogmaals verlengd zou worden en zou eindigen. In december 2024 heeft de gemachtigde van werkneemster tegen die beslissing geprotesteerd. Eind 2024 is werkneemster volledig arbeidsongeschikt geraakt wegens ziekte. Daarna heeft zij zwangerschaps- en bevallingsverlof genoten. Volgens werkneemster zou haar arbeidsovereenkomst wel zijn verlengd per 6 juni 2025 als zij niet zwanger was geraakt. Zij stelt dat Axivate met haar beslissing om het contract niet te verlengen verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt. Zij wil dat Axivate een billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding aan haar betaalt. Axivate betwist ernstig verwijtbaar handelen. Axivate zegt dat zij een gegronde en niet-discriminatoire reden had om de arbeidsovereenkomst niet nogmaals te verlengen. Volgens Axivate functioneerde werkneemster niet goed in het team. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om haar een billijke vergoeding van € 63.771,30 bruto toe te kennen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster voldoende feiten heeft aangevoerd om te vermoeden dat Axivate haar contract wél zou hebben verlengd als zij niet zwanger was. De zwangerschap was dus doorslaggevend. Werkneemster wees op openstaande vacatures voor

dezelfde functie(s) en op de verlenging van het contract van een directe collega, zelfs voor onbepaalde tijd. Ook had Axivate haar contract nog een tweede keer voor bepaalde tijd kunnen verlengen zonder dat een vast dienstverband zou ontstaan. Dit wijst op een belang bij behoud van werkneemster. De aanzegging van 27 november 2024 kwam voor werkneemster ook onverwacht. Het gesprek vond ruim vier maanden eerder plaats dan bij de vorige verlenging was aangekondigd en ruim zes maanden vóór het einde van het lopende contract op 5 juni 2025. De opvallende timing, in combinatie met Axivate's personeelsbehoefte, ondersteunt het vermoeden dat de zwangerschap bepalend is geweest voor het niet verlengen. Daarnaast heeft Axivate het gestelde slechte functioneren onvoldoende onderbouwd. Werkneemster kreeg op 11 april 2024 bij de aankondiging van haar contractverlenging nog een loonsverhoging met de motivering "op basis van goed functioneren en groei". Axivate voerde aan dat dit een standaardtekst was, maar legde geen enkel onderliggend stuk over waaruit blijkt dat al toen twijfels bestonden over haar functioneren. Evenmin staat vast dat werkneemster vóór bekendmaking van haar zwangerschap is aangesproken op haar functioneren. Werkneemster ontkende dit; volgens haar klonk de kritiek pas tijdens de aanzegging. Axivate had moeten aantonen dat de leidinggevende haar al vóór augustus 2024 meermalen had aangesproken, maar legde alleen achteraf opgestelde verklaringen over; er zijn geen notities of verslagen. De leidinggevende bevestigde dat niets is vastgelegd en dat geen formele functioneringsgesprekken werden gevoerd, in strijd met de cao-plicht tot jaarlijkse gesprekken, verslaglegging en – bij matig functioneren – een actieplan. Kortom: Axivate heeft niet aangetoond dat onvoldoende functioneren de reden was voor niet|verlenging, noch dat zij al vóór de zwangerschapsmelding twijfels had. Gelet op het wettelijke rechtsvermoeden staat vast dat de zwangerschap doorslaggevend was en dat Axivate verboden onderscheid maakte, hetgeen ernstig verwijtbaar is. De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 15.942,83, uitgaande van een nog te verwachten verlenging met één jaar, met een verrekening van de uitkering van werkneemster voor de helft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5203

Zaaknummer: 11822120

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: L.A. Pruis en K.W.P. Voordes

Wetsartikelen: 7:646 lid 1 jo. 5 sub b BW, 7:646 lid 12 BW en 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt achterstallig loon en beroept zich op artikel 7:610b BW. Het verzoek van werkneemster wordt afgewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 maart 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als medewerkster bediening. Werkgeefster heeft tijdig aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. In april 2025 heeft werkneemster aanspraak gemaakt op achterstallig salaris en de transitievergoeding. Werkneemster heeft een beroep gedaan op het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW. Werkgeefster voert aan dat de drie maanden waarvan werkneemster bij het rechtsvermoeden uitgaat niet representatief zijn. Wanneer wordt gekeken naar de volledige duur van het dienstverband (één jaar) komt het gemiddelde lager uit. Ook zou werkneemster nooit hebben geprotesteerd tegen het aantal te werken uren. Zij zou tijdens het dienstverband nooit hebben gevraagd om meer uren ingepland te worden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de kantonrechter is het rechtsvermoeden van artikel 7:610b BW in het geschil tussen partijen niet van toepassing. In artikel 5 van de arbeidsovereenkomst is immers bepaald dat werkgeefster verplicht is de werknemer op te roepen indien de overeengekomen werkzaamheden voorhanden zijn. Niet in geschil is dat werkgeefster dat heeft gedaan, waarbij werkneemster ter zitting heeft verklaard dat de te werken uren steeds in onderling overleg zijn vastgesteld, op basis van haar beschikbaarheid. Zij heeft nooit te kennen gegeven meer uren te willen werken dan zij daadwerkelijk heeft gewerkt. Evenmin is er in deze kwestie sprake van een situatie waarin de omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de overeengekomen arbeidsduur. Werkneemster kan zich niet beroepen op het rechtsvermoeden en heeft niet aangetoond dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. Bovendien geldt dat de periode die werkneemster heeft gekozen niet representatief is. De transitievergoeding wordt daarentegen wel toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:6989

Zaaknummer: 11730050 EA VERZ 25-631

Rechters: T.M.A. van Löben Sels

Advocaten: M. Kartal, mr. E. Cakmak en mr. F.T. van 't Hul

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst van werknemer is met toestemming van het UWV opgezegd. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van ruim zeven ton omdat geen sprake zou zijn van een voldragen a-grond. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2017 in dienst getreden bij Eagle Eye Networks B.V. (hierna: EEN) in de functie van Finance Director EMEA. EEN heeft met werknemer overlegd over het beëindigen van de arbeidsovereenkomst en het continueren van de werkzaamheden op zzp-basis. Partijen hebben geen overeenstemming bereikt, en op 24 oktober 2024 heeft EEN het UWV om toestemming gevraagd de arbeidsovereenkomst te beëindigen vanwege bedrijfseconomische redenen. EEN had in oktober 2025 een overleg met werknemer ingepland om het budget voor 2025 te bespreken, maar in werkelijkheid werd werknemer medegedeeld dat hij boventallig was geworden vanwege een reorganisatie. Werknemer is uitgenodigd voor een herplaatsingsgesprek op 15 november 2024. Het UWV heeft EEN toestemming verleend de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 13 mei 2025 heeft EEN werknemer geïnformeerd gebruik te maken van haar bevoegdheid de aandelen van werknemer in EEN terug te kopen. Werknemer verzoekt de kantonrechter om EEN te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Werknemer stelt dat EEN niet aan de hand van objectieve en verifieerbare documenten heeft onderbouwd waarom zijn functie was komen te vervallen. Ook stelt werknemer dat EEN hem ten onrechte niet de functie van VP of Finance heeft aangeboden. Ook stelt werknemer dat schade is ontstaan vanwege het ontnemen van de aandelen, waardoor de totaal verzochte billijke vergoeding ruim zeven ton bedraagt. EEN voert aan dat vanuit het concern is besloten dat de resultaten beter moesten en dat de onderneming in Amerika gecentraliseerd zou worden. Ook heeft werknemer zijn eigen functie deels overbodig gemaakt door zijn team uit te breiden. Werknemer hield zich alleen nog bezig met aansturende en strategische werkzaamheden, en juist die werkzaamheden worden inmiddels vanuit Amerika uitgevoerd. EEN voert aan dat het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing is omdat de functie van werknemer een unieke functie betreft. Ook heeft EEN vastgesteld dat er wereldwijd geen herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Onbetwist is gebleven dat, nadat investeringen door moederbedrijf Eagle Eye Networks Inc niet tot de verwachte groei hadden geleid, de hele groep waartoe Eagle Eye Networks behoort in juni 2024 onder de loep is genomen. Er is voor gekozen om een deel van de werkzaamheden van werknemer te verplaatsen naar het hoofdkantoor in de Verenigde Staten. Eagle Eye Networks, althans het moederbedrijf in de Verenigde Staten, vindt het kennelijk efficiënter dat een deel van de werkzaamheden van werknemer voortaan daar wordt uitgevoerd en dat bij Eagle Eye Networks in Amsterdam een managementlaag verdwijnt. Zoals gezegd mag een werkgever die beleidskeuze maken. EEN heeft voldoende gesteld dat het ontslag voor een doelmatige bedrijfsvoering zal zorgen. Werknemer had als Finance Director EMEA een unieke functie, zodat het afspiegelingsfunctie niet van toepassing is. Hoewel partijen van mening verschillen over hoe het herplaatsingsgesprek is gelopen, staat vast dat het heeft plaatsgevonden en dat een overzicht van vacatures met werknemer is gedeeld. Dat dit niet tot een resultaat heeft geleid doet aan de door Eagle Eye Networks gedane inspanning niet af. Binnen Eagle Eye Networks kon werknemer niet worden herplaatst en een garantie dat er binnen het wereldwijde concern een passende herplaatsingsmogelijkheid kon worden gevonden, kan Eagle Eye Networks niet geven. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 26-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7144

Zaaknummer: 11672441 EA VERZ 25-495

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: J. Rosendahl en C.H. van Tok

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW en 7:682 lid BW

RECHTSPRAAK

Zieke werknemer die tijdens een gedeeltelijk ingetrokken vakantie wegblijft en niet bereikbaar is, is onterecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Op 1 oktober 2021 is werknemer als 'handler' in dienst getreden bij werkgeefster. Op 16 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In het verzuimbeleid van werkgeefster is onder andere opgenomen dat de werknemer telefonisch beschikbaar dient te zijn voor de leidinggevende en de Arbodienst en er regelmatig contact dient plaats te vinden. Voor de periode van 1 januari 2024 tot en met 8 maart 2024 had werknemer verlof aangevraagd, dat in eerste instantie door werkgeefster is goedgekeurd. Werknemer heeft daarna een vliegticket geboekt naar Asmara met een heenreis van 2 januari 2024 en een terugreis op 8 maart 2024. In december 2023 heeft werkgeefster de toestemming voor de geplande verlofperiode vanaf 22 januari 2024 ingetrokken in verband met de re-integratieverplichtingen van werknemer. Op 22 januari 2024 is werknemer niet verschenen op het werk. Werkgeefster heeft meermaals gepoogd – onder andere door middel van brieven, e-mails, Whatsapp-berichten, een loonstop en een laatste waarschuwingsbrief – in contact te komen met werknemer, maar dit is steeds niet gelukt. Ook voor het UWV was werknemer onbereikbaar. Werknemer is op 11 maart 2024, in plaats van 8 maart 2024, in Amsterdam geland wegens een ziekenhuisopname in Cairo. Op 13 maart 2024 heeft werkgeefster werknemer per brief op staande voet ontslagen wegens het ongeoorloofd afwezig zijn, het niet voldoen aan redelijke opdrachten van werkgeefster, het wegblijven na 22 januari 2024 en het belemmeren van zijn herstel en re-integratie. Werknemer heeft op diezelfde dag voor het eerst weer contact opgenomen met werkgeefster. Bij beschikking van 31 juli 2024 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werkgeefster werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen. Werknemer voert in hoger beroep vijf grieven aan tegen de beschikking van de kantonrechter van 31 juli 2024.

Oordeel

Als onweersproken staat vast dat werknemer in maart 2023 van werkgeefster toestemming had gekregen om in de periode van 1 januari 2024 tot en met 8 maart 2024 op vakantie te gaan naar Eritrea. Met de door werkgeefster gegeven toestemming was de vakantie van werknemer

over de periode van 1 januari tot en met 8 maart 2024 dan ook vastgesteld. Werkgeefster heeft vervolgens op 19 en 21 december 2023, twee weken voordat werknemer naar Eritrea zou vertrekken, aan werknemer medegedeeld dat dit verlof deels werd ingetrokken en dat het werknemer werd toegestaan om drie weken (1 januari 2024 tot en met 21 januari 2024) op vakantie te gaan naar Eritrea. Hiermee is echter nog niet gezegd dat werknemer vanaf 22 januari 2024 ongeoorloofd afwezig was. Op grond van de wet kan een eenmaal vastgestelde vakantie niet zomaar door de werkgever worden ingetrokken. Artikel 7:638 lid 5 BW bepaalt namelijk dat de werkgever na overleg met de werknemer het vastgestelde tijdvak van vakantie kan wijzigen, indien daarvoor gewichtige redenen zijn. Tussen partijen staat niet ter discussie dat de enkele afwezigheid van werknemer, ook al was het voor een lange vakantieperiode van negen weken, niet had kunnen leiden en ook niet heeft geleid tot een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering van werkgeefster. Werknemer was immers nog altijd ziek en werkte in het kader van zijn re-integratie slechts 3 x 3 uur per week. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om met in elk geval een bericht van de bedrijfsarts te onderbouwen waarom de toegezegde vakantieperiode in de weg staat aan de re-integratieverplichtingen van werknemer. Naar het oordeel van het hof voert werkgeefster onvoldoende feiten en omstandigheden aan op grond waarvan kan worden geconcludeerd dat werknemer ondubbelzinnig heeft ingestemd met een inkorting van het al goedgekeurde verlof van negen weken naar drie weken. Nu partijen geen nieuwe vakantieperiode zijn overeengekomen en werkgeefster de eerder toegestane vakantieperiode vanwege het ontbreken van een gewichtige reden niet had mogen intrekken, neemt het hof voor de verdere beoordeling tot uitgangspunt dat werknemer vanwege de eerder door werkgeefster goedgekeurde vakantieaanvraag geoorloofd afwezig was in de periode van 1 januari tot en met 8 maart 2024. Dit betekent dat er voor hem in die periode geen verplichting bestond om met werkgeefster contact op te nemen en/of te verschijnen op de werkvloer. Dit ligt echter anders voor de periode van 11 maart tot en met 13 maart 2024. Het hof acht dit verwijtbaar handelen van werknemer gedurende slechts enkele dagen echter onvoldoende om een dringende reden voor ontslag op staande voet aan te nemen. Werkgeefster had ook kunnen volstaan met een lichtere sanctie, zoals het opschorten van het loon. Het hof neemt verder de persoonlijke omstandigheden van werknemer in aanmerking. Aangenomen mag worden dat het ontslag op staande voet aanzienlijke financiële gevolgen voor hem heeft gehad. Hij had immers plots geen inkomen meer en kon door zijn beperkingen wegens ziekte niet meteen ander werk vinden. Daarnaast heeft het ontslag op staande voet mogelijk gevolgen voor eventuele aanspraken van werknemer op een WW-, ZW- en/of WIA-uitkering. Op grond van het bovenstaande oordeelt het hof dat het ontslag op staande voet niet gerechtvaardigd was en dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW heeft opgezegd. Dit betekent dat de kantonrechter ten onrechte het verzoek van werknemer tot vernietiging van

het ontslag op staande voet heeft afgewezen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst met ingang van de datum van het ontslag op staande voet. De verzoeken van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst te ontbinden worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1737

Zaaknummer: 200.347.767_01

Rechters: J.W. van Rijkom, P.P.M. Rousseau en de Graauw

Advocaten: M. Cankaya en A.D. Putker-Blees

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Schadevergoedingsvordering werknemer na beëindiging van het dienstverband afgewezen. Vordering leent zich niet voor kortgedingprocedure. Bewindvoering.

Feiten

Werkneemster is op 9 januari 2017 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Elis B.V., op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zeven maanden, in de functie van accountmanager. De einddatum betrof 8 augustus 2017. Bij brief van 9 juli 2025 heeft de bewindvoerder q.q. zich in de procedure gevoegd. Vanaf die datum wordt de bewindvoerder q.q. als eisende partij aangemerkt. Op 9 maart 2017 heeft werkneemster een officiële waarschuwing ontvangen. Op 6 april 2017 meldt werkneemster zich ziek, waarna de bedrijfsarts oordeelt dat er sprake is van een arbeidsconflict. Na diverse gesprekken tussen partijen wordt werkneemster met ingang van 19 april 2017 tot de einddatum van het dienstverband vrijgesteld van werkzaamheden. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat het dienstverband met Elis nooit op rechtsgeldige wijze is beëindigd en een veroordeling tot betaling van een schadevergoeding van € 447.353 netto op basis van arbeidsrechtelijke verplichtingen, alle wetsovertredingen en aangerichte schade. Werkneemster stelt sinds 2018 in een situatie van ernstige bestaansonzekerheid te verkeren en dat dit het gevolg is van het handelen en nalaten van Elis. Zij is haar woning verloren, werd dakloos, raakte al haar bezittingen, huisraad en huisdieren kwijt en raakte langdurig psychisch ontregeld. Elis concludeert tot niet-ontvankelijkheid dan wel tot afwijzing van de vorderingen omdat werkneemster geen spoedeisend belang heeft bij haar vordering nu de gestelde grondslag voor de vorderingen is gelegen in 2017 en deze procedure zo'n acht jaar later is begonnen.

Oordeel

Los van het antwoord op de vraag of werkneemster een spoedeisend belang heeft bij haar vorderingen, is de kantonrechter van oordeel dat de vorderingen zich niet lenen voor een kortgedingprocedure en daarom moeten worden afgewezen. Uit de overgelegde stukken en op basis van de door Elis gegeven toelichting kan, voorlopig oordelend, niet worden vastgesteld

dat bij het einde van het dienstverband tussen werknemster en Elis sprake is geweest van onregelmatigheden die de rechtsgeldigheid van de beëindiging van het dienstverband kunnen aantasten en dat Elis als gevolg daarvan aansprakelijk is voor de door werknemster gestelde, door haar geleden, schade. Datzelfde geldt voor de overige door werknemster aangevoerde gronden. Om tot een afgewogen oordeel te kunnen komen over de gestelde schadeveroorzakende gebeurtenissen dient naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter nader feitenonderzoek te worden verricht en/of verdere bewijsvoering te worden geleverd, waarvoor de onderhavige kortgedingprocedure zich niet leent.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8791

Zaaknummer: 11705397 \ VV EXPL 25-85

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: M.G.N. de Jonge

Wetsartikelen: 223 Rv

RECHTSPRAAK

Geen disfunctioneren maar een verstoorde arbeidsverhouding, waarbij sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster. Toekenning billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster is een bedrijf dat zich bezighoudt met de ontwikkeling en vervaardiging van halfgeleiders. Werknemer is in 2020 bij werkgeefster in dienst getreden als package innovation engineer met een voltijd (fulltime) aanstelling. Zijn laatstverdiende loon bedraagt € 5.631,84 bruto per maand, te vermeerderen met een persoonlijk budget van 24,57% van zijn jaarsalaris waar ook 8% vakantiebijslag onderdeel van uitmaakt. Partijen hebben een thuiswerkovereenkomst (Working from Home Agreement) getekend. Daarin is bepaald dat werknemer ten minste drie dagen per week op kantoor zal werken en de overige dagen vanuit huis. In september 2022 is werknemer vader geworden en in januari 2023 heeft hij vaderschapsverlof genoten. In de maanden juli en augustus 2023 heeft werknemer ouderschapsverlof genoten. Na afloop daarvan is discussie ontstaan over het functioneren. Werknemer vindt het onterecht en oneerlijk dat hij een verbetertraject moet volgen. Op 5 maart 2024 heeft de HR-manager met werknemer gesproken over de beoordeling en over de mogelijke gevolgen daarvan. Het vervolggesprek, dat was gepland op 14 maart 2024, is niet doorgegaan vanwege de ziekmelding van werknemer op 13 maart 2024. Op advies van de bedrijfsarts heeft vervolgens mediation plaatsgevonden, zonder succes. De bedrijfsarts heeft werknemer op 2 juli 2024 met ingang van uiterlijk 15 augustus 2024 arbeidsgeschikt geacht. Werkgeefster heeft daarop vooruitlopend tijdens een gesprek op 9 juli 2024 werknemer vrijgesteld van het verrichten van zijn werkzaamheden. Nadat het UWV in een deskundigenoordeel van 10 oktober 2024 heeft bevestigd dat werknemer terecht hersteld is gemeld, heeft werkgeefster een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter ingediend. Na de afwijzing van het ontbindingsverzoek door de kantonrechter heeft werkgeefster de vrijstelling voor het verrichten van werkzaamheden gehandhaafd. Daarop heeft opnieuw mediation plaatsgevonden, wederom zonder succes. Het hoger beroep is erop gericht dat het hof een tijdstip bepaalt waarop de arbeidsovereenkomst eindigt. Werknemer verzet zich daartegen. Als de arbeidsovereenkomst toch tot een einde komt, verzoekt werknemer om inachtneming

van de opzegtermijn en om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding

Oordeel

Werkgeefster beroept zich primair op disfunctioneren van werknemer. Volgens werkgeefster is werknemer ongeschikt voor zijn functie omdat (1) zijn productie ruim onder het teamgemiddelde ligt, (2) hij gebrekkig communiceert, zowel met zijn naaste collega's (peers) als met zijn opdrachtgevers uit de organisatie (stakeholders), (3) hij onvoldoende aanwezig en zichtbaar is, (4) hij te weinig innovatief is en (5) de kwaliteit van zijn rapporten ondermaats is. Ondanks een verbetertraject van vijf maanden is werknemer volgens werkgeefster niet in staat gebleken om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Het hof oordeelt dat er geen sprake is van een voldragen d-grond. Werknemer betwist dat er sprake is van enig disfunctioneren. Werkgeefster heeft in het licht van een eerdere beoordeling in redelijkheid dan ook niet kunnen vaststellen dat werknemer onder andere op het punt van het teamgemiddelde disfunctioneerde. Er was zelfs sprake van een verbetering ten opzichte van zijn productie in heel 2022 en werknemer was bovendien de hele maand januari 2023 afwezig in verband met vaderschapsverlof. Dat maakt ook dat werkgeefster in september 2023, toen werknemer terugkeerde na twee maanden afwezigheid in verband met ouderschapsverlof (juli en augustus 2023), geen gerechtvaardigde reden had om een formeel verbetertraject met mogelijk vergaande consequenties te beginnen. Vast staat dat de verhoudingen na het instellen van het verbetertraject onder druk zijn komen te staan. Omdat er sprake was van een prematuur verbetertraject, zoals de kantonrechter al oordeelde, welk oordeel het hof onderschrijft, mocht van werkgeefster worden verwacht dat zij werknemer niet (langer) zou verwijten dat hij zich daartegen had verzet. De situatie is na de beschikking van de kantonrechter gewijzigd. Er heeft opnieuw mediation plaatsgevonden en dit heeft de verhoudingen niet kunnen verbeteren. Daarnaast hebben collega's van werknemer, zowel zijn (indirect) leidinggevenden als zijn naaste collega's (peers) en een belangrijke stakeholder, zich desgevraagd schriftelijk uitgelaten over hun gebrek aan vertrouwen in een toekomstige samenwerking met werknemer. Gelet op de ernst van de vertrouwensbreuk, waarbij werkgeefster geen gevoelige informatie meer aan werknemer meent te kunnen toevertrouwen, ligt een herplaatsing binnen werkgeefster naar het oordeel van het hof niet in de rede. Het hof oordeelt dat de verhoudingen onnodig onder druk zijn komen te staan doordat werkgeefster met een formeel verbetertraject is begonnen, terwijl daar op dat moment geen gerechtvaardigde reden voor was. Dat werkgeefster zelf het ontstaan en voortbestaan van de verstoorde arbeidsverhouding in de hand heeft gewerkt acht het hof ernstig verwijtbaar. Dat werkgeefster tot tweemaal toe een mediationtraject heeft gefaciliteerd, doet aan de ernst van de verwijtbaarheid niets af. Dit betekent dat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6437

Zaaknummer: 200.354.507/01

Rechters: M.J.P. Heijmans en M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: N.D. Volmer, R.C.M. Klatten en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Voorzieningenrechter oordeelt dat werknemer rechtsgeldig is benoemd tot statutair bestuurder en daarom zonder instemming kon worden ontslagen.

Feiten

Werkgever exploiteert casino's onder de naam [handelsnaam] en verricht tevens online casinoactiviteiten. Na een vergadering van de raad van commissarissen (hierna: RvC) op 28 september 2023 is besloten werknemer te benoemen tot CEO en statutaire bestuurder van werkgever. De voorzitter van de RvC kreeg mandaat om de arbeidsvoorwaarden vast te stellen en de bestuurdersovereenkomst te ondertekenen. Op 23 oktober 2023 hebben partijen een bestuurdersovereenkomst gesloten, waarin is bepaald dat werknemer met ingang van 1 januari 2024 tot statutair bestuurder wordt benoemd. De aandeelhoudersvergadering van 4 januari 2024 heeft hiervan kennisgenomen en de benoeming van werknemer als CEO en statutair bestuurder bevestigd. Onder leiding van werknemer heeft werkgever een reorganisatie en een schuldsaneringstraject op grond van de Wet homologatie onderhands akkoord (WHOA) doorgevoerd. Bij brief van 9 juli 2025 heeft de RvC werknemer geïnformeerd over het voornemen hem te ontslaan als statutair bestuurder en werknemer. Werknemer heeft op 14 juli 2025 verzocht de ontslagredenen schriftelijk te ontvangen, waarop werkgever die op 24 juli 2025 heeft verstrekt. De aanvankelijk geplande vergadering over het ontslag op 4 augustus 2025 is vanwege het verlof van werknemer verplaatst naar 26 augustus 2025. Werkgever heeft werknemer op 8 augustus 2025 verboden om tot aan die vergadering werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft op 25 augustus 2025 een schriftelijke zienswijze aan de RvC en aandeelhouders gestuurd en zich afgemeld voor de vergadering. In de vergadering van 26 augustus 2025 is werknemer per direct ontslagen als bestuurder, is de arbeidsovereenkomst opgezegd met inachtneming van de opzegtermijn en is werknemer voor de resterende duur geschorst. Partijen twisten over de rechtsgeldigheid van het ontslag van werknemer als statutair bestuurder en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. De voorzieningenrechter stelt vast dat werknemer wél rechtsgeldig is benoemd tot statutair bestuurder van werkgever. Uit de notulen van de vergadering van de RvC van 28 september 2023 blijkt voldoende duidelijk de wil om werknemer te benoemen als bestuurder. De benoeming is vervolgens bekrachtigd door de ondertekening van de bestuurdersovereenkomst en de aandeelhoudersvergadering van 4 januari 2024. Dat in de notulen het woord 'willen' wordt gebruikt, doet daar niet aan af. Ook het ontbreken van raadpleging van de ondernemingsraad tast de rechtsgeldigheid van de benoeming niet aan. Omdat werknemer statutair bestuurder was, mocht werkgever de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig opzeggen zonder diens instemming. Nu werknemer inmiddels rechtsgeldig is ontslagen als bestuurder en de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2026 eindigt, weegt het belang van werkgever bij rust en continuïteit zwaarder dan het belang van werknemer bij wedertewerkstelling. Daarbij speelt mee dat werknemer geen 'gewone' werknemer was en dat zijn bestuurdersfunctie niet meer past binnen de organisatie. Bovendien is in de bestuurdersovereenkomst een beëindigingsvergoeding van € 75.000 bruto overeengekomen, die mede is bedoeld om de gevolgen van het ontslag te verzachten. De vorderingen van werknemer, waaronder die tot wedertewerkstelling, worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10108

Zaaknummer: C/03/344809 KG ZA 25-328

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: J.A. Beekers en P. de Boer

Wetsartikelen: 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond (bedrijfseconomische omstandigheden). Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster; slechts toekenning van een transitievergoeding.

Feiten

Werkgeefster is Crocs Europe B.V. (hierna: *Crocs*), een dochteronderneming van Crocs Inc. in de Verenigde Staten. Crocs is verantwoordelijk voor de distributie, marketing en verkoop van Crocs-schoenen in Europa. Werkneemster is sinds 14 november 2023 in dienst bij Crocs in de functie van *Director HR Business Partner EMEA*. Zij werkte 40 uur per week en ontving een maandsalaris van € 11.180,55 bruto exclusief vakantiegeld. Op 17 april 2025 heeft Crocs de ondernemingsraad om advies gevraagd over een reorganisatie. Op 2 mei 2025 heeft de OR positief geadviseerd. Onderdeel van de reorganisatie was het vervallen van de functie van werkneemster. Op 6 mei 2025 heeft Crocs om 14:36 uur een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend wegens bedrijfseconomische omstandigheden (organisatorische veranderingen). Diezelfde dag heeft werkneemster zich om 19:54 uur ziek gemeld wegens rugklachten na een val. De bedrijfsarts heeft als eerste verzuimdag 7 mei 2025 geregistreerd. Op die datum is werkneemster geïnformeerd dat haar functie kwam te vervallen. Het UWV heeft op 1 juli 2025 de ontslagaanvraag afgewezen, omdat het meende dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing was: de ziekmelding en het A-formulier waren immers van dezelfde datum. De inhoudelijke beoordeling van de ontslagaanvraag bleef daardoor achterwege. Crocs heeft vervolgens op 8 juli 2025 de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens bedrijfseconomische omstandigheden (a-grond). Partijen twisten over de vraag of het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is, en of de reorganisatie voldoende grond vormt voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing is, omdat de arbeidsongeschiktheid van werkneemster pas ná de

indiening van het A-formulier bij het UWV is aangevangen. De fax met de ontslagaanvraag werd eerder verzonden dan de e-mail waarin werkneemster zich ziekmeldde, en uit de rapportage van de bedrijfsarts blijkt dat de eerste ziektedag 7 mei 2025 was. Vervolgens oordeelt de kantonrechter dat Crocs voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat de arbeidsplaats van werkneemster structureel is komen te vervallen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. De kantonrechter acht de door Crocs toegelichte organisatorische herstructurering voldoende onderbouwd en de afspiegeling correct toegepast. Dat de functie in andere landen niet is geschrapt, doet daar niet aan af. De ondernemingsraad heeft bovendien positief geadviseerd over de reorganisatie. Ook is herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk gebleken. Crocs heeft meerdere gesprekken aangeboden, waarop werkneemster niet heeft gereageerd. De overige door haar aangedragen functies zijn niet passend of niet beschikbaar. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025.

Vergoedingen

Werkneemster heeft recht op een transitievergoeding van € 8.248,49 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 1 januari 2026. Het verzoek van werkneemster om een billijke vergoeding wordt afgewezen. De kantonrechter acht niet bewezen dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Crocs.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:10947

Zaaknummer: 11783751

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: G.A. Tsiris en B. Parmentier

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond. De weigerachtige houding van werknemer om op de werkplek terug te leren en zijn wijze van communiceren maakt dat sprake is van verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is op 4 april 2022 bij Hanos Amsterdam B.V. (hierna: 'Hanos') in dienst getreden. Op 30 oktober 2024 heeft werknemer bij zijn teamleider gemeld dat hij problemen ervaart met een collega (hierna: 'X'). Op 5 november 2024 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer, zijn teamleider en het hoofd logistiek. Op 6 november 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. In een verslag van de bedrijfsarts van 14 november 2024 staat dat de klachten van werknemer niet berusten op onderliggend ziekte of gebrek, maar moeten worden gezien als een reactief beeld als gevolg van de verstoorde arbeidsverhoudingen op zijn werkplek. Op 25 november 2024 is er een gesprek geweest tussen werknemer, de HR Business Partner en de logistiek manager. Uit dat gesprek volgt onder meer dat werknemer niet in gesprek wil met X en ook niet op een ander tijdstip of op een andere afdeling wil werken. Op 6 februari 2025 heeft werknemer een intakegesprek gehad met de mediator. In een e-mail van 20 maart 2025 heeft de mediator geschreven dat het gesprek door werknemer relatief snel werd gestopt en hij vervolgens de ruimte verliet. Verder schrijft de mediator dat hij werknemer een e-mail heeft gestuurd maar daarop geen reactie heeft gehad. Op 10 februari 2025 heeft werknemer een bericht gestuurd aan de HR-adviseur waarin hij kritiek uit op de bedrijfsvoering en het functioneren van leidinggevenden van Hanos. Bij brief van 18 april 2025 heeft Hanos werknemer op 24 april 2025 uitgenodigd voor een gesprek. Werknemer is niet verschenen. Op 7 mei 2025 heeft werknemer naar het hoofd logistiek onder meer het bericht gestuurd: "Zuigers jullie zijn flikkers/homo's". Bij brief van 12 mei 2025 heeft Hanos aan werknemer een officiële waarschuwing gegeven. Op 20 mei 2025 heeft de bedrijfsarts partijen geadviseerd werknemer een bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek te laten doen om te onderbouwen of er sprake is van ziekte/gebrek. Werknemer heeft niet meegewerkt aan dat onderzoek, althans dat onderzoek is op zijn verzoek stopgezet. Bij e-mail van 25 augustus 2025 heeft werknemer aan de HR-adviseur onder meer geschreven: "U hadt weer iest gedaan waar u

hard blij van wordt jammer dat in dat bedrijf dat niemand ziet wat u doet ...maar een dag zal het waarheid boven tafel komen”.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hanos verzoekt primair ontbinding op de e-grond. De kantonrechter stelt vast dat werknemer niet heeft meegewerkt aan terugkeer naar zijn werkplek. Hij heeft bij Hanos gemeld dat hij problemen had met een collega, maar niet concreet gemaakt waarom het gedrag van die collega zodanig is dat van werknemer niet kan worden verwacht dat hij komt werken. Aan meerdere verzoeken van Hanos om in het bijzijn van een derde het gesprek aan te gaan met die collega, heeft werknemer geen gehoor gegeven. Ook aan de meer dan redelijke verzoeken van Hanos om op een ander tijdstip of op een andere afdeling te werken heeft werknemer geen gehoor gegeven. Verder heeft werknemer de mediation gefrustreerd door tijdens het intakegesprek weg te lopen en een e-mail van de mediator onbeantwoord te laten. Tot slot is een bedrijfsgeneeskundig belastbaarheidsonderzoek niet uitgevoerd, omdat werknemer hieraan geen medewerking verleende. Ook heeft werknemer op 10 februari 2024 op onacceptabele wijze kritiek geuit op de bedrijfsvoering en het functioneren van leidinggevenden van Hanos. Ook de berichten van werknemer van 7 mei 2025 en van 25 augustus 2025 overschrijden alle fatsoensnormen. Geconcludeerd wordt dat het gedrag van en de uitlatingen door werknemer zijn aan te merken als verwijtbaar handelen. Van werknemer mag worden verwacht dat hij op een constructieve en respectvolle wijze communiceert met Hanos. De weigerachtige houding van werknemer om op de werkplek terug te keren en zijn wijze van communiceren maakt een verdere samenwerking met Hanos onmogelijk. Van Hanos kan dan ook niet worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat de bedrijfsarts op 28 januari 2025 heeft geoordeeld dat werknemer per 29 januari 2025 weer arbeidsgeschikt is voor eigen werk. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7145

Zaaknummer: 11669085 EA VERZ 25-482

Rechters: C. Kraak

Advocaten: M.P.A. Bos

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

RECHTSPRAAK

Beroep op klachtplicht slaagt. Niet valt in te zien waarom werknemer in de eerdere procedures tussen partijen de op dat moment opeisbare vakantietoeslag niet heeft kunnen betrekken.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2021 bij werkgever (eenmanszaak) in dienst getreden. Werkgever en werkneemster zijn op 11 november 2021 met elkaar gehuwd. Tussen partijen zijn ernstige huwelijksproblemen ontstaan. Partijen zijn de afgelopen jaren in diverse gerechtelijke procedures verwickeld, zowel betrekking hebbende op de echtscheiding als op de (afwikkeling van de) arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft bij dagvaarding van 6 september 2023 een kort geding tegen werkgever aangespannen, omdat het salaris niet (tijdig) was betaald. Die loonvordering is gedeeltelijk toegewezen bij vonnis in kort geding van 10 november 2023 van de rechtbank Noord-Holland. Vervolgens heeft werkgever een ontbindingsprocedure van de arbeidsovereenkomst geïnitieerd. Bij beschikking van 6 februari 2024 heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 april 2024 op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Daarbij is de wettelijke transitievergoeding toegekend en de door werkneemster verzochte billijke vergoeding afgewezen. Werkneemster is in hoger beroep gegaan en het gerechtshof Amsterdam heeft bij arrest van 17 december 2024 (alsnog) een billijke vergoeding van € 7.000 aan werkneemster toegekend. In deze procedure vordert werkneemster een verklaring voor recht dat werkgever aan haar over het gehele dienstverband 8% vakantietoeslag is verschuldigd. Dit heeft zij nimmer uitbetaald gekregen. Zij vordert om die reden veroordeling van werkgever tot betaling van vakantietoeslag van € 7.540 bruto, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente vanaf 1 juli 2022.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemers hebben wettelijk recht op 8% vakantietoeslag. Werkgever voert aan dat in dit geval sprake was van een *all-in* salaris. De kantonrechter verwerpt dit verweer en oordeelt dat ervan moet worden uitgegaan dat de vakantietoeslag niet was inbegrepen in de maandelijkse salarisbetalingen van € 3.250. Werkgever is er niet in geslaagd dit te bewijzen. Werkgever beroept zich op de klachtplicht

(artikel 6:89 BW). Vakantietoelage is een wettelijk recht dat elke werknemer jegens de werkgever heeft en dat voor wat betreft de hoogte direct afhankelijk is van de hoogte van het salaris. Het is daarmee zo onlosmakelijk verbonden met het salaris, dat het niet betalen van vakantietoelage moet worden aangemerkt als een gebrek in de nakoming van de (loon)betalingsverplichtingen van de werkgever. De vakantietoelage is door werkgever niet betaald en het gebrek staat daarmee vast. De klachtplicht in het arbeidsrecht houdt - kort gezegd - in dat werknemers tijdig moeten klagen over gebreken in de prestatie van de werkgever, zoals het niet (volledig) ontvangen van loon, omdat anders hun recht daarop vervalt. De kantonrechter stelt vast dat werknemer voor het eerst heeft verzocht om uitbetaling van de achterstallige vakantietoelage bij brief van haar gemachtigde van 4 juni 2024. Werknemer werd, in ieder geval vanaf 6 september 2023 toen zij een kort geding tegen werkgever aanspande inzake achterstallige loonbetalingen, bijgestaan door haar gemachtigde. De vakantietoelage over de periode tot 1 juni 2023 was op dat moment opeisbaar. Niet valt in te zien waarom werknemer in de eerdere procedures tussen partijen (in kort geding en/of als onderdeel van haar tegenverzoek in de ontbindingsprocedure) de op dat moment opeisbare vakantietoelage niet heeft kunnen betrekken. De kantonrechter oordeelt daarom dat werknemer over het niet betalen van vakantietoelage voor de periode tot 1 juni 2023 niet tijdig heeft geklaagd. Haar vorderingen worden om deze reden in zoverre afgewezen. Dit geldt niet voor de vakantietoelage over de periode van 1 juli 2023 tot 1 april 2024. De opeisbaarheid daarvan was immers 1 mei 2024 (een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst). Het verzoek om deze vakantietoelage uit te betalen op 4 juni 2024 is slechts één maand (en een paar dagen) later gedaan en daarmee tijdig. De vordering inzake de vakantietoelage over deze periode wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11529

Zaaknummer: 11585653

Rechters: E. Jochem

Advocaten: R.A.C.G. Martens en Y. Ersoy

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging van de arbeidsovereenkomst wegens dwaling heeft tot gevolg dat het bemiddelingsbureau op grond van de bemiddelingsovereenkomst geen aanspraak meer kan maken op een bemiddelingsvergoeding.

Feiten

In 2023 hebben Steens Professionals B.V. (hierna: Steens), een onderneming die zich bezighoudt met de bemiddeling van financieel personeel, Fintag Group B.V. (hierna: Fintag), een financiële dienstverlener, en Yoursafe, een onderdeel van een groep bedrijven met Fintag aan het hoofd, overlegd over de invulling van een vacature voor een CFO bij Yoursafe. De tussen partijen afgesproken wervingsvergoeding bedroeg 27,5% van het totale jaarsalaris voor de CFO-functie (een bedrag van € 39.683,77). Daarnaast spraken partijen af dat betaling van de diensten van Steens zou plaatsvinden na het tekenen van de arbeidsovereenkomst tussen Yoursafe en de aangedragen kandidaat. Op 30 mei 2023 tekenden Yoursafe en de door Steens aangedragen kandidaat een arbeidsovereenkomst, waarna de kandidaat bij Yoursafe in dienst trad. Op 1 november 2023 heeft de advocaat van Yoursafe de arbeidsovereenkomst met deze kandidaat buitengerechtelijk vernietigd wegens dwaling. Op 31 januari 2024 oordeelde de rechtbank Amsterdam dat deze vernietiging terecht was. Op 11 juni 2024 heeft Fintag Steens gesommeerd tot terugbetaling van de wervingsvergoeding. In dezelfde brief liet Fintag Steens weten dat zij er geen enkele behoefte meer aan had de opdracht tot het werven en selecteren van een nieuwe kandidaat (opnieuw) aan Steens te verstrekken. In onderhavige procedure vordert Fintag Steens te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 39.683,77, vermeerderd met de wettelijke handelsrente vanaf 24 juni 2024 en de buitengerechtelijke kosten. Steens stelt zich daarentegen op het standpunt dat zij niet aansprakelijk is voor de ontstane situatie en er geen enkele verplichting bestaat tot het terugbetalen van de wervingsvergoeding. Daarnaast stelt zij zich op het standpunt dat zij niet met Fintag, maar met Yoursafe een overeenkomst van opdracht heeft gesloten.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. De overeenkomst is gesloten tussen Steens en Fintag. De door

Steens gezonden offerte is ondertekend namens Fintag Group B.V. Steens heeft bovendien haar factuur gericht aan Fintag en niet in geschil is dat deze door Fintag is betaald. Dat Steens (ook) heeft gecorrespondeerd met mensen van Yoursafe, is in het licht van het voorgaande onvoldoende voor de conclusie dat Yoursafe contractspartij was. Fintag is dan ook ontvankelijk in haar vordering. Fintag heeft haar vordering gegrond op onverschuldigde betaling (artikel 6:203 BW). Om te kunnen beoordelen of de vernietiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg had dat Fintag zonder rechtsgrond aan Steens heeft betaald, moet eerst worden vastgesteld wat partijen met betrekking tot de betalingsverplichting zijn overeengekomen. Vast staat dat de opdracht van Fintag aan Steens een opdracht was om tegen betaling werkzaam te zijn bij het tot stand brengen van een overeenkomst tussen Fintag en een CFO (de bemiddelingsovereenkomst ex artikel 7:425 BW). Met betrekking tot de door Fintag aan Steens te betalen vergoeding hebben partijen in de overeenkomst opgenomen dat deze verschuldigd wordt direct na het tekenen van de arbeidsovereenkomst. Partijen zijn het erover eens dat daarmee is bedoeld 'direct na het tot stand komen van de arbeidsovereenkomst'. Het argument van Steens dat de betalingsverplichting na de vernietiging van de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan omdat partijen daarover in de overeenkomst geen afwijkende afspraken hebben gemaakt slaagt niet. Voor het intreden van de rechtsgevolgen van vernietiging is het niet noodzakelijk dat partijen daarover nadere afspraken maken. Veeleer geldt het tegenovergestelde: als Steens had willen bewerkstelligen dat haar aanspraak op betaling in stand zou blijven na vernietiging van de bemiddelde arbeidsovereenkomst, had het op haar weg gelegen daar nadere afspraken over te maken. Niet in geschil is dat dat niet is gebeurd. Het voorgaande brengt naar het oordeel van de rechtbank met zich mee dat de vernietiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft dat de bemiddelingsovereenkomst niet langer een rechtsgrond bood voor de betalingsverplichting van Fintag. Het gevolg van de vernietiging van een overeenkomst is namelijk dat die overeenkomst wordt geacht nooit tot stand te zijn gekomen (artikel 3:53 lid 1 BW). Dit betekent dat Steens de betaalde bemiddelingsvergoeding moet terugbetalen. De door Fintag gevorderde wettelijke handelsrente is niet verschuldigd nu de vordering is gegrond op onverschuldigde betaling en niet op een handelsovereenkomst in de zin van artikel 6:119a lid 1 BW. De wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW kan wel worden toegewezen. Het voorgaande betekent niet dat Steens in het geheel geen aanspraak heeft op een vergoeding. Vast staat dat Steens werkzaamheden heeft verricht in het kader van de bemiddeling. De rechtbank oordeelt daarom op grond van artikel 7:426 lid 1 jo. 7:411 lid 1 BW dat Steens recht heeft op betaling van een redelijk loon. De rechtbank heeft echter onvoldoende informatie om het redelijk loon vast te kunnen stellen en wil daarom van partijen nadere gegevens ontvangen. Steens zal eerst in de gelegenheid worden gesteld zich bij akte uit te laten over wat zij een redelijk loon vindt en welke factoren daarbij gewogen moeten worden. Fintag zal

daarna in de gelegenheid worden gesteld daarop te reageren. De rechtbank houdt de beslissing aan.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7055

Zaaknummer: 764454

Rechters: G.J.W. Pulles

Advocaten: W.A. van Sambeek en J.H.M. Spanjaard

Wetsartikelen: 6:203 BW, 7:425 BW, 7:426 BW en 7:411 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft haar re-integratieverplichting geschonden door werknemer met slapend dienstverband gedurende een periode van drie jaar niet op te roepen bij de bedrijfsarts nadat werknemer had aangegeven weer te willen re-integreren.

Feiten

Werknemer ontvangt sinds 9 november 2004 een WAO-uitkering. Op 6 december 2007 is hij als taxichauffeur leerlingenvervoer in dienst getreden bij Connexxion Taxi Services B.V. Op 4 december 2013 is werknemer wegens hartfalen uitgevallen. Re-integratie in spoor 1 of spoor 2 is niet ingezet, gelet op de afwezigheid van belastbaarheid met arbeid. Na het einde van de wachttijd van 104 weken heeft Connexxion met ingang van 2 december 2015 de loonbetaling gestaakt. Op 29 februari 2016 heeft werknemer het UWV verzocht zijn arbeidsongeschiktheid opnieuw te beoordelen. Uit dit oordeel kwam dat werknemer, rekening houdend met zijn beperkingen, belastbaar met arbeid werd geacht. Naar aanleiding van de 'Xella-beschikking' heeft Connexxion al haar werknemers met een slapend dienstverband uitgenodigd een verzoek tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst te doen onder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer wenste hier niet op in te gaan. Bij brief van 5 maart 2020 heeft hij via zijn advocaat aan Connexxion laten weten te willen re-integreren bij Connexxion. Connexxion heeft dit verzoek afgewezen en aangegeven dat zij na de wachttijd niet (meer) verantwoordelijk is voor zijn re-integratie. Partijen corresponderden vervolgens enige tijd, waarbij werknemer wisselend aangaf te willen re-integreren en de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Op 1 maart 2023 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden, waarin werknemer zijn wens te willen re-integreren heeft herhaald. Connexxion heeft in dat kader getracht werknemer te laten beoordelen door de bedrijfsarts. Werknemer is echter, door ziekte en afwezigheid, meermaals niet op het spreekuur van de bedrijfsarts verschenen. Op 19 juni 2024 heeft Connexxion een ontslagvergunning aan het UWV gevraagd, die het UWV op 2 augustus 2024 heeft verleend. Op 27 augustus 2024 heeft Connexxion de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 december 2024. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter primair de opzegging te vernietigen en subsidiair Connexxion te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer volledig arbeidsongeschikt is voor de bedongen arbeid, aangezien hij blijvend rijongeschikt is. Naar het oordeel van de kantonrechter is evenmin gebleken van een mogelijkheid van herplaatsing in een andere passende functie. Dat het onderzoek van Connexxion naar herplaatsingsmogelijkheden ondeugdelijk is geweest, kan niet worden aangenomen. Van belang daarbij is dat Connexxion op grond van de laatst bekende beoordeling van de bedrijfsarts (1 juli 2015) er aanvankelijk op goede gronden van uitging dat er géén belastbaarheid was. Na het gesprek van 1 maart 2023, waarin werknemer aangaf dat hij wel (in zeer beperkte mate) belastbaar zou zijn, heeft zij werknemer doen uitnodigen voor een bezoek aan de bedrijfsarts. Dat acht de kantonrechter begrijpelijk. Connexxion heeft hiertoe drie keer een poging gedaan, maar telkens is werknemer niet verschenen. In het verlengde daarvan kon zij voor de vraag of werknemer herplaatsbaar was in een andere functie uitgaan van de rapportage van 1 juli 2015 en de mededelingen van werknemer zelf over zijn (zeer) beperkte inzetbaarheid. Verder heeft Connexxion zowel in de gesprekken met werknemer als ter onderbouwing van de ontslagvergunning inzicht gegeven in de vacatures en onderbouwd waarom er voor werknemer geen structurele passende arbeid beschikbaar is. Het UWV heeft volgens de kantonrechter daarom op goede gronden de ontslagvergunning kunnen verlenen. Het primaire verzoek van werknemer wordt afgewezen. Het subsidiaire verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt wel toegewezen. Op 5 maart 2020 heeft werknemer namelijk duidelijk aangegeven weer te willen re-integreren. Ten onrechte heeft Connexxion zich vervolgens op het standpunt gesteld dat zij geen inspanningsverplichting had. Zij heeft dit standpunt in ieder geval gehandhaafd tot 1 maart 2023. Connexxion had naar aanleiding van de wens tot re-integratie van werknemer echter al in 2020 moeten navragen bij werknemer of de belastbaarheid was gewijzigd en bij een bevestigend antwoord, werknemer moeten laten uitnodigen door de bedrijfsarts. Dat zij dit toen niet heeft gedaan, valt Connexxion in ernstige mate te verwijten. Na het gesprek op 1 maart 2023 is van schending van de re-integratieverplichting geen sprake meer geweest. Connexxion heeft werknemer na dit gesprek immers alsnog meermaals opgeroepen voor de bedrijfsarts. Dat een bedrijfsarts niet heeft kunnen vaststellen dat de belastbaarheid is toegenomen en dat dus moest worden uitgegaan van hooguit een zeer beperkte belastbaarheid, kan Connexxion, gelet op hetgeen hiervoor is overwogen, niet worden verweten. Alles overwegende acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 3.000 passend.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6189

Zaaknummer: 11439610 \ EJ VERZ 24-444

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: L.H. Haarsma en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:671a BW, 7:669 lid 1 en lid 3 sub b BW, 7:682 BW en 7:658a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die leed aan een alcoholverslaving is ten onrechte gegeven. Van werkgeefster mocht meer worden verwacht dan zij nu heeft gedaan. De arbeidsovereenkomst van werknemer wordt hersteld.

Feiten

Werknemer was werkzaam bij De Boer Machines Nederland B.V. (hierna: De Boer Machines). In november 2023 heeft De Boer Machines Nederland voor het eerst geconstateerd dat werknemer naar alcohol rook en een aangebroken fles wijn in zijn tas had zitten. De Boer Machines is het gesprek met werknemer aangegaan. Tijdens dit gesprek heeft werknemer aangegeven dat zijn alcoholgebruik met zijn privésituatie te maken heeft. Via de bedrijfsarts is werknemer vervolgens doorverwezen naar een psycholoog. Ook is op kosten van De Boer Machines een interventie-/begeleidingstraject gestart. Op 15 april 2024 heeft werknemer zich volledig ziekgemeld. De bedrijfsarts adviseerde echter het werk weer voor halve dagen te hervatten. Werknemer is vanaf juli 2024 begonnen met het werken van halve dagen en in augustus 2024 met hele dagen. Op 8 augustus 2024 heeft de leidinggevende van werknemer van een andere medewerker vernomen dat werknemer opnieuw naar alcohol rook. De leidinggevende is weer het gesprek met werknemer aangegaan. Werknemer is vervolgens een aantal keer niet (op tijd) op het werk verschenen. Op 12 september 2024 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer is medegedeeld dat De Boer Machines geen verdere misstappen meer tolereert. Op 16 september 2024 hebben de plaatsvervangend chef en de voorman wederom geconstateerd dat werknemer naar alcohol rook. Dit vormde voor De Boer Machines de druppel die de emmer deed overlopen. De Boer Machines heeft werknemer op 18 september 2024 op staande voet ontslagen. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter verzocht het ontslag te vernietigen en De Boer Machines te veroordelen tot doorbetaling van zijn salaris. Werknemer stelde zich daarbij op het standpunt dat hij ten tijde van het ontslag leed aan een alcoholverslaving en ziek was. De kantonrechter heeft echter geoordeeld dat werknemer terecht op staande voet is ontslagen en zijn verzoeken afgewezen. Werknemer is daarom in hoger beroep gegaan. In dit hoger beroep verzoekt werknemer het gerechtshof de arbeidsovereenkomst te herstellen. De kernvraag die voorligt, is of werknemer

terecht op staande voet is ontslagen.

Oordeel

Het hof is, anders dan de kantonrechter, van oordeel dat het ontslag op staande voet niet had mogen plaatsvinden. Allereerst stelt het hof vast dat ten tijde van het ontslag op staande voet sprake was van een alcoholverslaving bij werknemer. Werknemer heeft namelijk al in 2022 bij zijn huisarts melding gemaakt van bovenmatig alcoholgebruik, in 2023 heeft een ambulant behandeltraject plaatsgevonden, een maand na het ontslag heeft werknemer zich bij de huisarts gemeld met een zich ontwikkelend alcoholisme en vervolgens is werknemer in november 2024 een maand opgenomen geweest in een kliniek voor intensieve behandeling van verslavingsproblemen. Het hof merkt deze alcoholverslaving aan als ziekte. Het maakt daarvoor niet uit dat De Boer Machines, zoals zij stelt, niet op de hoogte was van het gegeven dat werknemer leed aan een alcoholverslaving. Naar het oordeel van het hof had De Boer Machines gelet op de vastgestelde feitelijke gang van zaken wel kunnen en moeten vermoeden dat er sprake was van meer dan een (incidenteel) alcoholprobleem. Dit maakt dat van haar meer mocht worden verwacht dan zij thans heeft gedaan. In dit geval had van De Boer Machines verwacht mogen worden dat zij zich kritischer had opgesteld en proactief contact met de bedrijfsarts en/of de GZ-psychologe had gezocht voor nader overleg en/of onderzoek, alvorens over te gaan tot het zwaarste middel van ontslag op staande voet. Zo deed zich in de eerste week dat werknemer weer volledig aan het werk was alweer een incident voor. Toen er kort daarop nog meer incidenten volgden, had het op de weg van De Boer Machines gelegen om contact te zoeken met de bedrijfsarts over hoe het zich voordoen van deze incidenten zich verhiel tot de volledige werkhervatting en of het traject dat werknemer volgde bij de GZ-psychologe wel voldoende was. Daarbij speelt mee dat de incidenten die zich voordeden, zoals te laat komen, naar alcohol ruiken, een steeds minder verzorgd uiterlijk, worden genoemd als kenmerken van een verslaving in de STECR Werkwijzer Verslaving en Werk. De Boer Machines heeft ook geen contact gezocht met de GZ-psychologe om na te gaan wat de stand van zaken in dat traject was. Had De Boer Machines contact opgenomen met de GZ-psychologe, dan was zij er naar alle waarschijnlijkheid in ieder geval van op de hoogte geraakt dat werknemer bij twee afspraken niet op was komen dagen. Daarbij gaat het hof voorbij aan het betoog van De Boer Machines dat het op de weg van werknemer had gelegen om aan de bel te trekken. Het is een feit van algemene bekendheid dat mensen die een alcoholprobleem hebben dat ontkennen en het zelf niet als problematisch aanmerken en het daarnaast moeilijk vinden om hier open over te zijn. Alles afwegende is de conclusie dan ook dat De Boer Machines in het voorval op 16 september 2024 geen aanleiding kon zien om over te gaan tot een ontslag op staande voet en dat zij een andere interventie had moeten plegen. De kantonrechter heeft derhalve ten onrechte het verzoek van werknemer om het ontslag op

staande voet te vernietigen afgewezen. Het hoger beroep slaagt. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst van werknemer per 19 september 2024 (de datum van ontslag) en veroordeelt De Boer Machines om vanaf die datum het salaris, vermeerderd met een (gematigde) wettelijke verhoging van 15% en rente, te betalen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6166

Zaaknummer: 200.354.092/01

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, A.E.F. Hillen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: R.K.A. Kop en E. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Het hof bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter nagenoeg geheel. De arbeidsovereenkomst wordt met terugwerkende kracht ontbonden omdat werknemer er naast zijn fulltime dienstverband twee andere dienstverbanden op nahield.

Feiten

Werknemer is per 1 november 2017 in dienst getreden bij werkgeefster, de Stichting Wooncompas (hierna: Wooncompas). In juli 2020 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij er naast zijn voltijddienstverband bij Wooncompas nog twee andere dienstverbanden op nahield. Sinds oktober 2019 was werknemer arbeidsongeschikt. Vervolgens heeft Wooncompas de gefixeerde schadevergoeding bij de kantonrechter verzocht. Hierop heeft werknemer een zelfstandig tegenverzoek ingediend, waarin hij onder meer om toekenning van een billijke vergoeding en betaling van de transitievergoeding heeft verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen de beschikking van de kantonrechter. Het hof heeft de beschikking bekrachtigd en heeft geoordeeld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Wooncompas heeft werknemer gedagvaard en gevorderd de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van wanprestatie en werknemer te veroordelen tot terugbetaling van het loon. De kantonrechter heeft de ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen en werknemer veroordeeld tot terugbetaling van een bedrag aan loon van € 43.766,50. Werknemer vordert in hoger beroep afwijzing van de vorderingen van Wooncompas met veroordeling van Wooncompas in de volledige proceskosten in beide instanties.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer betoogt dat een al geëindigde arbeidsovereenkomst niet meer op grond van artikel 7:686 BW kan worden ontbonden. Deze grief faalt. Het feit dat een overeenkomst reeds is beëindigd vormt op zichzelf genomen geen beletsel voor de ontbinding van die overeenkomst. Wel is het zo dat de bijzondere rechtsverhouding tussen partijen vergt dat de ontbinding en de ongedaanmakingsverbintenissen niet in strijd mogen komen met dwingend recht en – indien de werkgever de ontbinding vordert – de eisen van

goed werkgeverschap. Te beoordelen is dan of er sprake is van een wanprestatie van werknemer die een ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van 7:686 BW rechtvaardigt. Gezien de beschermingsgedachte van het arbeidsrecht is ontbinding van de arbeidsovereenkomst op deze grondslag alleen aan de orde in het geval van een ernstige wanprestatie. Daarvan is naar het oordeel van het hof in dit geval sprake. De stelling van Wooncompas dat werknemer zelf werkzaamheden heeft verricht voor Wooninvest terwijl hij ziek was gemeld bij Wooncompas heeft werknemer onvoldoende weersproken. Het hof neemt het werknemer verder bijzonder kwalijk dat hij niet alleen geen openheid heeft gegeven aan de bedrijfsarts, maar dat hij deze zelfs bewust onjuiste informatie heeft verstrekt door te kennen te geven dat er *een terugval* was in zijn belastbaarheid, terwijl hij nota bene op dat moment met zijn fulltime werkzaamheden was begonnen bij Wooninvest. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst tussen partijen leidt tot ongedaanmakingsverbintenissen vanaf de periode van de tekortkoming(en) tot aan het moment van de ontbinding. Werknemer heeft betoogd dat hij recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte, dus vanaf 4 oktober 2019. Werknemer miskent dat een zieke moet meewerken aan zijn herstel en eerlijk moet zijn en openheid moet geven over zijn capaciteiten en zijn activiteiten in plaats van – zoals werknemer heeft gedaan – daarover te liegen. Werknemer heeft zijn recht op loon tijdens ziekte verspeeld door (ernstige en herhaalde) schending van de op hem rustende re-integratieverplichtingen. De prestatie van werknemer heeft dus geenszins aan de overeenkomst beantwoord en vertegenwoordigt geen waarde in de zin van artikel 6:272 BW. Op grond van artikel 6:271 BW dient werknemer het door hem ontvangen loon over de periode vanaf zijn ziekmelding dan ook volledig terug te betalen. Dit betekent dat de kantonrechter het bedrag van € 43.766,50 bruto terecht heeft toegewezen. Wooncompas wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 07-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2166

Zaaknummer: 200.331.033/01

Rechters: E.I. Mentink, R.S. van Coevorden en O.F. Blom

Advocaten: A.T. Chinnoe en P.J. Huys

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:674 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer verzoekt om toekenning van verschillende vergoedingen na een opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgeefster. De kantonrechter geeft werkgeefster de opdracht om te bewijzen dat aan de vereisten voor een overgang van onderneming is voldaan.

Feiten

Werknemer is per 9 juli 1979 in dienst getreden bij een rechtsvoorganger van werkgeefster in de functie van brood-banketbakker. De zoon van de vennoten van werkgeefster heeft in 2023 een besloten vennootschap (hierna: bv) opgericht, die in 2025 failliet is verklaard. De curator heeft werknemer vervolgens een brief gestuurd waarin hij het dienstverband van werknemer heeft opgezegd. Werkgeefster stelt dat werknemer wegens een overgang van onderneming in dienst is gekomen bij de bv. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer in dienst is getreden bij werkgeefster. Volgens werknemer is hij altijd bij werkgeefster in dienst gebleven, totdat werkgeefster de arbeidsovereenkomst (niet-rechtsgeldig) heeft opgezegd tegen eind februari 2024. Werkgeefster stelt echter dat werknemer als gevolg van een overgang van onderneming per 1 januari 2024 in dienst is gekomen van de bv, welk dienstverband door de curator bij brief van 15 januari 2025 rechtsgeldig is opgezegd tegen 28 februari 2025. Dit wordt door werknemer gemotiveerd betwist. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Subsidiair verzoekt werknemer de kantonrechter om de opzegging te vernietigen en meer subsidiair om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ex artikel 7:611 BW wegens schending van de informatieplicht met betrekking tot de overgang van onderneming. Werkgeefster beroept zich op de klachtplicht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De klachtplicht is niet van toepassing, omdat er geen sprake is van gebrekkig maar van niet presteren. Werkgeefster stelt dat er in dit geval sprake is van overgang. In 2023 is de bv opgericht met het oog op de bedrijfsoverdracht. In het verweerschrift staat dat per 1 januari 2024 alle activiteiten van de bakkerij, de activiteiten en inventaris en het personeel in de winkels overgedragen zijn door werkgeefster aan de bv, met

uitzondering van een kleine winkel. Daarnaast zijn de activa (machines en inventaris) in de bakkerij eigendom gebleven van werkgeefster, net als het gebouw van de bakkerij. De machines werden volgens werkgeefster door de bv gebruikt tegen een vergoeding van 1% van de totale verkochte omzet in de bv. Wat betreft de overgang wijst werkgeefster op een overgelegde activa-passiva-koopovereenkomst. Volgens werknemer is er feitelijk geen sprake van overgang/overdracht van ondernemingsactiviteiten, maar betreft het slechts een papieren (schijn)constructie. Werknemer voert aan dat de loonbetalingen nog tot en met november 2024 hebben plaatsgevonden vanaf de bankrekening van werkgeefster. De kantonrechter geeft werkgeefster de opdracht om te bewijzen dat aan de vereisten voor een overgang van onderneming is voldaan. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6765

Zaaknummer: 11579153 \ AZ VERZ 25-20 (T)

Rechters: Zander

Advocaten: F.H.J. Nooijen en W.A.A. van Kuijk

Wetsartikelen: 6:89 BW, 7:611 BW en 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Vordering werkgeefster in verband met restantschuld werknemer op € 6 aan lunchkosten na grotendeels afgewezen. Door werknemer gevorderde vakantiebijslag en vakantie-uren toegewezen.

Feiten

Werknemer is in mei 2024 op staande voet ontslagen. Bij de afrekening heeft werkgeefster e.e.a. verrekend. De verrekening was niet toereikend. Werkgeefster vordert betaling van het restant aan gemaakte kosten voor genoten rijlessen, lunch en de aanschaf van een privé-laptop, rente en kosten. Werknemer vordert betaling van vakantiegeld, niet genoten vakantiedagen en ziekte-uren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een door werknemer verschuldigd bedrag van € 6 aan genoten lunch is vast komen te staan, dit bedrag wordt toegewezen. De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat werkgeefster bevoegd was om de kosten van de door werknemer genoten rijlessen te verrekenen met zijn laatste salarisbetaling. Uit het Personeelshandboek volgt namelijk niet dat werkgeefster in de hier voorliggende situatie een verrekeningsbevoegdheid toekomt. Zo is niet duidelijk wat wordt bedoeld met de zinssnede “*mocht de medewerker uit dienst treden*” en of dit van toepassing is op de situatie waarin sprake is van een ontslag op staande voet. De bepaling lijkt eerder te zien op de situatie dat een werknemer ontslag neemt, hetgeen voor bepaalde investeringen van een werkgever ook niet ongebruikelijk is. Voor zover daar al enige onduidelijkheid over zou kunnen bestaan, dient deze, zonder dat hierbij enig inhoudelijk oordeel over de redelijkheid van deze bepaling wordt gegeven, voor rekening en risico van werkgeefster als werkgever te komen. Deze bepaling wordt daarom in haar nadeel uitgelegd. Ten aanzien van de laptop stelt werknemer dat het hele bedrag al is afbetaald. Werkgeefster heeft onvoldoende gemotiveerd onderbouwd dat dit niet het geval is. De kantonrechter is van oordeel dat uit de loonstrook en de toelichting van werkgeefster niet volgt op welke specifieke dagen werknemer onbetaald verlof heeft genoten, welke tot de inhouding op zijn laatste salarisbetaling heeft geleid en ook mocht leiden. Voor zover dit is veroorzaakt door het aanmerken van dagen na een ziekmelding als

onbetaalde verlofdagen, merkt de kantonrechter op dat het niet aan de werkgever is om te beoordelen dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid. Ook overigens is niet duidelijk waaruit volgt dat werknemer te veel verlofdagen zou hebben opgenomen, waardoor hij een negatief verlofsaldo had. Hiervan heeft werkgeefster geen concrete gegevens overgelegd, wat, gelet op de betwisting van werknemer, wel op haar weg had gelegen. Dat het vakantiegeld feitelijk niet aan werknemer is uitbetaald, staat verder ook vast. Dat heeft werkgeefster ook erkend. De daarvoor aangevoerde verrekening mocht (behoudens de € 6 voor de lunchkosten) echter niet plaatsvinden, omdat die verrekening grotendeels zag op bedragen die niet door werknemer waren verschuldigd. Het vakantiegeld had dan ook feitelijk aan werknemer uitgekeerd moeten worden. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20% omdat het een eindafrekening betreft. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5018

Zaaknummer: 11624081 \ AC EXPL 25-829

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J.J. van der Linden en G.L.D. Thomas

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:628 BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Loonvorderdering in kort geding. Verstek. Vordering wordt tegen twee partijen toegewezen omdat onduidelijk is wie de werkgever is.

Feiten

Werknemer vordert twee vennootschappen (hierna B.V. 1 en B.V. 2) hoofdelijk te veroordelen tot onder meer betaling van achterstallig loon, opgebouwde en niet genoten vakantie-uren en opgebouwd vakantiegeld en afgifte salarisstroken. Werknemer stelt dat zijn schriftelijke arbeidsovereenkomsten steeds met B.V. 1 zijn gesloten, maar dat B.V. 2 het loon voldeed en hem ook op verschillende momenten tegenstrijdige mededelingen zijn gedaan over wie zijn werkgever is. B.V. 1 en B.V. 2 zijn, hoewel behoorlijk gedagvaard, niet ter zitting verschenen en hebben ook niet (tijdig) om uitstel verzocht, zodat tegen hen verstek is verleend.

Oordeel

De vorderingen komen de kantonrechter (voorlopig) niet onrechtmatig of ongegrond voor. Aangezien loon van belang is om in het levensonderhoud te voorzien, is de zaak naar zijn aard spoedeisend. Met betrekking tot de gevorderde afgifte van de loonstroken heeft werknemer gesteld dat deze benodigd zijn om de uitbetaalde bedragen te controleren. De afgiftetermijn voor de loonspecificaties is op straffe van een dwangsom bepaald op één maand na betekening van dit vonnis. De onduidelijkheid wie de werkgever is komt, naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter, voor rekening en risico van B.V. 1 en B.V. 2, zodat de kantonrechter de vorderingen (hoofdelijk) toewijsbaar acht tegen beide partijen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. B.V. 1 en B.V. 2 zijn grotendeels in het ongelijk gesteld, zodat zij in beginsel de proceskosten (inclusief nakosten) moeten betalen. De kantonrechter is echter van oordeel dat de proceskosten in deze zaak nodeloos zijn gemaakt, omdat verzoeken die zien op het einde van de arbeidsovereenkomst, ingeleid moeten worden met een verzoekschrift; in dat verzoekschrift kunnen ook daarmee verband houdende andere vorderingen worden ingediend. Werknemer had zijn vorderingen dus mee kunnen (en moeten) nemen in de separate verzoekschriftenprocedure. Daarom worden de proceskosten gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6755

Zaaknummer: 11796939 VV EXPL 25-57

Rechters: Zander

Advocaten: Y. el Ghaddar

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:626 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Verstoorde arbeidsverhouding. Seksueel grensoverschrijdend gedrag niet vastgesteld. Is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster?

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juni 2021 in dienst bij Stichting Zorgspectrum (hierna: Zorgspectrum). Zij verdient een salaris van € 2.503,12 bruto per maand. Zorgspectrum verleent ouderenzorg op verschillende locaties in de regio Nieuwegein. In januari 2025 heeft de leidinggevende van werkneemster een melding gekregen dat volgens een bewoner werkneemster ongepast gedrag heeft vertoond. De leidinggevende heeft daarover, samen met een collega, op 24 januari 2025 met werkneemster een gesprek gevoerd. In dit gesprek is haar verteld dat zij volgens een bewoner tijdens het douchen van de bewoner ongepaste (seksuele) handelingen zou hebben verricht. Haar is vervolgens meegedeeld dat een onderzoek naar de melding zal worden verricht en dat zij per direct op non-actief wordt gezet. De leidinggevende heeft diezelfde dag de op non-actiefstelling per brief bevestigd en het team op locatie (ongeveer 30 medewerkers) per e-mail op de hoogte gesteld. Werkneemster heeft zich op 6 februari 2025 ziekgemeld. Bij brief van 13 maart 2025 is werkneemster geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek en het vervolg. Volgens Zorgspectrum kan niet worden vastgesteld dat er sprake is geweest van grensoverschrijdend gedrag, ook al blijft de bewoner bij de melding. De vrijstelling van werkzaamheden wordt met onmiddellijke ingang beëindigd, maar in het belang van alle betrokkenen kan werkneemster niet terugkeren naar de desbetreffende locatie. Zorgspectrum heeft werkneemster daarom gevraagd om een top 3 te maken van de locaties waar zij bij voorkeur zou willen werken, een gesprek aangeboden desgewenst met een mediator, en een minnelijke vertrekregeling voorgesteld mocht zij niet meer bij Zorgspectrum willen terugkeren. Werkneemster dient een klacht in bij de raad van bestuur. Begin juni 2025 adviseert de bedrijfsarts om een aanvang te maken met een tweedespoorre-integratie. Zorgspectrum verzoekt ontbinding op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt dat Zorgspectrum ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het opzegverbod tijdens ziekte niet in de weg staat aan het verzoek tot ontbinding, omdat niet is gebleken dat het ontbindingsverzoek enig verband houdt met de arbeidsongeschiktheid. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding zodanig is verslechterd dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster stelt dat Zorgspectrum in het gesprek op 24 januari 2025 zonder voorbehoud heeft gezegd dat zij grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Ook is het volgens werkneemster verwijtbaar dat Zorgspectrum direct na het gesprek op 24 januari 2025 een e-mail heeft verstuurd naar het team waarin staat dat zij betrokken was bij seksueel overschrijdend gedrag. Zorgspectrum heeft de situatie daardoor laten escaleren. De op non-actiefstelling is pas half maart 2025 opgeheven in plaats van op 9 februari 2025, zoals Zorgspectrum had aangekondigd.

Niet in geschil is dat Zorgspectrum een melding van grensoverschrijdend gedrag door een bewoner van haar instelling zorgvuldig moet onderzoeken. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster tegen de inhoud van het onderzoek naar de melding geen verweer heeft gevoerd, maar wel tegen de duur van het onderzoek en de wijze waarop Zorgspectrum over het onderzoek en de melding heeft gecommuniceerd. Noch hetgeen besproken is op 24 januari 2025 noch de inhoud van de e-mail van 25 januari 2025 duiden volgens de kantonrechter op ernstig verwijtbaar handelen van Zorgspectrum. Het onderzoek naar de melding is door Zorgspectrum voldoende voortvarend ter hand genomen. Gezien de impact van het onderzoek had het wel op de weg van Zorgspectrum gelegen om werkneemster meer duidelijkheid te geven over het tijdsverloop van het onderzoek. Werkneemster dan wel de door haar ingeschakelde gemachtigde had daar echter ook zelf om kunnen vragen, dat heeft zij niet gedaan. De kantonrechter begrijpt dat de periode tussen 24 januari 2025 en de telefonische uitslag van het onderzoek voor werkneemster een heel onzekere tijd moet zijn geweest, maar dat betekent nog niet dat deze periode zodanig lang is geweest dat gesproken moet worden van ernstig verwijtbaar handelen op dit punt. De kantonrechter kan dan ook niet vaststellen dat de periode van op non-actiefstelling (die later door Zorgspectrum is aangeduid als 'vrijstelling van werk') zonder goede reden te lang is geweest. De overige kritiekpunten van werkneemster, die met name zien op de periode na het bemiddelingsgesprek op 14 mei 2025, onder meer over de financiële compensatie en het oordeel van de bedrijfsarts, toen de arbeidsverhouding al ernstig en duurzaam verstoord was, kunnen ook niet tot de conclusie leiden dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Zorgspectrum. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 november 2025 onder toekenning van alleen de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:4965

Zaaknummer: 11786538 \ UE VERZ 25-205

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: P.W.H.M. Willems en J.B.A.M.E. Leushuis

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

RECHTSPRAAK

Heeft werknemer wel of niet integer gehandeld door zichzelf hoogleraar te noemen en de titel van professor te gebruiken, terwijl hij die titel niet (meer) mag gebruiken?

Feiten

Werknemer werkt sinds 2022 bij het RIVM, eerst op zzp-basis en sinds 20 april 2023 op basis van een arbeidsovereenkomst met een loon van € 3.800,18 bruto per maand. In 2015 was werknemer werkzaam bij Nutricia, waar hij de gelegenheid kreeg om voor één dag in de week de functie van hoogleraar te gaan vervullen bij de Universiteit van Amsterdam (hierna: de UVA). Bij besluit van 16 maart 2015 is hij benoemd tot bijzonder hoogleraar bij de UVA voor de periode van vijf jaar. Het RIVM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens wanprestatie, subsidiair vanwege verwijtbaar handelen en meer subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Het stelt dat werknemer niet integer heeft gehandeld door zichzelf hoogleraar te noemen en de titel van professor te gebruiken, terwijl hij die titel niet (meer) mag gebruiken. Volgens het RIVM heeft hij hierdoor ook een hoger salaris gekregen bij zijn indiensttreding. Daarmee is volgens het RIVM afbreuk gedaan aan de naam en betrouwbaarheid van het RIVM. Ook stelt het RIVM dat het een negatieve werking zou kunnen hebben op de organisatie wanneer bekend wordt dat een werknemer van het RIVM een titel onrechtmatig (heeft) gebruikt. Het RIVM stelt dat werknemer in strijd met de Ambtenarenwet en uitvoeringsregelingen heeft gehandeld door dit te doen.

Oordeel

Bij een beroep op wanprestatie geldt dat sprake moet zijn van een ernstige wanprestatie, die zo ernstig is dat het ingrijpende gevolg van ontbinding rechtvaardig is. Het RIVM moet kunnen aantonen dat werknemer structureel of ernstig tekortschiet in zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding.

Werknemer mocht na 2020 de titel van hoogleraar/professor niet voeren

De regels over het gebruiken van de titel hoogleraar/professor staan in het Hooglerarenbeleid

van de UVA. Dat hooglerarenbeleid is een invulling van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (hierna: WHW) en is naar werknemer toegestuurd bij zijn aanstelling. Het RIVM heeft een deel van het Hooglerarenbeleid van de UVA overgelegd. Blijkbaar is dit een geactualiseerde versie van een document van 2009. De kantonrechter kan nergens uit opmaken dat werknemer het recht had om zich binnen en namens het RIVM te presenteren als professor. Hij was namelijk op het moment dat zijn dienstverband is begonnen geen bijzonder hoogleraar meer, hooguit een oud-bijzonder hoogleraar met een ius promovendi. Die mogen alleen in het kader van de nog af te ronden promoties van eigen promovendi de titel hoogleraar of professor blijven voeren. Op de vraag wat de basis is geweest voor het ius promovendi (het recht om een wetenschapper te promoveren) dat werknemer na 2020 heeft uitgevoerd, heeft hij geantwoord dat hij aan de toenmalige decaan heeft gevraagd 'hoe het nu zat met zijn titel' en dat de decaan antwoordde dat 'alles gewoon door kon lopen als hij geen officiële beëindigingsbrief had ontvangen'. Die informatie komt niet overeen met de toepasselijke regels. Wat de werkzaamheden van werknemer bij de UVA in de periode na 2020 precies zijn geweest, is de kantonrechter niet duidelijk geworden. Kennelijk oefende hij het ius promovendi uit, maar of hij optrad als promotor vanuit een functie als bijzonder hoogleraar met een leeropdracht is niet gesteld of gebleken.

Onzorgvuldig handelen door ten onrechte gebruik te maken van de titel hoogleraar/professor

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onzorgvuldig heeft gehandeld door na 2020, terwijl hij beter had moeten weten, voort te blijven bouwen op zijn verleden als hoogleraar, ook buiten de UVA. De titel hoogleraar/professor roept namelijk een verwachting op van kwaliteiten die gekoppeld is aan een staat van dienst die volgens de regels zo'n verwachting rechtvaardigen.

Het niet integer handelen is niet aannemelijk geworden, geen wanprestatie

De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat de titel die werknemer uitdroeg de reden is geweest voor de indeling in een hogere salarisschaal omdat volgens werknemer bij zijn aanstelling is gesproken over zijn kennis en netwerk en dit doorslaggevend was voor de indeling in salarisschaal 14. De kantonrechter is van oordeel dat de verstoring van de arbeidsverhouding beide partijen aan te rekenen valt, omdat zij hierover beter hadden kunnen communiceren. Deze verstoring heeft er namelijk toe geleid dat er een onderzoek naar werknemer is gestart over zijn hoogleraarschap en het gebruik van die titel. Naar het oordeel van de kantonrechter is uit de miscommunicatie, waarop het gestelde niet integere handelen is gebaseerd, niet af te leiden dat werknemer heeft gehandeld in strijd met de Ambtenarenwet of de Gedragscode Integriteit Rijk. Niet gebleken is dat werknemer het RIVM intern of extern schade heeft berokkend door op die manier deze titel te voeren. Daarom kan het onterechte

gebruik van de titel hoogleraar/professor niet leiden tot een wanprestatie of ernstig verwijtbaar handelen dat een einde van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden, waarbij de kantonrechter zich realiseert dat daarmee de verstoring in de arbeidsverhouding die tussen partijen is ontstaan niet is opgelost.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5036

Zaaknummer: 11734787 \ UE VERZ 25-172 Bjvd/61169

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: R.T. Boogers en W.M. Hes

Wetsartikelen: 6:265 BW, 7:66g BW, 7:671b BW, 7:686 BW en 6 Ambtenarenwet 2017

RECHTSPRAAK

TTB heeft voorafgaand aan het nalevingsonderzoek van de cao geen zorgvuldig werkingssfeeronderzoek uitgevoerd, zodat de verplichting tot naleving van de cao wordt afgewezen.

Feiten

Volgens het Technisch Bureau Bouw & Infra (hierna: 'TBB') zijn NTI Installatietechniek B.V. (hierna: 'NTI'), Q-Fase support B.V. (hierna: 'Q-Fase') en AB Support en Dienstverlening B.V. (hierna: AB Support) bouwondernemingen en vallen zij onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra en de cao BTER (hierna samen te noemen: 'de cao's'). TBB heeft de ondernemingen vanaf september 2024 verzocht om mee te werken aan een nalevingsonderzoek door bepaalde gegevens aan te leveren. Omdat de ondernemingen hier niet op hebben gereageerd, vordert TBB in deze procedure hoofdelijke veroordeling van de ondernemingen tot naleving van de cao's en tot het aanleveren van de in de correspondentie genoemde stukken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat de ondernemingen niet aan de cao's gebonden zijn door lidmaatschap van een cao-sluitende partij of door incorporatie. Zij zijn dus niet verplicht de cao's na te leven, tenzij de cao's algemeen verbindend zijn verklaard én zij onder de werkingssfeer van de cao's vallen. De cao Bouw & Infra is algemeen verbindend verklaard van 6 september 2021 tot en met 31 december 2022 en van 4 april 2024 tot en met 31 december 2024. De cao BTER is algemeen verbindend verklaard van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. Om naleving van de cao's tijdens de perioden van algemeen verbindend verklaring af te kunnen dwingen moet dus eerst worden vastgesteld of de ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao's vallen. Een nalevingsonderzoek, zoals dat hier door TBB is gestart, kan pas aan de orde komen als vaststaat dat de cao's op de ondernemingen van toepassing zijn. De kantonrechter is van oordeel dat er voorafgaand aan het nalevingsonderzoek geen zorgvuldig werkingssfeeronderzoek heeft plaatsgevonden ten aanzien van NTI en Q-Fase. Dit heeft tot gevolg dat niet is komen vast te staan dat deze ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao's vallen. De vorderingen van TBB gaan uit

van de toepasselijkheid van de cao's en de verplichting tot naleving daarvan en worden daarom ten aanzien van NTI en Q-Fase afgewezen. De vorderingen zijn wel toewijsbaar ten aanzien van AB Support, omdat de gevolmachtigde van die onderneming op de zitting heeft erkend dat de cao's op de onderneming van toepassing zijn (geweest).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5209

Zaaknummer: 11696311

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: M.H.D. Vergouwen en O.N.J. Maatje

Wetsartikelen: