

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 46, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, 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 Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:6554](#) 21-10-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:1793](#) 26-06-2025

Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:12942](#) 06-11-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:7146](#) 04-11-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6421](#) 04-11-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:12826](#) 30-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12360](#) 29-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12393](#) 29-10-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:12834](#) 24-10-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:9458](#) 24-10-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:9455](#) 24-10-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:9455](#) 24-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12337](#) 23-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12248](#) 23-10-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5462](#) 22-10-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:19566](#) 21-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12286](#) 16-10-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:4565](#) 15-10-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5301](#) 14-10-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8790](#) 14-10-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5192](#) 10-10-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5477](#) 10-10-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7407](#) 09-10-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5210](#) 07-10-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8797](#) 30-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:8796](#) 30-09-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:10687](#) 25-09-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:9213](#) 19-08-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:19324](#) 04-07-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6610](#) 18-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:19303](#) 17-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:17266](#) 24-10-2024

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van beroepschauffeur die positief test op cannabisspeekseltest en 24 uur-rijverbod krijgt, houdt geen stand. Onduidelijk sanctiebeleid bij werkgever.

Feiten

Werknemer was sinds 1 januari 2011 in dienst bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als chauffeur. Op 6 juni 2025 heeft de politie werknemer tijdens zijn werk verzocht mee te werken aan een speekseltekst. Op dat moment had werknemer pauze en stond hij met de vrachtwagen op een parkeerplaats. In zijn speeksel werden sporen van cannabis aangetroffen. De politie heeft hem daarom een rijverbod van 24 uur opgelegd. Werknemer heeft vervolgens een collega gebeld, die hem heeft opgehaald. Hij heeft ook de vestigingsmanager telefonisch op de hoogte gebracht van de uitslag van de speekseltest en de rijontzegging. Dit was voor werkgeefster aanleiding werknemer nog dezelfde dag op staande voet te ontslaan. Werknemer legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster vindt dat het verzoek moet worden afgewezen en vraagt zelf om een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Vaststellen wettelijke normoverschrijding

Uit de ontslagbrief volgt dat werknemer op staande voet is ontslagen, omdat hij op 6 juni 2025 is aangehouden door de politie, positief heeft getest op een speekseltest voor cannabis en daarna een rijontzegging van 24 uur heeft gekregen. Dat werkgeefster dit ontslag mede heeft gebaseerd op de mededeling van werknemer tegen de planner en de vestigingsmanager dat hij geregeld cannabis gebruikt, vindt geen steun in de ontslagbrief en evenmin is gesteld of gebleken dat dit aan werknemer is meegedeeld toen hij de ontslagbrief overhandigd kreeg van de planner. Dit vormt naar het oordeel van de kantonrechter geen onderdeel van de reden voor het ontslag op staande voet. Zoals de kantonrechter ter zitting heeft besproken, wordt een speekseltest door de politie in de regel gevolgd door een bloedonderzoek. De uitslag van de speekseltest vormt dus slechts een indicatie, een bloedonderzoek is nodig om de

normoverschrijding vast te stellen. Vast staat dat de politie in dit geval geen bloedonderzoek heeft gedaan. Volgens de verklaring van de politie was de reden hiervan dat zij werknemer niet heeft zien rijden, hij stond op een parkeerplaats toen de speekseltest werd afgenomen. Daardoor is geen (wettelijke) normoverschrijding door de politie geconstateerd en heeft er geen vervolging plaatsgevonden.

ADM-beleid en sanctiebeleid

Werkgeefster stelt dat zij een *zero tolerance*-beleid heeft als het gaat om alcohol en drugs en dat in een situatie als deze steeds tot ontslag op staande voet wordt overgegaan. Naar de kantonrechter begrijpt, bedoelt werkgeefster daarmee: ontslag op staande voet bij een positieve speekseltest van een chauffeur, in combinatie met een 24 uurs-rijverbod. Op zich is duidelijk dat het beleid van werkgeefster voorschrijft dat het niet toegestaan is om tijdens werktijd alcohol of drugs te gebruiken of onder invloed te verkeren van alcohol of drugs. De kantonrechter merkt ter voorkoming van misverstanden op dat werkgeefster vanzelfsprekend goede gronden heeft om het gebruik van alcohol en drugs en het onder invloed daarvan zijn tijdens werktijd te verbieden. Uit de speekseltest is naar het oordeel van de kantonrechter echter niet gebleken dat werknemer daadwerkelijk onder invloed van drugs verkeerde tijdens zijn werk. Ook schrijft het ADM-beleid van werkgeefster heel andere stappen voor als een werknemer onder invloed is, in plaats van een ontslag. Werkgeefster heeft aan werknemer niet aangeboden om gebruik te maken van de in haar beleid genoemde contra-expertise, terwijl zij aan de positieve speekseltest van de politie in combinatie met het 24 uurs-rijverbod wel per direct de zwaarste arbeidsrechtelijke sanctie heeft verbonden die denkbaar is. Uit het sanctiebeleid van werkgeefster blijkt evenmin dat een situatie als de onderhavige zou kunnen leiden tot ontslag op staande voet. Rekening houdend met de persoonlijke omstandigheden van werknemer, in combinatie met het feit dat niet is komen vast te staan dat werknemer de wettelijke grenswaarde voor cannabisgebruik heeft overschreden tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden, is er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen omdat hij met de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding in de gegeven situatie naar het oordeel van de kantonrechter voldoende gecompenseerd is voor het ontslag op staande voet. Werknemer heeft er zelf voor gekozen om geen vernietiging van het ontslag te vragen maar in plaats daarvan vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:12942

Zaaknummer: 11824888 VZ VERZ 25-5505

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: L. Laassib en R.I. van Amerongen

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer wegens vermeende vervalsing niet rechtsgeldig. Eerdere ontslag als statutair bestuurder van dochtervennootschap leidde niet tot einde van arbeidsovereenkomst met werkgever.

Feiten

Werknemer is op 18 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster als bestuurder met een brutomaandsalaris van € 19.379,63 exclusief emolumenten. Per 1 maart 2023 is hij benoemd tot bestuurder van dochtervennootschap X. Op 31 maart 2025 is werknemer als bestuurder van bedrijf X ontslagen. Dit vennootschapsrechtelijke ontslag is onbetwist rechtsgeldig. In dezelfde e-mail heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd per 1 augustus 2025, hetgeen werknemer betwist. Tijdens de mondelinge behandeling op 2 juli 2025 ontstond bij werkgeefster het vermoeden dat werknemer een vervalst document aan zijn verzoekschrift had toegevoegd. Een onderzoek bevestigde dit vermoeden, waarna werkgeefster werknemer bij brief van 22 juli 2025 op staande voet heeft ontslagen wegens valsheid in geschrifte, bestaande uit het opstellen en verzenden van een vervalste leningsovereenkomst en werkgeversverklaring met gebruik van handtekeningen van leidinggevend. Naar aanleiding van dit ontslag heeft werknemer zijn verzoeken gewijzigd en verzoekt hij onder meer betaling van het achterstallig loon over juli 2025 met deugdelijke eindafrekening en opgebouwde vakantiebijslag, een billijke vergoeding, transitievergoeding, bonussen over 2024 en het eerste kwartaal van 2025, en een vergoeding in verband met de waardevermeerdering en eigen inbreng van aandelen conform de SPTA. Daarnaast verzoekt hij te verklaren dat hij als 'early leaver' in de zin van de SPTA moet worden aangemerkt, geen afkoopsom voor de leaseauto verschuldigd is en dat het concurrentie- en relatiebeding geheel of gedeeltelijk buiten toepassing blijft. Werkgeefster voert verweer en stelt dat werknemer als 'bad leaver III' kwalificeert en na verrekening een bedrag aan haar verschuldigd is. Ook verzoekt zij dat werknemer volledige inzage verschaft in de partijen waaraan de vervalste documenten zijn verstrekt, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Het ontslag op staande voet per 22 juli 2025

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet van 22 juli 2025 niet rechtsgeldig is. Werkgeefster baseerde het ontslag op de stelling dat werknemer een leningsovereenkomst en een werkgeversverklaring had vervalst, verwijzend naar een onderzoek. In het dossier bevinden zich meerdere versies van beide documenten, maar niet is komen vast te staan dat werknemer deze heeft vervalst. Dat volgt niet uit het rapport, noch uit de stellingen van werkgeefster. Ook heeft werkgeefster werknemer niet gehoord over de bevindingen van het onderzoek. Goed werkgeverschap brengt mee dat de werkgever hoor en wederhoor toepast voordat tot ontslag op staande voet wordt overgegaan. Dat is hier niet gebeurd, zodat het ontslag niet zorgvuldig tot stand is gekomen en daarom wordt vernietigd. De arbeidsovereenkomst is blijven bestaan, zodat het loon over juli 2025, met wettelijke verhoging en rente, moet worden betaald. Voor matiging daarvan bestaat geen aanleiding. De verzoeken van werkgeefster om een gefixeerde schadevergoeding en om inzage in de partijen waaraan de documenten zijn verstrekt, worden afgewezen.

De opzegging per 1 augustus 2025

Op 31 maart 2025 is werknemer als bestuurder van bedrijf X ontslagen. Op diezelfde dag heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd met ingang van 1 augustus 2025. De opzegging van de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2025 is niet rechtsgeldig. Werkgeefster stelde dat het ontslag als bestuurder van bedrijf X automatisch het einde van het dienstverband met haar meebracht, onder verwijzing naar de zogenoemde *15 april-arresten* van de Hoge Raad. De kantonrechter oordeelt echter dat die rechtspraak niet van toepassing is, omdat het statutair bestuurschap en het werknemerschap hier bij verschillende vennootschappen waren ondergebracht. De arbeidsovereenkomst kon daarom niet zonder instemming van werknemer worden opgezegd. Nu die instemming ontbrak, is de opzegging in strijd met artikel 7:671 BW. Werknemer heeft echter in die beëindiging berust, zodat de arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2025 is geëindigd.

Eindafrekening en vergoedingen

Het verzoek tot betaling van een deugdelijke eindafrekening, inclusief openstaande vakantiedagen en opgebouwde vakantiebijslag, wordt toegewezen, met wettelijke verhoging en rente. Het niet onderbouwde verzoek van werkgeefster om een inhouding wegens een niet ingeleverde laptop wordt afgewezen. Voor toekenning van een billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen aanleiding. Werkgeefster heeft ten onrechte aangenomen dat het ontslag als bestuurder ook het einde van het dienstverband inhield, maar het is niet gebleken dat zij

bewust in strijd met de regels heeft gehandeld. Ook het ontslag op staande voet was onzorgvuldig, maar niet zodanig verwijtbaar dat een billijke vergoeding gerechtvaardigd is. Daarbij weegt mee dat werkgeefster een redelijke grond had voor beëindiging wegens verlies van vertrouwen na aanhoudende financiële tegenvallers, en dat werknemer inmiddels een nieuwe functie had per 1 augustus 2025, zodat hij geen inkomensschade heeft geleden. De transitievergoeding wordt wel toegewezen, nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. Werkgeefster heeft het door werknemer berekende bedrag niet betwist, zodat dit wordt toegewezen met wettelijke rente vanaf 1 september 2025. Het verzoek om een loonsverhoging per 1 januari 2025 is ingetrokken en de kantonrechter bepaalt dat werknemer daarop geen recht heeft. De verzochte bonussen over 2024 en 2025 worden afgewezen, omdat werknemer zijn aanspraak daarop niet heeft onderbouwd en werkgeefster gemotiveerd heeft gesteld dat de KPI's niet zijn behaald.

Concurrentie- en relatiebeding

Ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding overweegt de kantonrechter dat werkgeefster daaraan rechten kan ontleen. Van ernstig verwijtbaar handelen of onbillijke benadeling van werknemer is geen sprake. Werknemer heeft bovendien verklaard dat hij bij zijn nieuwe werkgever niet wordt belemmerd door deze bedingen. De verzoeken tot schorsing of vernietiging daarvan worden daarom afgewezen.

Leaseauto en aandelen

Ook het verzoek om te bepalen dat werknemer geen afkoopsom voor de leaseauto verschuldigd is, wordt wegens gebrek aan belang afgewezen, nu de auto inmiddels is overgenomen. Met betrekking tot de aandelenparticipatie oordeelt de kantonrechter dat werknemer op grond van de SPTA als 'early leaver' moet worden aangemerkt. Dit betekent dat hij slechts recht heeft op de laagste van de marktwaarde of de aankoopprijs van de aandelen. Dat is in dit geval de aankoopprijs van € 300.000, verminderd met het geleende bedrag en rente. De kantonrechter volgt de door werkgeefster gemaakte berekening en bepaalt dat werknemer recht heeft op € 118.822 netto. De stelling dat werkgeefster andere verwachtingen heeft gewekt, wordt verworpen. Tot slot bepaalt de kantonrechter dat partijen ieder hun eigen proceskosten dragen en dat de beschikking uitvoerbaar bij voorraad is, nu werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat haar belang bij behoud van de bestaande toestand zwaarder weegt dan dat van werknemer bij tenuitvoerlegging.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5477

Zaaknummer: 11703166

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: mr. dr. J.P.H. Zwemmer, T.O. Boot, Y.H. Dissel en N.A. van den Bosch

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:678 BW, 7:681 lid 1 sub a BW, 7:673 BW en 7:669 lid 3 sub h BW

RECHTSPRAAK

Uitleg van het begrip ‘dienstjaar’ en ‘rechtsvoorganger van’ in sociaal plan volgens de cao-norm leidt ertoe dat de jaren die werknemer als uitzendkracht heeft gewerkt niet meetellen voor de vaststelling van het aantal dienstjaren.

Feiten

Partijen hebben een gezamenlijk verzoekschrift zoals bedoeld in artikel 96 Rv ingediend. DSM heeft het voornemen om een van haar ondernemingen te sluiten. Op die sluiting is een sociaal plan van toepassing verklaard, dat DSM in samenspraak met de betrokken vakbonden heeft opgesteld. In artikel 4.1 van het sociaal plan is de hoogte van een door DSM uit te keren beëindigingsvergoeding bepaald voor medewerkers die door de sluiting van GBD boventallig verklaard worden. Die vergoeding heeft als rekenbasis het aantal dienstjaren dat een boventallig verklaarde medewerker bij “(de rechtsvoorgangers van) DSM” heeft gewerkt. Partijen zijn het er niet over eens of bij die berekening óók de tijd moet worden meegeteld waarin een medewerker - voorafgaand aan het dienstverband bij DSM - als uitzendkracht heeft gewerkt. DSM vindt van niet, FNV vindt van wel. Partijen hebben de kantonrechter om een beslissing gevraagd.

Oordeel

De kantonrechter beslist dat de uitzendjaren niet onder de dienstjaren zoals bedoeld in het sociaal plan vallen en onder ‘(rechtsvoorgangers van) DSM’ geen uitzendbureaus moeten worden verstaan. In het sociaal plan is geen definitie opgenomen van wat onder ‘dienstjaar’ moet worden verstaan, en ook niet wat onder ‘(rechtsvoorgangers van) DSM’ moet worden verstaan. Partijen zijn het erover eens dat zij bij de totstandkoming van de tekst van artikel 4.1 niet over de invulling van beide begrippen hebben gesproken. Uitzendbureaus worden dus *niet* expliciet genoemd in artikel 4.1 en uit de tekst van het sociaal plan kan *niet* worden opgemaakt dat de begrippen ‘(de rechtsvoorgangers van) DSM’ en ‘dienstjaren’ moeten worden ingevuld aan de hand van de wettelijke bepalingen zoals FNV die noemt. Dat het begrip ‘rechtsvoorgangers van DSM’ is opgenomen in de tekst, acht de kantonrechter daarentegen een logisch gevolg van het feit dat het DSM-concern - onbetwist - in de loop der

tijd is ontstaan uit verschillende vennootschappen met elk hun eigen arbeidsvoorwaarden. Voor de bij het sociaal plan betrokken medewerkers zal dat bekend (moeten) zijn. De kans is dus groot dat verschillende boventallig te verklaren medewerkers door overname, fusie of (al dan niet tijdelijke) detachering eerst hebben gewerkt voor een andere (concern)vennootschap. Het zou bepaald onlogisch zijn dat die gewerkte tijd niet zou meetellen bij de berekening van de gewogen dienstjaren. Dat ligt zoals gezegd anders voor uitzendbureaus, waarvan gesteld noch gebleken is dat deze op enig moment deel hebben uitgemaakt van het DSM-concern. De conclusie is dat onder 'rechtsvoorgangers van' DSM geen uitzendbureaus worden begrepen en onder 'dienstjaren' niet de tijd meetelt die een medewerker voorafgaand aan het dienstverband als uitzendkracht heeft gewerkt. In bovenstaande conclusie wordt de kantonrechter nog gesterkt door het feit dat het sociaal plan en in het bijzonder de tekst van artikel 4.1 kennelijk al sinds 2014 bij verschillende reorganisaties van DSM wordt gehanteerd. Niet gesteld of gebleken is dat de invulling van het begrip dienstjaar eerder tot discussie heeft geleid, noch dat bij eerdere reorganisaties voor de invulling van het begrip dienstjaar wél periodes zijn meegeteld waarin een medewerker voorafgaand aan het dienstverband bij DSM als uitzendkracht bij DSM heeft gewerkt. Ook dat is een aanwijzing dat de invulling van het begrip dienstjaar in de sociale plannen steeds, voor derden kenbaar, was zoals DSM die in het verzoekschrift heeft omschreven.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5462

Zaaknummer: 11896233 \ UE VERZ 25-287

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: H.C.S. van Deijk-Amzand, R.I. van Amerongen en B. Imholz

Wetsartikelen: 7:668a BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Managementovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst geworden.

Feiten

Verzoeker is medeoprichter van werkgever, een onderneming die zich bezighoudt met de advisering en ondersteuning op het gebied van informatietechnologie. Al sinds de oprichting in 2007 voert verzoeker (directie)werkzaamheden uit voor werkgever. Bedrijf A is de personal holding van verzoeker. Bedrijf A is voor 50% aandeelhouder van bedrijf B. Bedrijf B was tot 21 december 2021 100% aandeelhouder van werkgever. Bij overeenkomst van 21 december 2021 verkocht bedrijf B 80% van zijn aandelen in werkgever aan bedrijf C. In de aandeelhoudersovereenkomst c.q. bestuursovereenkomst tussen werkgever en de aandeelhouders, te weten uit bedrijf B en bedrijf C, staat een aantal bepaling met betrekking tot de opdracht, beschikbaarheid, vergoeding en onkosten, non-concurrentie, bijzondere verplichtingen ten behoeve van de opdrachtgever, duur en beëindiging van de overeenkomst. Op 13 mei 2025 vond een vergadering van aandeelhouders (hierna: AvA) van werkgever plaats. In deze AvA vond een stemming plaats over het ontslag van bedrijf A als bestuurder van werkgever. Uit de besluittekst volgt dat met een meerderheid van 80% werd besloten om bedrijf A te ontslaan als statutair bestuurder en de managementovereenkomst met bedrijf A te beëindigen per de datum van het besluit en subsidiair het dienstverband met verzoeker op te zeggen. Verzoeker verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat de rechtsverhouding tussen partijen kwalificeert als een arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd). Werkgever verzet zich hiertegen en verzoekt – voor het geval er sprake is van een arbeidsovereenkomst – om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

Inhoudelijk oordeelt de kantonrechter dat verzoeker onvoldoende onderbouwt dat er ooit een arbeidsovereenkomst ontstond tussen verzoeker en werkgever. De kantonrechter komt tot dat oordeel om twee redenen, namelijk (1) verzoeker onderbouwt onvoldoende dat hij al vanaf de oprichting onder het gezag van werkgever viel en (2) de rechtsverhouding kwalificeert na 21 december 2021 niet als arbeidsovereenkomst. Dit wordt als volgt toegelicht. De kantonrechter vindt dat verzoeker onvoldoende onderbouwt dat hij al sinds de oprichting in 2007 ‘in dienst’

was bij werkgever. Dat verzoeker werkzaamheden verrichtte, staat vast, maar uit niets blijkt dat hij als medeoprichter en houder van de helft van de aandelen onder het gezag van werkgever viel. Dit lijkt verzoeker zelf te onderkennen. Weliswaar stelt verzoeker dat hij al vanaf de oprichting in dienst was van werkgever, maar tegelijkertijd stelt hij dat er een nieuwe situatie ontstond na de verkoop van de aandelen aan bedrijf C. De kantonrechter moet daarom onderzoeken of op enig moment na 21 december 2021 een situatie ontstond die kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Volgens rechtspraak van de Hoge Raad valt de vraag hoe een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd uiteen in twee fases. De kantonrechter stelt vast dat niet alle hiervoor beschreven rechten en plichten duiden op het bestaan van een bepaald soort overeenkomst. Een aantal rechten en plichten wijst in de richting van het bestaan een arbeidsovereenkomst, een aantal andere wijzen juist in de richting van het bestaan van een overeenkomst van opdracht. Het komt daarom aan op een alomvattende onderlinge weging van de rechten en plichten. De kantonrechter kwalificeert de rechtsverhouding als een overeenkomst van opdracht tussen bedrijf A en werkgever. Daarom wijst de kantonrechter het verzoek van verzoeker af.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4565

Zaaknummer: 11793668 \ AR VERZ 25-43

Rechters: R. Giltay

Advocaten: N.C. Six-Scheffer, E.W. Kingma en W.S. van Dijk

Wetsartikelen: 7:402 lid 1 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst is in strijd met het wettelijk stelsel opgezegd, zodat werknemer recht heeft op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, een billijke vergoeding en de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2020 in dienst bij werkgever als afwasser. Hij werkte tien uur per maand. Op 2 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. De planner en kok bij werkgever heeft hierop gereageerd met de mededeling dat werknemer niet meer hoeft te komen omdat het niet eerste keer is dat werknemer dit doet. Bij e-mail van 2 juni 2025 heeft werknemer aan werkgever meegedeeld dat hij niet akkoord gaat met het ontslag en heeft hij zich uitdrukkelijk beschikbaar gehouden voor het verrichten van werkzaamheden. Op 4 juni 2025 heeft werkgever laten weten graag in gesprek te willen om de situatie in goed overleg op te lossen. Op 18 juni 2025 heeft werkgever een conceptvaststellingsovereenkomst aan werknemer verstuurd. Partijen zijn het hierover niet eens geworden. De planner en kok heeft in een schriftelijke verklaring van 15 september verklaard dat hij het bericht van 2 mei 2025 heeft gestuurd toen hij gefrustreerd was en dit niet heeft overlegd met zijn leidinggevende. Nadat hij dit aan zijn leidinggevende had verteld, heeft deze hem de opdracht gegeven om werknemer opnieuw in te roosteren en dit is toen gebeurd. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van het achterstallig salaris en het vakantiegeld, inclusief wettelijke verhoging. Daarnaast verzoekt hij de kantonrechter om hem een billijke vergoeding, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding toe te kennen. Hieraan legt hij ten grondslag dat hij op 2 mei 2025 op staande voet is ontslagen. Dit ontslag is volgens hem niet rechtsgeldig, omdat de dringende reden ontbreekt. Werkgever voert verweer. Hij vindt – samengevat – dat er geen sprake is van een opzegging door hem als werkgever. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst nog steeds bestaat. Bij wijze van voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt werkgever om de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-grond, g-grond dan wel de h-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst met werknemer is opgezegd. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer op basis van de bewoordingen van het bericht zonder meer mocht aannemen dat de arbeidsovereenkomst per direct door werkgever was opgezegd. Het gebruik van het woord 'ontslag' is daarvoor niet vereist. Werkgever heeft nog aangevoerd dat de planner en kok niet bevoegd was een beslissing tot ontslag te nemen. Dat verweer wordt gepasseerd. Als een rechtshandeling in naam van een ander is verricht, dan kan tegen de wederpartij, indien zij op grond van een verklaring of gedraging van die ander heeft aangenomen en onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijze mocht aannemen dat een toereikende volmacht was verleend, op de onjuistheid van deze veronderstelling geen beroep doen. De conclusie is dat werkgever op 2 mei 2025 de arbeidsovereenkomst met werknemer heeft opgezegd. Van die opzegging kan niet eenzijdig worden teruggekomen en duidelijk is dat werknemer (inmiddels) niet meer voor werkgever wil werken. Voor zover werkgever werknemer na 2 mei 2025 nog heeft opgeroepen om te komen werken, bestond voor werknemer geen enkele verplichting om hieraan gehoor te geven. Er is zodoende sprake van een opzegging in strijd met de wet, waardoor werknemer recht heeft op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, transitievergoeding, achterstallig salaris een billijke vergoeding van € 500. Dat staat gelijk aan (ongeveer) drie maandsalarissen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:12248

Zaaknummer: 11774161 \ AO VERZ 25-86

Rechters: E. Jochem

Advocaten: N.M. Fakiri en M. Briedé

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

RECHTSPRAAK

Clubmanager op staande voet ontslagen tijdens ziekte wegens vermeende verduistering en ongeoorloofde contracten. Niet voldaan aan de onverwijldheidseis en geen dringende reden. Billijke vergoeding van een jaarsalaris wordt toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst getreden bij Go 24/7 als clubmanager. Op 12 mei 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Enkele dagen later vond een videogesprek plaats tussen partijen en hun gemachtigden, waarin Go 24/7 vragen stelde over verschillen tussen inkoop en verkoop van sportdrank en een voorstel deed tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 5 juni 2025 is werknemer door Go 24/7 geschorst in verband met een onderzoek naar mogelijke misdragingen. Tijdens de schorsing werd het loon doorbetaald. Partijen hebben vervolgens onderhandeld over een minnelijke regeling, maar zonder resultaat. Op 27 juni 2025 kondigde Go 24/7 aan dat ontslag op staande voet zou volgen, wat bij brief van 3 juli 2025 is bevestigd. Op 24 juni 2025 liet de gemachtigde van Go 24/7 per e-mail weten dat hij een dringende reden zag om het dienstverband te beëindigen en dat ontslag op staande voet werd overwogen. Op 27 juni 2025 kondigde Go 24/7 aan dat het ontslag daadwerkelijk zou volgen. Bij brief van 3 juli 2025 werd werknemer op staande voet ontslagen. In deze ontslagbrief verwijt Go 24/7 werknemer onder meer dat hij gelden heeft verduisterd, vaak te laat op het werk verscheen, zonder toestemming contracten sloot met het bedrijf van zijn vader voor niet-geleverde goederen en weigerde de namen van privéklanten te verstrekken. Op grond van deze gedragingen meent Go 24/7 dat er sprake is van verduistering en ernstig disfunctioneren en dat dit een dringende reden voor ontslag oplevert.

Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding van € 38.880, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding, achterstallig vakantiegeld met wettelijke verhoging en rente, alsook vergoeding van buitengerechtelijke kosten en (werkelijke) proceskosten. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat het niet onverwijld is gegeven. Go 24/7 heeft hem al op 15 mei 2025 geconfronteerd met verdenkingen, maar pas op 5 juni 2025 geschorst en op 3 juli 2025

daadwerkelijk ontslagen. Het is volgens werknemer niet duidelijk waarom het onderzoek zo lang heeft geduurd. Ook zijn er volgens hem geen dringende redenen voor ontslag: hij ontkent elke verduistering, stelt dat meerdere personen toegang hadden tot de kassa en dat er geen enkel bewijs is geleverd. Daarnaast betwist hij dat er sprake is van disfunctioneren. Go 24/7 voert aan dat het ontslag onverwijld en terecht is gegeven. Zij stelt dat zij direct na de ziekmelding en de eerste signalen van mogelijke onregelmatigheden een intern onderzoek is begonnen, waarbij administratie, kassasystemen en inkoopfacturen zijn gecontroleerd. Nadat de resultaten van dat onderzoek duidelijk waren, heeft zij werknemer kort daarna – op 3 juli 2025 – op staande voet ontslagen. Volgens Go 24/7 is er sprake van een dringende reden, bestaande uit verduistering van geldbedragen via bestellingen die werknemer plaatste bij het bedrijf van zijn vader, zonder dat daar leveringen of verkoopregistraties tegenover stonden. Daarnaast wijst Go 24/7 op herhaald te laat komen, onvoldoende aanwezigheid op de werkvloer en het niet nakomen van afspraken die tot financiële schade voor de onderneming hebben geleid.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Go 24/7 schetste een tijdlijn waaruit blijkt dat zij eind maart/begin april 2025 signalen ontving over discrepanties in de verkoopadministratie, waarna op 12 april een interne analyse plaatsvond. Op 15 mei 2025 zijn de verdenkingen met werknemer besproken en hij werd op 5 juni 2025 op non-actief gesteld voor een onderzoek, dat eind juni werd afgerond. Op 27 juni 2025 kondigde de gemachtigde van Go 24/7 ontslag op staande voet aan, en op 3 juli ontving werknemer de brief. De kantonrechter acht niet aannemelijk dat Go 24/7 voortvarend heeft gehandeld. Het onderzoek begon pas begin juni, duurde anderhalve maand zonder afdoende verklaring, en na afronding wachtte Go 24/7 nog zes dagen met het ontslag. Voor dit tijdsverloop zijn geen rechtvaardigingen aangevoerd. Het ontslag is daarom niet onverwijld gegeven en niet rechtsgeldig. Voor volledigheid overweegt de kantonrechter dat Go 24/7 geen bewijs heeft geleverd van verduistering en dat het stelselmatig te laat komen geen dringende reden oplevert, nu werknemer hier nooit eerder op is aangesproken. Ook indien het ontslag onverwijld zou zijn gegeven, zou het geen stand houden.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kent aan werknemer een billijke vergoeding toe van € 38.880 bruto. Daarbij is meegewogen dat werknemer ten tijde van het ontslag al twee maanden ziek was en niet door de bedrijfsarts was beoordeeld. Go 24/7 heeft niet aangetoond dat zij de arbodienst heeft ingeschakeld. De door haar overgelegde e-mails bevatten onmogelijke data en worden daarom als niet-authentiek aangemerkt. Daarmee heeft Go 24/7 gehandeld in strijd met de

waarheidsplicht. In plaats van haar re-integratieverplichtingen na te komen heeft Go 24/7 werknemer onder druk gezet en ongefundeerde verwijten gemaakt, hetgeen zijn herstel niet heeft bevorderd. Aannemelijk is dat werknemer, indien hij niet was ontslagen, nog een jaar in dienst zou zijn gebleven. Zijn inkomensschade komt daarmee overeen met een jaarsalaris. De wettelijke rente wordt toegewezen vanaf 10 juli 2025.

Overige vergoedingen

De vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en het vakantiegeld worden toegewezen, inclusief wettelijke verhoging en rente. Ook de buitengerechtelijke kosten worden toegewezen, vermeerderd met wettelijke rente. De proceskosten komen voor rekening van Go 24/7 vanwege ernstig verwijtbaar handelen. Go 24/7 heeft bewust het risico genomen dat een ontslag op staande voet geen stand zou houden, terwijl werknemer ziek was en financiële onzekerheid had. De werkelijke proceskosten van € 7.500, de griffierechten en nakosten worden daarom toegewezen, vermeerderd met wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 25-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10687

Zaaknummer: 11791108 AZ VERZ 25-73

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: S.X.J. Zuidema en M.J. Mookhram

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Mondhygiënist vordert nabetaling van variabel loon over 2020 tot en met 2023. Beroep op gezag van gewijsde slaagt niet. Mondhygiënist moet loonvordering nader cijfermatig onderbouwen.

Feiten

Drechterland is een tandartspraktijk, waar naast werknemer en de eigenaresse acht werknemers werkzaam zijn. Sinds 1 januari 2019 is mevrouw X eigenaresse van de praktijk. Werknemer is sinds 19 april 1999 in dienst bij Drechterland als mondhygiënist. Naast zijn vaste salaris heeft werknemer recht op een variabel loon, afhankelijk van de door hem behaalde omzet. Aanvankelijk werkte werknemer 14 uur per week. Drechterland heeft, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst opgezegd per 30 mei 2021, onder aanbieding van een nieuwe overeenkomst voor 8 uur per week en betaling van een (partiële) transitievergoeding. Werknemer begon vervolgens een procedure over een hogere transitievergoeding en de vraag of zijn variabele loon onderdeel van zijn vaste loon was geworden. Zowel de rechtbank als het Hof Amsterdam wees deze vorderingen af. Op 28 mei 2021 meldde werknemer zich ziek en sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. De loondoorbetalingsverplichting van Drechterland eindigde op 28 mei 2023.

Werknemer vordert betaling van achterstallig loon over de jaren 2020 tot en met 2023, vermeerderd met wettelijke verhoging, wettelijke rente en afgifte van loonspecificaties. Hij stelt dat Drechterland het variabele loon vanaf 2020 onjuist heeft berekend, onder meer door een verkeerde berekening van de fictieve omzet tijdens ziekte en fouten in de berekening van de bonus. Hierdoor heeft hij volgens eigen berekening te weinig loon ontvangen. Drechterland voert aan dat de kantonrechter en het hof al over de loonaanspraken van werknemer hebben beslist en dat deze zijn afgewezen. Werknemer kan diezelfde vordering niet opnieuw instellen op andere grondslagen en is daarom niet-ontvankelijk. Daarnaast heeft werknemer zijn vordering onvoldoende onderbouwd, omdat hij geen berekeningen heeft overgelegd en het bekende verweer van Drechterland niet in de dagvaarding heeft verwerkt. Dit levert volgens Drechterland een schending op van de substantiëringsplicht en waarheidsplicht. Drechterland verzoekt daarom om afwijzing van de vordering, of – als de rechter werknemer toch ontvankelijk acht – om een nadere termijn voor schriftelijke rondes zodat werknemer

zijn vordering alsnog cijfermatig kan onderbouwen.

Oordeel

Drechterland beroept zich op het gezag van gewijsde van de uitspraak van het Hof Amsterdam. De kantonrechter oordeelt echter dat dit beroep niet slaagt. Beslissingen die de rechtsbetrekking in geschil betreffen, hebben bindende kracht in een later geding tussen dezelfde partijen, maar alleen als het om hetzelfde geschilpunt gaat als in de eerdere zaak. Het gezag van gewijsde verhindert niet dat een vergelijkbare vordering op een andere grondslag wordt ingesteld, ook al had die grondslag eerder kunnen worden aangevoerd. In de eerdere procedures baseerde werknemer zijn vordering op de stelling dat de arbeidsomvang (het aantal uren) groter was dan contractueel overeengekomen. In de huidige zaak vordert werknemer betaling van achterstallig variabel loon, uitgaande van een arbeidsomvang van 8 uur per week, en stelt hij dat Drechterland fouten heeft gemaakt bij de berekening daarvan, onder meer bij de fictieve omzet. Omdat de grondslag nu een andere is, kan Drechterland zich niet met succes beroepen op het gezag van gewijsde. De vordering wordt daarom inhoudelijk beoordeeld. De kantonrechter constateert wel dat werknemer het bekende verweer van Drechterland niet in de dagvaarding heeft opgenomen, in strijd met de substantiëringsplicht. Daarom moet werknemer zijn loonvordering nader concretiseren en toelichten, met name over de berekening van de fictieve omzet, het vakantiegeld, de correctieomzet en de werkgeverslasten over de bonus van 2023. Werknemer krijgt hiervoor gelegenheid bij akte. Daarna mag Drechterland eveneens bij akte reageren. De kantonrechter benadrukt dat partijen zich daarbij uitsluitend mogen richten op de toelichting en reactie met betrekking tot de loonvordering en niet op andere geschilpunten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6610

Zaaknummer: 11506620

Rechters: S.W.S. Kiliç

Advocaten: B. van Kasteel en A. Tel

Wetsartikelen: 236 Rv en 111 lid 3 Rv

RECHTSPRAAK

Opleiding moderne bedrijfsadministratie gevolgd door administratief medewerker kwalificeert niet als verplichte scholing. Studiekosten mogen echter niet worden teruggevorderd nu werkgever het initiatief tot beëindiging heeft genomen en onvoldoende heeft gewaarschuwd voor financiële risico's.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2023 in dienst getreden bij werkgever als administratief medewerker. Op 25 juli 2023 sloten partijen een studiekostenovereenkomst voor de opleiding moderne bedrijfsadministratie, met een beoogde start op 13 september 2023, een duur van twaalf maanden en opleidingskosten van € 5.758,30. De overeenkomst bevatte een glijdende terugbetalingsregeling bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst en bepaalde dat bij een niet-afgeronde studie bij het einde van het dienstverband de totale vergoeding moest worden terugbetaald. In de overeenkomst is opgenomen dat het geen verplichte scholing is in de zin van artikel 7:611a BW. Werknemer is op 13 september 2023 begonnen met de opleiding. Midden september 2024 deelde werkgever mee dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Op 9 oktober 2024 bood werkgever een vaststellingsovereenkomst aan en bevestigde daarbij dat het dienstverband van werknemer eindigde op 31 oktober 2024. Tevens stelde werkgever voor om de eindafrekening van oktober te verrekenen met door hem gestelde studiekosten van € 8.454,04 die werknemer zou moeten terugbetalen. Werknemer gaf op 14 oktober 2024 te kennen geen toestemming te geven om studiekosten met de eindafrekening te verrekenen. Op 15 oktober 2024 liet de gemachtigde van werknemer weten niet met de vaststellingsovereenkomst in te stemmen, omdat de studiekosten bij werkgever moesten blijven. Op 23 oktober 2024 mailde werknemer: 'Mondeling afgestemd dat het akkoord is van beide kanten dat ik per 31 oktober uit dienst ga'. De beoogde vaststellingsovereenkomst is uiteindelijk niet getekend. In conventie vordert werkgever veroordeling van werknemer tot betaling van € 6.012,07 aan resterende studiekosten (na verrekening van € 2.441,97 met het salaris van oktober 2024). In reconventie vordert werknemer onder meer het (bruto-equivalent van) € 2.441,97 netto aan ten onrechte verrekend loon over oktober 2024 (inclusief vakantiegeld).

Oordeel

De kantonrechter verwerpt het beroep op nietigheid van het studiekostenbeding. Niet is komen vast te staan dat de opleiding verplichte scholing was in de zin van artikel 7:611a BW. Werknemer beschikte over een toereikende mbo-opleiding voor zijn functie en de aangeboden opleiding was niet gekoppeld aan een verbetertraject of noodzakelijke functie-eisen. Dat de opleiding bij aanvang door werkgever is voorgesteld, maakt op zichzelf nog niet dat deze verplicht was. Vervolgens toetst de kantonrechter het studiekostenbeding aan de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 BW) en goed werkgeverschap (art. 7:611 BW), mede in het licht van het arrest van de Hoge Raad van 10 juni 1983 (glijdende schaal en baatperiode). Hoewel de studiekostenovereenkomst aan de formele voorwaarden van dat arrest voldoet, verhinderen de omstandigheden in deze zaak dat werkgever werknemer aan (volledige) terugbetaling kan houden. Van doorslaggevend gewicht is dat werkgever het initiatief nam om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen en daarmee invloed had op het ontstaan van een terugbetalingsplicht, dat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ging, dat het initiatief voor de opleiding in eerste instantie bij werkgever lag en dat werkgever werknemer niet nadrukkelijk en expliciet heeft gewezen op de financiële risico's van de terugbetalingsverplichting in het geval van niet|verlenging, terwijl het financiële risico aanzienlijk was gezien het grote verschil tussen de (uiteindelijke) studieschuld van € 8.454,04 en het (aanvankelijke) brutomaandloon van € 840, respectievelijk het laatstverdiende brutoloon van € 2.389,44. Daarbij komt dat in de studieovereenkomst sprake is van € 5.758,30 aan kosten, terwijl werkgever een hoger bedrag vorderde, en dat niet is gebleken dat werknemer zich onvoldoende heeft ingespannen voor de studie of tussentijds is gewaarschuwd voor terugbetalingsrisico's toen examens uitbleven. Daarom wijst de kantonrechter de vorderingen van werkgever in conventie af. In reconventie wordt het ingehouden loon over oktober 2024 (inclusief vakantiegeld) toegewezen, omdat geen rechtsgrond bestond voor verrekening nu de studiekostenvordering niet toewijsbaar is.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6421

Zaaknummer: 11548098 \ CV EXPL 25-524

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: P.F.A. Reichenbach en H.G. de Groot

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek Stichting Sint Maartenskliniek omdat werknemer een onveilig werkklimaat zou hebben gecreëerd afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 18 april 2017 in dienst getreden bij Stichting Sint Maartenskliniek (hierna: SSM) in de functie van strategisch inkoper. Op 15 mei 2022 is hij daarnaast benoemd als afdelingshoofd inkoop en logistiek. In februari 2023 heeft werknemer een anonieme brief ontvangen waarin een aantal werknemers hem intimiderend gedrag verweten. Naar aanleiding van die brief is een discussie ontstaan, die uiteindelijk tot een ziekmelding door werknemer heeft geleid. Er heeft mediation plaatsgevonden, die is beëindigd. Na verdere gesprekken is werknemer in mei 2024 uit zijn functie ontheven. SMK verzoekt primair ontbinding op de e-grond. SMK legt primair ernstig verwijtbaar handelen aan het verzoek ten grondslag. Zij rekent werknemer aan dat hij zich intimiderend en (grensoverschrijdend) dreigend heeft gedragen jegens medewerkers van de afdeling inkoop en logistiek. Daarbij baseert zij zich op de anonieme brief van meerdere medewerkers van de afdeling van 24 februari 2023, de uitkomsten van het onderzoek van februari 2024 en 26 maart 2024 door Development Room en het medewerkersbelevingsonderzoek van april 2024. Er zijn pogingen ondernomen om de situatie te verbeteren, maar die hebben niets opgeleverd. Werknemer stelt dat het ontbindingsverzoek moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet ter discussie staat dat de verhoudingen op de afdeling, zowel onderling als ten opzichte van het management, voor de komst van werknemer al slecht waren. De opdracht aan werknemer was (nu juist) het team weer bij elkaar te rapen en uit te voeren waar het team voor staat. Niet ter discussie staat dat de verhoudingen op de afdeling, zowel onderling als ten opzichte van het management, voor de komst van werknemer al slecht waren. Tegen de hiervoor geschetste achtergrond van een grillige sfeer op de afdeling naar aanleiding van met name ook de aansturing van hogerhand dient de wijze waarop werknemer invulling heeft gegeven aan zijn taak als afdelingshoofd beschouwd te worden. Dat werknemer daarop wijst, is anders dan SMK hem verwijt, geen kwestie van externalisatie

van de problematiek en ook geen teken van gebrek aan zelfreflectie. Het is de context waarbinnen werknemer als afdelingshoofd diende te functioneren. Werknemer is afgebrand op de rol van afdelingshoofd, die hij eigenlijk niet wilde vervullen maar toch heeft aangenomen. Hij bleek niet de juiste man op de juiste plek. Partijen zijn het daarover eens. Niet ingezien kan worden waarom het vertrouwen in werknemer als strategisch inkoper door de gang van zaken, die onlosmakelijk verbonden is met de uit te voeren leidinggevende taak, al bij voorbaat geschaad zou zijn. Een dergelijk wantrouwen is niet, althans onvoldoende gestaafd. Er zijn verder geen klachten over werknemer aangedragen in de jarenlange periode dat hij als zodanig werkzaam was. Werknemers stelling dat hij een goede verstandhouding met collega's heeft, is niet, althans onvoldoende weersproken. Vanuit werknemer kan begrepen worden dat hij een groot belang heeft bij wedertewerkstelling, zodat hij mede gelet op zijn ziektegeschiedenis, kan ondervinden of hij weer in staat is om volwaardig aan de slag te gaan. Het vorenstaande leidt tot de conclusie dat SMK op de door haar ingestelde primaire, subsidiaire en meer subsidiaire aangevoerde grondslagen tekortschiet. Dat betekent dat het verzoek wordt afgewezen en de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden. SMK wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:9455

Zaaknummer: 1843107 \ HA VERZ 25-57

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: F.V.I.M. Hoppers en M.A.J. Aerts

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Verzoek van B.V. Arrow Electronics DLC tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder meer vanwege de directe communicatiestijl van werkneemster, op meerdere gronden afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 18 december 2023 in dienst getreden bij B.V. Arrow Electronics DLC (hierna: Arrow) in de functie van Director, Strategic Sourcing EMEA. Vanaf medio 2024 ontstonden negatieve signalen over de communicatiestijl van werkneemster. Arrow heeft meerdere keren geprobeerd met werkneemster in gesprek te komen. Per e-mail van 9 januari 2025 heeft Arrow aangegeven dat de arbeidsovereenkomst met werkneemster beëindigd zal worden en is zij op non-actief gesteld. Arrow verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege primair verwijtbaar handelen van werkneemster (e-grond), subsidiair wegens een onherstelbare vertrouwensbreuk c.q. een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), meer subsidiair vanwege andere omstandigheden (h-grond) en meest subsidiair wegens een combinatie van factoren (i-grond). Volgens Arrow heeft werkneemster herhaaldelijk en structureel een autonome houding aangenomen, onder meer door kwetsende en grievende uitlatingen te doen over haar direct leidinggevende, gebrek aan vertrouwen in Arrow als werkgever en in de organisatie te uiten, en het gevoerde beleid ter discussie te stellen. Daarnaast weigert werkneemster in overleg te treden met haar leidinggevende. Daarom is volgens Arrow een onwerkbare situatie ontstaan, waarbij er sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk. Werkneemster stelt dat een directe communicatiestijl onvoldoende is om een dergelijke ingrijpende maatregel te rechtvaardigen. Gedurende het eerste jaar van haar dienstverband heeft werkneemster haar functie vrijwel zonder negatieve feedback vervuld en positieve beoordelingen ontvangen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Hoewel de directe communicatiestijl en wijze van leidinggeven door anderen kennelijk als lastig wordt ervaren, is een dergelijke benadering op zichzelf, mits binnen redelijke grenzen, niet verwijtbaar. Bovendien is bij een leidinggevende

een directere communicatiestijl vaak ook nodig. Werkneemster heeft in november en december 2024 herhaaldelijk geprobeerd een overlegmoment met de collega ten opzichte van wie spanningen waren ontstaan in te plannen. Arrow heeft niet betwist dat deze verzoeken zijn afgewezen. De kantonrechter acht het onder deze omstandigheden niet onbegrijpelijk dat werkneemster vervolgens aan de betreffende collega een bericht stuurt. Van het opzettelijke passeren van of frustreren van haar collega door werkneemster is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook geen sprake. De kantonrechter is voorts van oordeel dat niet is komen vast te staan dat werkneemster collega's bewust tegen elkaar heeft uitgespeeld. Het gebruik van cc- en bcc-velden in e-mails diende volgens werkneemster veelal het doel van transparantie en adequate informatieverstrekking, juist om misverstanden en communicatieproblemen te voorkomen. Ook de stelling dat werkneemster leidinggevenden stelselmatig zou hebben tegengesproken of in een kwaad daglicht zou hebben gesteld, vindt onvoldoende steun in de door Arrow aangevoerde feiten en omstandigheden. Er zijn geen concrete voorbeelden overgelegd die duiden op grensoverschrijdend gedrag. Bovendien blijkt uit de stukken niet dat werkneemster zich anders heeft uitgelaten dan binnen de redelijke grenzen van zakelijke communicatie toelaatbaar kan worden geacht. Daarnaast geldt dat, indien een door werkneemster opgeleverde begroting onvoldoende was, het voor de hand had gelegen dat werkneemster hierop eerder was gewezen. Dat werkneemster terzake een verwijt kan worden gemaakt, heeft Arrow dan ook onvoldoende nader onderbouwd. De kantonrechter is van oordeel dat Arrow geen serieuze poging heeft gedaan om de relatie met werkneemster te herstellen, bijvoorbeeld door middel van mediation, terwijl werkneemster meerdere malen heeft benadrukt dat zij graag bij Arrow in dienst wil blijven. Als goed werkgever lag het op de weg van Arrow om tot duidelijke (verbeter)afspraken met werkneemster te komen. De h-grond is alleen bedoeld voor zeer uitzonderlijke gevallen. Nu Arrow deze grond heeft gebaseerd op dezelfde gedragingen van werkneemster als de hiervoor genoemde ontslaggronden, kan het verzoek reeds daarom niet op deze grond worden toegewezen. Nu er geen sprake is van een of meer bijna voldragen ontslaggronden is het ontbindingsverzoek ook niet toewijsbaar op de i-grond. Arrow wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:9455

Zaaknummer: 1843107 \ HA VERZ 25-57

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: F.V.I.M. Hoppers en M.A.J. Aerts

Wetsartikelen: 7:66g BW

RECHTSPRAAK

Werkgever had boventallig verklaarde marktgroepdirecteur door middel van omgekeerd afspiegelen moeten plaatsen in nieuw gecreëerde functie. Opzegging in strijd met artikel 7:669 BW. Geen herstel mogelijk gelet op ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Toekenning billijke vergoeding (€ 190.000).

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 1998 in dienst bij Arcadis Nederland B.V. (hierna: Arcadis), een ingenieurs- en adviesbureau. Hij bekleedt vanaf 2018 de functie van marktgroepdirecteur (hierna: MGD) binnen een van de vier werkstromen van Arcadis. In 2024 heeft Arcadis een reorganisatie doorgevoerd binnen een van de business units. Onderdeel van de herstructurering is het opheffen van de vier bestaande werkstromen en het oprichten van twee nieuwe business units, die elk worden aangestuurd door een business unit leader. De functies van de vier MGD-en, waaronder die van werknemer, zijn komen te vervallen. Werknemer is in de gelegenheid gesteld te solliciteren op de nieuwe functie van business unit leader, maar heeft zich op enig moment teruggetrokken uit de sollicitatieprocedure. Hij stelt zich op het standpunt dat hij direct geplaatst had moeten worden in de functie van business unit leader. Het UWV heeft op 3 februari 2025 een ontslagvergunning aan Arcadis afgegeven. Arcadis heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen vervolgens opgezegd met ingang van 1 mei 2025, onder toekenning van een beëindigingsvergoeding van € 189.429,72 bruto. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat Arcadis de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:669 BW heeft opgezegd en daarbij primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding en uitbetaling van de bonus over 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Functies MGD en business unit leader niet uitwisselbaar

De kantonrechter overweegt dat de functie van MGD niet uitwisselbaar is met de nieuwe

functie van business unit leader. Hoewel een deel van de werkzaamheden/functievereisten van de MGD-functie terugkomen in de nieuwe functie, is de inhoud van beide functies en de omstandigheden waaronder deze moeten worden verricht op belangrijke onderdelen wezenlijk anders. De nieuwe functie van business leader heeft veel meer een internationale focus, hetgeen vraagt om andere competenties en kennis, wat ook tot uiting komt in de functievereisten van de nieuwe functie. Ook vraagt de functie van business unit leader om andere competenties en vaardigheden op het gebied van samenwerking en is er een verschil in omzetverantwoordelijkheid en het aantal fte dat de MGD en de business unit leader onder zich hebben. Nu de functies niet onderling uitwisselbaar zijn, had werknemer om die reden niet reeds geplaatst hoeven worden in de nieuwe functie van business unit leader.

Omgekeerd afspiegelen

Dat de functies van MGD en business unit leader niet onderling uitwisselbaar zijn, laat onverlet dat voldoende is komen vast te staan dat een (relevant) deel van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de MGD-functie van werknemer terugkomt in de nieuwe functie. Dat betekent dat enkel de boventallig verklaarde medewerkers uit de functie MGD binnen de divisie in de gelegenheid hadden moeten worden gesteld te solliciteren naar de nieuwe functie van business unit leader. Kortom, alleen werknemer en zijn MGD-collega. In geval van geschiktheid hadden zij op grond van het omgekeerd afspiegelen geplaatst moeten worden in de functie. Arcadis heeft niet aannemelijk gemaakt dat werknemer niet geschikt zou zijn als business unit leader, zodat het ervoor gehouden moet worden dat hij daartoe wel geschikt was en geplaatst had moeten worden op grond van omgekeerd afspiegelen.

Geen herstel mogelijk; wel billijke vergoeding en bonus over 2024

De kantonrechter wijst het primaire verzoek tot herstel af, omdat ernstig verwijtbaar handelen van Arcadis aan herstel in de weg staat. De kantonrechter wijst een billijke vergoeding toe van € 190.000 bruto. De kantonrechter acht het aannemelijk dat werknemer gelet op zijn leeftijd en eenzijdige werkervaring binnen Arcadis niet eenvoudig een baan op vergelijkbaar niveau en met een vergelijkbare inkomenspositie zal verwerven. Verder wordt bij de hoogte van de billijke vergoeding geen rekening gehouden met de WW-uitkering die werknemer ontvangt, nu hij zijn aanspraak daarop zal moeten verbruiken en zijn aanspraken op WW weer opnieuw zal moeten opbouwen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op de overeengekomen bonus over 2024. Die bonus wordt vastgesteld op € 27.572,37 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8796

Zaaknummer: 11654950

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: O.J. Rote-de Vries, mr. R. Winters en A.M. Mellema

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever had boventallig verklaarde marktgroepdirecteur door middel van omgekeerd afspiegelen moeten plaatsen in nieuw gecreëerde functie. Opzegging in strijd met artikel 7:669 BW. Geen herstel mogelijk, gelet op ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Toekenning billijke vergoeding (€ 230.000).

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2014 in dienst bij Arcadis Nederland B.V. (hierna: Arcadis), een ingenieurs- en adviesbureau. Hij bekleedt vanaf 1 juli 2018 de functie van marktgroepdirecteur (hierna: MGD) binnen een van de vier werkstromen van Arcadis. In 2024 heeft Arcadis een reorganisatie doorgevoerd binnen een van de business units. Onderdeel van de herstructurering is het opheffen van de vier bestaande werkstromen en het oprichten van twee nieuwe business units, die elk worden aangestuurd door een business unit leader. De functies van de vier MGD-en, waaronder die van werknemer, zijn komen te vervallen. Werknemer is in de gelegenheid gesteld te solliciteren op de nieuwe functie van business unit leader, maar heeft zich op enig moment teruggetrokken uit de sollicitatieprocedure. Hij stelt zich op het standpunt dat hij direct geplaatst had moeten worden in de functie van business unit leader. Het UWV heeft op 3 februari 2025 een ontslagvergunning aan Arcadis afgegeven. Arcadis heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen vervolgens opgezegd met ingang van 1 april 2025, onder toekenning van een beëindigingsvergoeding van € 87.803,03 bruto. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat Arcadis de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:669 BW heeft opgezegd en daarbij primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding en uitbetaling van de bonus over 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Functies MGD en business unit leader niet uitwisselbaar

De kantonrechter overweegt dat de functie van MGD niet uitwisselbaar is met de nieuwe

functie van business unit leader. Hoewel een deel van de werkzaamheden/functievereisten van de MGD-functie terugkomen in de nieuwe functie, is de inhoud van beide functies en de omstandigheden waaronder deze moeten worden verricht op belangrijke onderdelen wezenlijk anders. De nieuwe functie van business leader heeft veel meer een internationale focus, hetgeen vraagt om andere competenties en kennis, wat ook tot uiting komt in de functievereisten van de nieuwe functie. Ook vraagt de functie van business unit leader om andere competenties en vaardigheden op het gebied van samenwerking en is er een verschil in omzetverantwoordelijkheid en het aantal fte dat de MGD en de business unit leader onder zich hebben. Nu de functies niet onderling uitwisselbaar zijn, had werknemer om die reden niet reeds geplaatst hoeven worden in de nieuwe functie van business unit leader.

Omgekeerd afspiegelen

Dat de functies van MGD en business unit leader niet onderling uitwisselbaar zijn laat onverlet dat voldoende is komen vast te staan dat een (relevant) deel van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de MGD-functie van werknemer terugkomt in de nieuwe functie. Dat betekent dat enkel de boventallig verklaarde medewerkers uit de functie MGD binnen de divisie in de gelegenheid hadden moeten worden gesteld te solliciteren naar de nieuwe functie van business unit leader. Kortom, alleen werknemer en zijn MGD-collega. In geval van geschiktheid hadden zij op grond van het omgekeerd afspiegelen geplaatst moeten worden in de functie. Arcadis heeft niet aannemelijk gemaakt dat werknemer niet geschikt zou zijn als business unit leader, zodat het ervoor gehouden moet worden dat hij daartoe wel geschikt was en geplaatst had moeten worden op grond van omgekeerd afspiegelen.

Geen herstel mogelijk; wel billijke vergoeding en bonus over 2024

De kantonrechter wijst het primaire verzoek tot herstel af, omdat ernstig verwijtbaar handelen van Arcadis aan herstel in de weg staat. De kantonrechter wijst een billijke vergoeding toe van € 230.000 bruto. De kantonrechter acht het aannemelijk dat werknemer gelet op zijn leeftijd en eenzijdige werkervaring binnen Arcadis niet eenvoudig een baan op vergelijkbaar niveau en met een vergelijkbare inkomenspositie zal verwerven. Verder wordt bij de hoogte van de billijke vergoeding geen rekening gehouden met de WW-uitkering die werknemer ontvangt, nu hij zijn aanspraak daarop zal moeten verbruiken en zijn aanspraken op WW weer opnieuw zal moeten opbouwen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werknemer recht heeft op de overeengekomen bonus over 2024. Die bonus wordt vastgesteld op € 32.587,51 bruto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8797

Zaaknummer: 11816674

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: O.J. Rote-de Vries, mr. R. Winters en A.M. Mellema

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub a BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding werkhervatting (na ziekte) in eigen functie. Vordering afgewezen, nu oude functie werknemer is vervallen. Voor zover zijn werkzaamheden feitelijk nog zouden bestaan in een andere functie, staat slechte werkrelatie met leidinggevende aan werkhervatting in de weg.

Feiten

Werknemer is per 1 september 1999 bij KPN B.V. in dienst getreden. Hij werkte sinds 2022 in een functie voor 37 uur per week. Het was zijn taak om handmatig controles op de netwerkadministratie uit te voeren. Hij controleerde daarbij het werk (de aanleg van glasvezel) dat werd opgeleverd door opdrachtnemers van KPN. Op 20 oktober 2023 is werknemer ziek geworden. Hij heeft in het kader van zijn re-integratie aangepast werk verricht op een andere afdeling. Zijn functie is per 1 januari 2025 vervallen en werknemer is boventallig verklaard. Werknemer wil de werkzaamheden die horen bij zijn oude functie weer verrichten en vordert in deze kortgedingprocedure te bepalen dat KPN deze werkzaamheden aan hem moet aanbieden. Toen de dagvaarding werd opgesteld was werknemer nog ziek, maar tijdens de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat hij nu weer volledig hersteld is verklaard. De grondslag van zijn vordering is daarom gewijzigd naar werkhervatting na ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Functie werknemer is vervallen

De kantonrechter vindt het voldoende aannemelijk dat de oude functie van werknemer niet meer bestaat. KPN heeft veel stukken in het geding gebracht die duidelijk maken zij een reorganisatie heeft doorgevoerd waardoor de functie van werknemer is vervallen en hij boventallig is verklaard. De kantonrechter vindt het door de uitvoerige onderbouwing en de inschakeling van de OR ook niet aannemelijk dat de reorganisatie – zoals werknemer vreest –

een schijnconstructie is om werknemer te kunnen ontslaan. De KPN Klachtencommissie heeft zich hier ook over gebogen en heeft geconcludeerd dat er sprake is van een reorganisatie waarbij KPN de regels goed heeft gevolgd.

Werknemer heeft problemen in samenwerking met leidinggevende

KPN heeft verder nog toegelicht dat de werkzaamheden die werknemer weer wil gaan verrichten zouden vragen om samenwerking met zijn leidinggevende. Deze samenwerking verliep in het verleden niet goed en heeft geleid tot de uitval van werknemer. KPN wil voorkomen dat dit weer gebeurt. De kantonrechter vindt ook dit een goede reden om werknemer niet meer zijn oude werkzaamheden te laten verrichten, voor zover die feitelijk nog zouden bestaan en in een andere functie zijn ondergebracht. Uit de Rapportage Arbeidskundig onderzoek van 14 maart 2025 blijkt namelijk dat er sprake is van een slechte werkrelatie tussen werknemer en zijn leidinggevende waardoor werknemer medische klachten heeft gekregen.

Conclusie

KPN heeft twee goede redenen om werknemer niet zijn oorspronkelijke werkzaamheden te laten verrichten. Afwijzing van de vordering volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5210

Zaaknummer: 11798004 AV EXPL 25-33

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.W. Menkveld en T.C. Andeweg

Wetsartikelen: 3:296 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst pedagogisch medewerkster ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding. Hoewel het in beginsel niet op de weg ligt van de werknemer om zich in te zetten voor herintreding na op non-actiestelling, mag van de werknemer ook wel enig initiatief verwacht worden.

Feiten

Werkneemster is sinds 3 juli 2017 in dienst bij Stichting Kinderopvang 2Samen (hierna: 2Samen). Zij werkt thans als pedagogisch medewerkster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Kinderopvang 2024 (hierna: de cao) van toepassing. Op 9 augustus 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 11 maart 2024 is werkneemster hersteld gemeld. Op 25 april 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden waar (onder meer) het functioneren van werkneemster is besproken. Op 2 mei 2024 heeft een vervolgesprek plaatsgevonden. Aanleiding waren opmerkingen die werkneemster ten overstaan van een andere medewerker van 2Samen zou hebben gemaakt in verband met het conflict in Gaza. Op 15 mei 2024 heeft werkneemster zich wederom ziek gemeld. Op 23 mei 2024 heeft 2Samen werkneemster schriftelijk gewaarschuwd voor het niet handelen volgens de pedagogische visie van 2Samen en het overtreden van de gedragscode. Tegen deze waarschuwing heeft werkneemster geprotesteerd. Tussen 18 juli en 18 september 2024 heeft een mediationtraject plaatsgevonden, dat niet tot een oplossing heeft geleid. Sinds 18 september 2024 staat werkneemster op non-actief. 2Samen verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen opzegverbod

In de door de bedrijfsarts opgestelde probleemanalyse naar aanleiding van de laatste ziekmelding van 15 mei 2024 staat dat er primair sprake is van een arbeidsconflict en niet van

verzuim op medische gronden. Er kan dan ook geen andere conclusie worden getrokken dan dat er geen sprake was van een medische reden als gevolg waarvan werkneemster haar werkzaamheden niet kon verrichten. Dat betekent dat er geen sprake was of is van een opzegverbod wegens ziekte.

Redelijke grond voor ontbinding

De kantonrechter oordeelt vervolgens dat er tussen partijen sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en overweegt daarover het volgende. Terwijl er ten aanzien van de situatie in 2022 geen twijfel over bestaat dat werkneemster was uitgevallen als gevolg van een medische factor, blijkt ook dat toen reeds sprake was van achterliggende problematiek, zoals het omgaan met druk en spanning. Uit het procesdossier blijkt vervolgens dat 2Samen werkneemster heel veel mogelijkheden heeft geboden, onder meer door re-integratiemogelijkheden te bieden op verschillende locaties van 2Samen, alsmede door het aanbieden van een coach en andere faciliteiten. Al deze mogelijkheden hebben uiteindelijk geleid tot een succesvolle re-integratie per 11 maart 2024, maar werkneemster is per 15 mei 2024 weer uitgevallen, nu als gevolg van een arbeidsconflict. Daarna is de onderlinge verhouding langzamerhand geëvolueerd naar de situatie van vandaag de dag: een periode van meer dan zeven maanden van non-activiteit na het afronden van de mediation, met geen enkel uitzicht op herintreding van werkneemster bij 2Samen. 2Samen wil na alle inspanningen niet verder met werkneemster en ook werkneemster toont geen enthousiasme daarvoor. De kantonrechter merkt daarbij op dat hij niet ziet dat werkneemster na de aankondiging van 2Samen dat zij zou streven naar een ontbinding van de arbeidsovereenkomst initiatieven heeft ontplooid om bij 2Samen opnieuw in te treden. Ofschoon het niet in eerste instantie op de weg ligt van een werknemer om zich in te zetten voor herintreding, mag van een werknemer ook wel enig initiatief verwacht worden. Zeker als die werkneemster, zoals in het voorliggende geval, afwijzing van het ontbindingsverzoek verzoekt en daarmee dus aangeeft te willen terugkeren bij 2Samen. De kantonrechter is er al met al van overtuigd dat thans een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan, die ondanks alle pogingen van – vooral – 2Samen niet meer te herstellen is. Herplaatsing van werkneemster ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst met toekenning van de transitievergoeding volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:19303

Zaaknummer: 11438794

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: F.H. Buvelot en N.M. Fakiri

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

RECHTSPRAAK

Werknemer verhuist naar Spanje en wenst werkzaamheden volledig vanuit huis voort te zetten. Werkgeefster verwacht aanwezigheid van drie dagen per week en gaat niet akkoord met volledig op afstand werken. Wegblijven werknemer levert werkweigering op. Ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is op 15 oktober 2007 in dienst gekomen bij (een rechtsvoorganger van) werkgeefster. De functie van werknemer was accountmanager verkoop buitendienst met een loon van € 8.150,41 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en maandelijkse bonus. In de loop van 2024 heeft werknemer bij werkgeefster gemeld dat hij vanuit Nederland naar Spanje zou verhuizen. In oktober 2024 is hij daadwerkelijk naar Spanje verhuisd. Werkgeefster heeft meermaals aan werknemer laten weten dat binnen werkgeefster een minimale aanwezigheid van drie dagen per week op kantoor verlangd wordt en dat werken vanuit huis (in Spanje) daar niet in past. Op 5 november 2024 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten dat verwacht wordt dat hij zich uiterlijk 3 februari 2025 op het kantoor van werkgeefster meldt en indien hij dit niet doet, dat hij dan arbeidsrechtelijke gevolgen tegemoet kan zien komen. Uiteindelijk heeft werknemer zich niet op 3 februari 2025 op het kantoor van werkgeefster gemeld, waarop werkgeefster werknemer op staande voet heeft ontslagen. Werknemer berust in het ontslag op staande voet, maar verzoekt toekenning van de transitievergoeding, de vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als gevolg van de coronapandemie zijn werkgevers ruimhartiger geworden in het toestaan dat werknemers vanuit huis hun werkzaamheden verrichten, indien dat redelijkerwijs mogelijk is. Recent is niettemin een ontwikkeling zichtbaar dat werkgevers verlangen dat (kantoor)werknemers, om uiteenlopende redenen, hun werkzaamheden weer meer op het kantoor van de werkgever moeten verrichten. Op zichzelf genomen is het een redelijke instructie van een werkgever om te verlangen dat een werknemer zijn werkzaamheden gedeeltelijk op kantoor en gedeeltelijk vanuit huis verricht.

In het voorliggende geval heeft werknemer de beslissing genomen vanuit Nederland naar Spanje te verhuizen. Dat is op zich uiteraard een beslissing die werknemer kon en mocht nemen. Maar blijkbaar verbindt werknemer daaraan ook het gevolg dat hij zijn werkzaamheden uitsluitend vanuit huis zou gaan verrichten. Uit het voorgaande blijkt dat werknemer zich willens en wetens heeft onttrokken aan zijn verplichtingen om de redelijke instructies van werkgeefster op te volgen en binnen de perken van de redelijkheid de werkzaamheden, waartoe hij zich op grond van zijn arbeidsovereenkomst verbonden had, uit te voeren. Daarbij komt nog dat werkgeefster hem bij herhaling erop heeft gewezen dat werknemer zelf dit probleem heeft gecreëerd (in welke stellingname de kantonrechter werkgeefster volgt) en dat werkgeefster werknemer tot op het laatst (dat wil zeggen tot 3 februari 2025) de gelegenheid heeft gegeven op zijn schreden terug te komen en zich op het kantoor van werkgeefster te melden om zijn werkzaamheden te verrichten. Werknemer heeft zich bewust onttrokken aan zijn meest basale verplichtingen als werknemer. In deze situatie komt het wegblijven van werknemer neer op werkweigering. In het geval van duidelijke werkweigering van een werknemer kan van een werkgever niet verlangd worden dat hij de arbeidsovereenkomst nog langer laat voortduren. Op zich is daarmee ontslag een logisch en rechtmatig gevolg van werkweigering. Naar het oordeel van de kantonrechter zou een minder zware maatregel dan ontslag op staande voet in dit geval geen doel dienen. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:19324

Zaaknummer: 11641162 \ RP VERZ 25-50276

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: E.M.T. Geskes en mr. L.A. Schreuder

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

RECHTSPRAAK

Met verklaring leidinggevende is voorshands komen vast te staan dat werknemer geen toestemming had voor meenemen van fiets werkgever voor privégebruik. Werknemer wordt toegelaten tegenbewijs te leveren. Indien hij hier niet in slaagt, is ontslag op staande voet terecht gegeven.

Feiten

Werknemer is in dienst van Bikeurope B.V. Op enig moment is hij op staande voet ontslagen vanwege het zonder toestemming meenemen van een fiets voor privégebruik. Bij tussenbeschikking is Bikeurope opgedragen te bewijzen dat werknemer geen toestemming heeft gevraagd aan zijn leidinggevende althans dat werknemer geen toestemming heeft gekregen voor het meenemen van de fiets voor privégebruik. Bikeurope heeft een verklaring van de leidinggevende van werknemer in het geding gebracht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De leidinggevende van werknemer heeft kort gezegd verklaard dat werknemer aan hem geen toestemming heeft gevraagd voor het meenemen van de fiets voor privégebruik en dat hij werknemer daarvoor geen toestemming heeft gegeven. De kantonrechter is van oordeel dat met die verklaring voorshands is komen vast te staan dat de gedragingen die ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet door werknemer zijn gepleegd. Werknemer heeft de betrouwbaarheid van de verklaring van zijn leidinggevende in twijfel getrokken, onder verwijzing naar whatsapp-correspondentie tussen werknemer en zijn leidinggevende in en na afloop van de periode waarin werknemer op staande voet is ontslagen. Werknemer heeft in zijn verzoekschrift een bewijsaanbod gedaan. Hij zal dan ook worden toegelaten tot het leveren van tegenbewijs. Als hij niet slaagt in het leveren van het tegenbewijs, dan moet geoordeeld worden dat het gedrag van werknemer een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet, waarmee het dienstverband op 10 december 2024 rechtsgeldig is beëindigd. De verzoeken van werknemer moeten dan worden afgewezen. Als sprake blijkt te zijn van een andere gang van zaken dan de kantonrechter voorshands heeft aangenomen, dan moet worden bezien of de dan vastgestelde feiten en

omstandigheden het ontslag op staande voet kunnen dragen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:8790

Zaaknummer: 11551182

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: A.G.M. Wilms

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

RECHTSPRAAK

Werkgever erkent openstaande vordering werknemer op zitting. Nu er geen discussie bestaat over de hoogte van de vordering (€ 9.329,53), wordt dit bedrag toegewezen.

Feiten

Op 23 november 2023 is werknemer een arbeidsovereenkomst aangegaan met LH Glasvezeltechniek B.V. Partijen hebben op enig moment, ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een beëindigingsovereenkomst opgesteld. In die overeenkomst is bepaald dat de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2024 eindigt en dat LH Glasvezeltechniek een bedrag van € 12.193,55 aan werknemer dient te voldoen. In artikel 5 van de beëindigingsovereenkomst is bepaald dat wanneer LH Glasvezeltechniek een van de betalingstermijnen niet nakomt, het restant van de vordering in zijn geheel direct opeisbaar wordt. Op 5 september 2024 heeft LH Glasvezeltechniek een bedrag van € 1.172,24 aan werknemer betaald. Op 14 oktober 2024 heeft zij, buiten de gestelde termijn, een bedrag van € 1.691,78 betaald. Hierna heeft zij, ondanks sommatie, geen betalingen meer verricht. Werknemer vordert veroordeling van LH Glasvezeltechniek tot betaling van € 9.329,53 aan hoofdsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. LH Glasvezeltechniek heeft op de zitting de openstaande vordering van € 9.329,53 erkend. Nu er tussen partijen geen discussie meer bestaat over de hoogte van de vordering, wijst de kantonrechter dit bedrag toe. De proceskosten komen voor rekening van LH Glasvezeltechniek.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 24-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:9458

Zaaknummer: 11490010

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: A. Unalan

Wetsartikelen: 7:67ob BW

RECHTSPRAAK

Werkgever in kort geding veroordeeld tot nakoming vaststellingsovereenkomst. Werkgever dient achterstallig loon, transitievergoeding en vergoeding voor juridische kosten te voldoen.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2025 als jeugdzorgmedewerker in dienst getreden bij werkgever. Op 31 juli 2025 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarbij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 1 oktober 2025 is beëindigd. Op 7 en 12 augustus 2025 heeft werknemer werkgever aangeschreven om conform de vaststellingsovereenkomst een bedrag van € 4000, bestaande uit € 2.648,84 bruto en € 1.351,16 netto) te voldoen. Op 13 augustus 2025 heeft werkgever geantwoord dat het nettobedrag inmiddels is voldaan en dat het brutobedrag zal volgen zodra daarvoor financiële ruimte bestaat. Werknemer vordert in kort geding kort gezegd veroordeling van werkgever tot nakoming van de vaststellingsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen hebben afgesproken dat werknemer recht heeft op loon tot het einde van de arbeidsovereenkomst op 1 oktober 2025. Omdat werkgever het loon over juli, augustus en september 2025 tot op heden niet heeft voldaan, wordt de loonvordering van werknemer toegewezen. Daarnaast is werkgever vanaf de (respectievelijke) dag van opeisbaarheid ook de (vervallen) wettelijke rente verschuldigd. Ook hebben partijen afgesproken dat werknemer recht heeft op een beëindigingsvergoeding ter hoogte van de transitievergoeding (€ 279,20 bruto) en op een vergoeding voor juridische kosten (€ 700 exclusief btw). Deze vergoedingen moeten volgens de vaststellingsovereenkomst uiterlijk op 1 november 2025 door werkgever worden betaald. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is in de gegeven omstandigheden voldoende aannemelijk dat deze vergoedingen niet zonder meer zullen worden uitbetaald, zodat werkgever daartoe wordt veroordeeld. Voor zover deze betalingen niet tijdig worden verricht, is werkgever vanaf 1 november 2025 ook de wettelijke rente daarover verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:12286

Zaaknummer: 11854551

Rechters: S. Kleij

Advocaten: C.A.M.H. Vink

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Mismatch tussen senior accountmanager en werkgeefster leidt tot verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding € 15.000. Geen 100% loonbetaling bij ziekte; werkgeefster mag op ziekmelding afgaan en hoeft arbeidsongeschiktheid niet te controleren ten aanzien van hoogte van loondoorbetaling.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2024 als senior accountmanager in dienst getreden bij werkgeefster voor de duur van tien maanden (tot 1 januari 2025). Werkgeefster was bezig met het opzetten van een eigen schoonmaaklabel. Werknemer heeft geprobeerd klanten te werven voor werkgeefster, maar ondervond daarbij moeilijkheden omdat er naar zijn mening sprake was van een te beperkt assortiment producten. Hierover is vervolgens discussie tussen partijen ontstaan. Volgens werkgeefster waren er genoeg producten die werknemer kon verkopen, maar hield werknemer zich niet aan afspraken. De bedrijfsleider en werknemer hebben hier vervolgens ruzie over gekregen. Vast staat dat werknemer in elk geval heeft gezegd dat de bedrijfsleider narcistische trekken vertoonde. Op 1 juli 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is vervolgens op 28 juni 2024 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief staat onder meer dat werknemer meermaals afspraken niet is nagekomen, dat hij de bedrijfsleider heeft beledigd en dat werkgeefster geen vertrouwen meer heeft in de verdere samenwerking. De kantonrechter heeft het ontslag op staande voet vernietigd en de arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 7.500 bruto. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst terecht op g-grond ontbonden

De kantonrechter heeft aan de g-grond ten grondslag gelegd dat al snel na aanvang van de

arbeidsrelatie bleek dat de samenwerking mislukte, omdat partijen totaal verschillende ideeën en verwachtingen van elkaar hadden en er sprake was van een mismatch. Naar het oordeel van het hof zaten partijen ten tijde van de beschikking van de kantonrechter zowel op persoonlijk vlak als op het gebied van de werkzaamheden dermate uiteen dat sprake was van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Dat werkgeefster een verwijt te maken valt van de verstoorde arbeidsverhouding, door geen oplossing te zoeken (mediation) maar juist de escalatie op te zoeken door het verstrekken van een onterecht ontslag op staande voet zoals werknemer aanvoert, is juist. Dat laat echter onverlet dat ten tijde van de behandeling van de zaak bij de kantonrechter de arbeidsrelatie duurzaam was verstoord. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dan ook op goede gronden ontbonden.

Billijke vergoeding € 15.000

Het hof gaat ervan uit dat ook zonder het ontslag op staande voet (en zonder de ontbinding) de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zou zijn voortgezet. De financiële gevolgen van het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet zijn daarmee beperkt tot een maand. Het hof weegt aan verwijtbaarheid zwaar mee dat werkgeefster na het onterecht gegeven ontslag bij de voormalig werkgever van werknemer ervan melding heeft gemaakt dat werknemer in strijd zou hebben gehandeld met het concurrentie- en relatiebeding. De bedrijfsleider van werkgeefster heeft volgens werknemer bij de oude werkgever gemeld dat hij van dienst zou willen zijn bij het ondernemen van juridische stappen tegen werknemer, hetgeen werkgeefster niet (voldoende) heeft betwist. Dit handelen van werkgeefster kan alleen maar worden gezien als een poging werknemer onnodig te beschadigen. Het hof acht al met al een (hogere) billijke vergoeding van € 15.000 bruto op zijn plaats.

Geen 100% loonbetaling tijdens ziekte

Volgens werknemer is het oordeel of er sprake is van arbeidsongeschiktheid aan de bedrijfsarts. Nu geen bedrijfsarts was ingeschakeld, staat volgens werknemer niet vast dat hij arbeidsongeschikt was. Daarmee stelt werknemer recht te hebben op doorbetaling van 100% van het loon. Het hof volgt werknemer daarin niet. Werknemer heeft zich op 1 juli 2024 ziek gemeld en werkgeefster mocht er op grond van de ziekmelding van uitgaan dat werknemer arbeidsongeschikt was. Een werkgever hoeft in deze omstandigheden de arbeidsongeschiktheid niet te controleren teneinde te voorkomen dat een werknemer zich er achteraf op beroept niet ziek te zijn geweest en aanspraak maakt op het volle loon. Werknemer komt geen 100% loonbetaling tijdens ziekte toe.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:1793

Zaaknummer: 200.350.168_01

Rechters: A.L. Bervoets, J.I.M.W. Bartelds en R.J. Voorink

Advocaten: B.C.J. Berden en M.C.J. Houben

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever die ernstig tekortschiet in zijn herplaatsingsverplichting wordt veroordeeld tot het verlenen van volledige en onbeperkte toegang tot systemen die werknemer nodig heeft om te komen tot een succesvolle herplaatsing (intranet, interne vacaturebank, e-mailaccount).

Feiten

Werknemer is op 14 juni 2021 in dienst getreden bij Flexport en vervulde vanaf 14 april 2025 de functie van Senior Associate Ocean Analytics. In maart 2025 kreeg hij te horen dat hij onvoldoende functioneerde en ontving hij een Personal Improvement Plan (PIP). Op 28 mei 2025 werd hem meegedeeld dat hij 'on track' was. Op 11 juni 2025 kreeg werknemer te horen dat zijn functie kwam te vervallen en dat er geen andere passende functie beschikbaar was. Hij werd per direct op non|actief gesteld en de toegang tot alle systemen, waaronder zijn e-mail, werd hem ontnegd. Op 4 juli 2025 ontving (de advocaat van) werknemer een ontslagaanvraag van Flexport bij het UWV. Op 2 september 2025 heeft het UWV besloten geen toestemming te geven voor het ontslag, omdat Flexport niet aan haar herplaatsingsverplichting heeft voldaan. In de beslissing van het UWV is tevens opgenomen dat het voldoende aannemelijk is dat er sprake is van bedrijfseconomische redenen waardoor het noodzakelijk is dat de arbeidsplaats van eiser structureel komt te vervallen. Op 4 september 2025 heeft een overleg plaatsgevonden tussen partijen. Werknemer heeft toen opnieuw verzocht zijn werkzaamheden te mogen hervatten. Flexport heeft te kennen gegeven niet aan deze verzoeken te zullen voldoen. In dit kort geding vordert werknemer onder meer dat Flexport hem in de gelegenheid stelt de functie van Senior Associate Ocean Analytics op de gebruikelijke wijze uit te oefenen. Daarnaast vordert hij volledige en onbeperkte toegang tot het pand van Flexport en alle systemen. Flexport voert aan dat de oude functie van werknemer niet meer bestaat, omdat het team waarvan werknemer deel uitmaakte gedeeltelijk is opgeheven, omdat bepaalde werkzaamheden onnodig bleken en omdat andere werkzaamheden zijn overgebracht naar Amerika. Verder stelt Flexport dat zij, naar aanleiding van de UWV|beslissing, bezig is met een herplaatsingstraject.

Oordeel

De voorzieningenrechter kan in kort geding niet vaststellen dat de arbeidsplaats van werknemer structureel is komen te vervallen. Hij gaat voorshands uit van de juistheid van de UWV|beslissing die dat aannemelijk achtte. Dat de arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen, betekent echter niet zonder meer dat hij ook op non-actief moet worden gesteld. Bij de wijze waarop dit is geschied, kunnen de nodige vraagtekens worden gesteld. Van goede redenen om dit met onmiddellijke ingang te doen en hem daarbij meteen ook de toegang tot alle systemen te ontzeggen, is niet gebleken. Toch is de vordering tot terugkeer in de oude functie niet toewijsbaar. Flexport heeft volgehouden dat de oude functie niet meer bestaat en dat het team deels is opgeheven, zodat toewijzing slechts tot executiegeschillen zou leiden. Flexport heeft verder aangevoerd dat zij als gevolg van de beslissing van het UWV op dit moment bezig is met een traject om te komen tot herplaatsing van werknemer. Uit de beslissing van het UWV valt af te leiden dat Flexport hiermee ernstig in gebreke is gebleven. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij – om te komen tot een succesvolle herplaatsing – toegang moet hebben tot alle systemen die hiermee verband houden (intranet, interne vacaturebank, e-mailaccount, enz.). Gezien de kennelijke nalatigheid van Flexport op het punt van de herplaatsing acht de voorzieningenrechter het redelijk om werknemer die toegang te verlenen. Concreet wordt Flexport onder meer veroordeeld om werknemer binnen drie werkdagen na betekening van het vonnis volledige en onbeperkte toegang te geven tot die systemen van Flexport die werknemer redelijkerwijs nodig heeft om te komen tot een succesvolle herplaatsing (intranet, interne vacaturebank, e-mailaccount, enz.).

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 09-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7407

Zaaknummer: C/13/775196 / KG ZA 25-715

Rechters: T.H. van Voorst Vader

Advocaten: I. Luijt-Visser en R.J. Stoop

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster die zonder toestemming voor twee jaar naar Curaçao vertrekt heeft haar re-integratieverplichtingen ernstig verzaakt door niet te verschijnen bij de afspraken met de bedrijfsarts en gedurende de gehele zwangerschaps- en ziekteperiode slechts een enkele keer bereikbaar te zijn.

Feiten

Werkneemster is in dienst van Teleperformance Netherlands B.V. (hierna: Teleperformance). Op 30 augustus 2023 heeft werkneemster zich na haar zwangerschapsverlof ziek gemeld. Gedurende haar zwangerschap is werkneemster naar Curaçao afgereisd. Teleperformance neemt werkneemster kwalijk dat zij zonder overleg naar Curaçao is vertrokken en tijdens haar ziekteperiode – ook in Curaçao – slecht tot uiteindelijk in het geheel niet meer bereikbaar is geweest en daardoor ook onvoldoende heeft meegewerkt aan re-integratie. Zij verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster stelt onder meer dat er sprake is van zwangerschapsdiscriminatie. Door onheuse bejegening heeft Teleperformance haar onder druk gezet om te gaan werken terwijl werkneemster steeds ziek is geweest, zowel lichamelijk als psychisch. Dat is ook de reden dat werkneemster lange tijd niet terug naar Nederland kon reizen. In januari 2025 heeft bovendien een ontruiming van de woning van de ouders van werkneemster op Curaçao plaatsgevonden. Werkneemster woonde bij hen in. Vanaf dat moment had zij geen toegang tot post en internet. De sancties die Teleperformance heeft opgelegd, uiteindelijk resulterend in een loonstop, zijn dan ook onterecht geweest. Teleperformance heeft daarmee ernstig verwijtbaar gehandeld, aldus steeds werkneemster.

Oordeel

De kantonrechter gaat over tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en oordeelt als volgt. Teleperformance heeft als redelijke grond aangevoerd dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld (art. 7:669 lid 3 sub e BW), door haar re-integratieverplichtingen niet na te komen. Vast staat dat werkneemster zeker vijf keer niet is verschenen bij afspraken met de bedrijfsarts en gedurende de gehele zwangerschaps- en ziekteperiode slechts een enkele keer – vaak op een door haar zelf bepaald moment – contact heeft gehad met Teleperformance

en/of de bedrijfsarts. Daarmee heeft werkneemster de verhouding tussen een werkgever en een werkneemster, en de rol die ieder van de partijen bij het dienstverband heeft bij arbeidsongeschiktheid, miskend. Het is niet aan werkneemster om te bepalen wanneer en hoe contact met de bedrijfsarts gewenst is. Als werkneemster van de bedrijfsarts en Teleperformance verlangde dat zij meer rekening zouden houden met haar bijzondere situatie, dan is het aan werkneemster om daar – onderbouwd – om te verzoeken. Zij kan dat niet eenzijdig bewerkstelligen door niet te komen opdagen. Bij de kantonrechter is daarom het beeld ontstaan van een werkneemster die tijdens haar zwangerschap, zonder haar werkgever om toestemming te vragen, naar Curaçao is vertrokken en daar bijna twee jaar is gebleven, terwijl daarvoor geen (medische) rechtvaardiging is. Werkneemster zoekt de schuld voor haar problemen vooral bij anderen, zoals Teleperformance, in plaats van bij zichzelf. Een werknemer met problemen als die van werkneemster mag tot op zekere hoogte ondersteuning en begrip van een werkgever verwachten, maar nergens blijkt uit dat Teleperformance dat in deze situatie niet (voldoende) heeft geboden. De slotsom is dat werkneemster, door haar re-integratieverplichtingen ernstig te verzaken, verwijtbaar heeft gehandeld. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat werkneemster ondanks aanmaning en loonstopzetting, haar re-integratie-inspanningen niet is nagekomen. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 november 2025 en Teleperformance hoeft geen transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:12834

Zaaknummer: 11674863 VZ VERZ 25-3113

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: K. van der Heijden en U. Karatas

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 en 3 sub e BW, 7:670a lid 1 BW en 7:673 lid 7 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is werknemer op grond van de cao Beroepsgoederenvervoer zaterdagtoeslag verschuldigd. Een afspraak dat in het loon van 40 uur al de zaterdagtoeslagen zijn opgenomen is nietig.

Feiten

Werknemer is op 5 maart 2019 als chauffeur in dienst getreden bij My Logistics B.V. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Beroepsgoederenvervoer van toepassing. In de cao is een vergoeding voor diensturen op zaterdag, zondag en feestdagen opgenomen van 50% (extra). Per 12 februari 2022 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. Op de maandelijkse loonstroken van mei 2019 tot en met maart 2021 is telkens voor een bepaald aantal uren, variërend tussen 19,50 en 26,10 uur, een tarieftoeslag opgenomen van 50%. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd dat My Logistics aan hem zaterdagtoeslag van in totaal € 5.202,27 bruto nabetaalt, vermeerderd met wettelijke verhoging, wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten. My Logistics meent dat zij werknemer geen zaterdagtoeslag hoeft na te betalen, omdat sprake is van finale kwijting tussen partijen, rechtsgeldig een arbeidsomvang van 36 uur is afgesproken met behoud van 40 uur salaris waarin de zaterdagtoeslag is opgenomen, werknemer nooit heeft geklaagd over de manier waarop My Logistics met de zaterdagtoeslag omging en hij ook uitgaat van de verkeerde omvang van de vordering nu hij niet wekelijks 40 uur werkte. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer voor een belangrijk deel toegewezen. My Logistics is vervolgens in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Geen finale kwijting

Naar het oordeel van het hof mocht My Logistics er niet van uitgaan dat het de bedoeling van werknemer was om afstand te doen van vorderingsrechten uit de cao. Tussen partijen is dat op geen enkel moment onderwerp van gesprek geweest en My Logistics heeft ook geen uitleg gegeven waarom werknemer het initiatief heeft genomen of zou hebben willen nemen om

afstand te doen van vorderingsrechten.

Geen rechtsgeldige afspraak

Het hof stelt verder vast dat de arbeidsomvang van werknemer 40 uur was en niet 36 uur, zoals My Logistics stelt. Nergens blijkt immers uit dat partijen een andere omvang hebben afgesproken. Bij een overeengekomen arbeidsomvang van 40 uur moet My Logistics op grond van de cao in beginsel het loon over 40 uur betalen en daarbovenop een toeslag van 50% voor alle uren die op zaterdag zijn gewerkt. Een afspraak dat in het loon van 40 uur al de zaterdagtoeslagen zijn opgenomen komt daarmee in strijd en is op grond van artikel 12 WCAO nietig. Dat My Logistics op de loonstroken heeft vermeld welk deel van de betaling voor 40 uur de zaterdagtoeslag was ('*Tarief toeslag 50%*' met vermelding van een aantal uur) maakt dat niet anders. Dit alles leidt ertoe dat werknemer in beginsel recht heeft op betaling van zaterdagtoeslag over de door hem gewerkte uren op zaterdagen in de periode 5 maart 2019 tot en met 30 september 2021.

Geen strijd met de klachtplicht

De klachtplicht speelt alleen in gevallen van ondeugdelijke nakoming en niet (mede) in gevallen waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Het hof stelt vast dat het volledige reguliere loon voor 40 uur is betaald, maar dat de zaterdagtoeslag niet is betaald. Het moeten betalen van het loon is geregeld in artikel 13 lid 1 van de cao, terwijl de plicht om zaterdagtoeslag in geld te betalen voortvloeit uit artikel 33 van de cao. Die laatste prestatie is in het geheel niet verricht zodat My Logistics onder deze omstandigheden geen beroep toekomt op het niet-naleven van de klachtplicht.

Aantal gewerkte uren op zaterdag staat niet vast

Het hof moet vervolgens vaststellen op hoeveel zaterdagtoeslag werknemer recht heeft en maakt daarbij een onderscheid tussen drie perioden. Voor de berekening van de verschuldigde zaterdagtoeslag in de periode 5 maart 2019 tot en met 31 december 2019 is uit de urenstaten nog niet af te leiden of en zo ja welke van de genoemde gewerkte data op zaterdag vallen. Aan partijen wordt daarom de gelegenheid gegeven om zich nader uit te laten over het aantal uur waarover in deze periode zaterdagtoeslag betaald moet worden. Voor de periode tussen 1 januari 2020 tot en met 31 maart 2021 heeft werknemer weekroosters overgelegd, waaruit zou moeten blijken dat werknemer 26,1 zaterdaguren per maand heeft gewerkt. Weliswaar heeft hij die niet over elke week in het geding gebracht maar wel zodanig veel en zodanig verspreid over de periode van 1 januari 2020 tot en met 31 maart 2021 dat aannemelijk is dat werknemer met grote regelmaat op zaterdag heeft gewerkt. Voor deze periode gaat het hof daarom uit van het recht op zaterdagtoeslag over maandelijks 26,1 uren. Voor de periode van 1 april 2021 tot en

met 30 september 2021 heeft My Logistics urenstaten met handtekeningen in het geding gebracht. Werknemer betwist dat hij deze urenstaten heeft ondertekend. Het hof zal daarom op verzoek van My Logistics een handschriftdeskundige benoemen.

Geen recht op verrekening

Tot slot oordeelt het hof dat My Logistics niet gerechtigd was het, volgens haar, te veel betaalde loon van werknemer te verrekenen. Het gegeven dat uit de werkroosters volgt dat werknemer steeds minder dan 40 uur per week heeft gewerkt, komt voor haar rekening en risico. Het ligt immers in de macht van My Logistics om ervoor te zorgen dat werknemer zijn uren maakt, nu zij door inroostering bepaalt op welke dagen werknemer voor welke werkzaamheden wordt ingezet.

De zaak wordt aangehouden, zodat partijen zich over de hierboven genoemde zaken kunnen uitlaten. Het hof geeft partijen daarbij nog in overweging om op basis van wat hiervoor is geoordeeld en overwogen met elkaar in overleg te treden voor het bereiken van een minnelijke regeling.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:6554

Zaaknummer: 200.343.701

Rechters: G.A. Diebels, A.A. van Rossum en C. Hoogland

Advocaten: A. Tel en H.H. Jansen

Wetsartikelen: 6:89 BW, 6:160 BW, 7:627 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft arbeidsovereenkomst van uitzendkracht niet rechtsgeldig opgezegd. Omdat werknemer arbeidsongeschikt is, moet werkgeefster het loon tot de einddatum betalen.

Feiten

Werknemer is asielzoeker en verblijft op een asielzoekersopvang. Hij beheerst de Nederlandse taal niet en is voor communicatie afhankelijk van anderen. Op 7 februari 2025 is werknemer op basis van een uitzendovereenkomst fase A in dienst getreden bij Maestro Bedrijfsdiensten B.V. (hierna: Maestro). Zijn eerste werkdag was 10 januari 2025. Maestro had werknemer ter beschikking gesteld aan ESBRO waar hij werkzaam was als schoonmaker. In de nacht van 21 op 22 maart 2025 is werknemer in aanraking gekomen met een chemische stof. Op 23 maart 2025 is werknemer naar de spoedeisende hulp gegaan. Daar is een ernstige chemische verbranding van de polshuid vastgesteld. Werknemer heeft na dit incident niet meer gewerkt. Op 6 april 2025 heeft werknemer een beëindigingsbrief van Maestro ontvangen waarin staat dat het tijdelijk dienstverband per 7 april 2025 tot een einde komt wegens gebrek aan opdrachten. Werknemer verzoekt de kantonrechter in onderhavige procedure de opzegging van Maestro te vernietigen en Maestro te veroordelen tot betaling van het gemiddelde maandsalaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer op 10 januari 2025 is begonnen met zijn werkzaamheden voor Maestro. Op grond van de arbeidsovereenkomst geldt deze datum als aanvang van de arbeidsovereenkomst en duurt deze tot en met 23 februari 2025. Dat is 44 dagen. De arbeidsovereenkomst wordt op grond van artikel 7:668 lid 4 sub b BW geacht voor dezelfde tijd te zijn voortgezet als de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, dus voor 44 dagen. Uitgaande daarvan is de tweede, de voortgezette, arbeidsovereenkomst aangevangen op 24 februari 2025 en eindigt die 44 dagen later, te weten aan het einde van de dag van 9 april 2025. Omdat in de arbeidsovereenkomst niet de mogelijkheid is opgenomen de arbeidsovereenkomst tussentijds op te zeggen (artikel 7:667 lid 3 BW) en instemming van werknemer ontbreekt, betekent het voorgaande dat de opzegging

van 7 april 2025 niet rechtsgeldig is. Omdat werknemer arbeidsongeschikt is, eindigt de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 15 van de ABU voorwaarden zodra de in de uitzendovereenkomst overeengekomen einddatum is bereikt. Dat is in dit geval 9 april 2025. Het loon moet daarom dan tot en met die datum te worden doorbetaald. Maestro heeft het loon uitbetaald tot en met 23 maart 2025. Dat betekent dat werknemer nog recht heeft op loon over de periode 24 maart 2025 tot en met 9 april 2025.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 19-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:9213

Zaaknummer: 11742274 \ HA VERZ 25-92

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: mr. T Ecevit-Yegen

Wetsartikelen: 7:668 lid 4 sub b BW en 7:667 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Door werkneemster een contact- en bezoekverbod op te leggen heeft ROC Mondriaan haar herstel en re-integratiekansen ernstig belemmerd. ROC Mondriaan wordt veroordeeld werkneemster in de gelegenheid te stellen te re-integreren in de werkzaamheden die behoren bij de functie van loopbaanadviseur.

Feiten

Werkneemster is sinds 2005 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in dienst bij ROC Mondriaan in de functie van docente. Sinds 25 oktober 2021 is werkneemster uitgevallen. Op 5 oktober 2022 heeft het UWV vastgesteld dat de re-integratie-inspanningen van werkgever tot 13 september 2022 als onvoldoende zijn te beschouwen. Op 15 mei 2023 heeft het UWV opnieuw een deskundigenrapport uitgebracht en geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werkgever in de periode van 13 september 2022 tot 12 april 2023 onvoldoende zijn geweest. In het kader van haar re-integratie is werkneemster in haar tweede ziekte jaar ingezet op project X. Omstreeks 21 augustus 2023 is werkneemster door haar leidinggevende van het project gehaald en naar huis gestuurd omdat zij mondelinge en schriftelijke instructies van haar leidinggevende heeft genegeerd. Werkneemster is vanaf dat moment een contact- en bezoekverbod opgelegd. Het UWV heeft op 7 september 2023 aan ROC Mondriaan een loondoorbetalingssanctie opgelegd tot 7 november 2024. Op 19 september 2023 heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat leidinggevende en werkneemster gaan bekijken wat nodig is om de arbeidsrelatie te herstellen, zo nodig door begeleiding, bemiddeling of mediation. Werkneemster is bij brief van 12 oktober 2023 voor het negeren van instructies van haar leidinggevende de disciplinaire maatregel van berisping opgelegd. Op 25 januari 2024 heeft ROC Mondriaan naar aanleiding van een daarop gerichte vraag van werkneemster medegedeeld dat zij nog altijd vasthoudt aan het contact- en bezoekverbod. Werkneemster heeft ROC Mondriaan erop gewezen dat zij alleen haar aandeel in haar re-integratie in het eerste spoor kan nemen indien zij op school kan komen en contacten kan onderhouden. De bedrijfsarts heeft op 6 februari 2024 benadrukt dat werkgever en werkneemster tot meer re-integratie-inspanningen moeten komen. Bij beslissing van 11 maart 2024 heeft de Commissie van beroep mbo het beroep van werkneemster tegen de berisping

gegrond verklaard. Sinds 30 april 2024 heeft werkneemster geen toegang meer tot de Teams-omgeving. In deze kortgedingprocedure vordert werkneemster ROC Mondriaan te veroordelen het contact- en bezoekverbod op te heffen en haar weer toegang te geven tot de Teams-omgeving en haar in de gelegenheid te stellen te re-integreren in de werkzaamheden die behoren bij de functie van loopbaanadviseur.

Oordeel

Contact- en locatieverbod

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat ROC Mondriaan werkneemster sinds 21 augustus 2023 de toegang tot de locaties van het ROC Mondriaan heeft ontzegd en haar heeft verboden om contact op te nemen met collega's. ROC Mondriaan heeft tijdens de zitting erkend dat dit contact- en bezoekverbod en het blokkeren van de toegang tot de Teams-omgeving een (wettelijke) grondslag ontbeert. Daarmee is voldoende aannemelijk dat het opgelegde contact- en bezoekverbod en het blokkeren van de toegang tot de Teams-omgeving in een bodemprocedure als onrechtmatig zal worden aangemerkt. Door werkneemster af te snijden van elke vorm van contact en informatie, heeft ROC Mondriaan haar herstel en re-integratiekansen ernstig belemmerd.

Re-integratie

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster niet geschikt is voor de functie van docente en is aangewezen op passende arbeid. Uit de stukken is voldoende aannemelijk geworden dat de functie van loopbaanadviseur past bij de competenties, kennis en vaardigheden van werkneemster. Zij is inmiddels ook geslaagd voor de opleiding loopbaancoach. Dat het UWV deze functie vanuit arbeidskundig perspectief (op dit moment) niet passend vindt, staat naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet in de weg aan toewijzing van de vordering. Werkneemster heeft terecht opgemerkt dat het UWV ten onrechte van het inzetbaarheidsprofiel van 12 maart 2024 uitgaat en dat de belastbaarheid van werkneemster op dat moment als gevolg van COVID tijdelijk was verminderd. Daar komt bij dat de arbeidsdeskundige in zijn rapport van 15 februari 2024 benadrukt dat de passendheid van de functie loopbaanadviseur vanuit arbeidsdeskundig perspectief proefondervindelijk moet worden vastgesteld. Nu ROC Mondriaan niet heeft weersproken dat werkneemster sinds 21 augustus 2023 geen passende werkzaamheden heeft aangeboden gekregen waarin zij structureel kan re-integreren, is onvoldoende aannemelijk geworden dat de werkzaamheden die behoren bij de functie van loopbaanadviseur te belastend zijn voor werkneemster. De kantonrechter is van oordeel dat er voldoende grond is om ROC Mondriaan te veroordelen om werkneemster in de gelegenheid te stellen te re-integreren in de werkzaamheden die behoren

bij de functie van loonbaanadviseur.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 24-10-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:17266

Zaaknummer: 11117468

Rechters: D. Nobel

Advocaten: P.F. Wolbers

Wetsartikelen: 7:658a BW

RECHTSPRAAK

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding wordt niet betwist. Opzegverbod wegens ziekte.

Feiten

Werkneemster is bij Arouli B.V. in dienst tegen een salaris van € 1.462,24 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. De arbeidsovereenkomst wordt beheerst door de Horeca Cao. Arouli verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 december 2025 omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens Arouli is dit niet aan werkneemster te wijten en heeft zij haar werkzaamheden steeds naar behoren verricht. Werkneemster refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter over de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding is verstoord en dat het daardoor niet meer mogelijk is om samen te werken. Ook werkneemster erkent dat er problemen zijn gerezen in de samenwerking tussen partijen en dat partijen herhaaldelijk overleg hebben gepleegd over de ontstane situatie, zonder dat dat overleg tot een oplossing heeft geleid. Werkneemster is op dit moment arbeidsongeschikt, daarom geldt een opzegverbod. Arouli heeft onbetwist gesteld dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met omstandigheden waarop dat opzegverbod betrekking heeft. De kantonrechter ziet geen aanleiding om daar anders over te oordelen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 december 2025 onder toekenning van een beëindigingsvergoeding van € 3.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:12826

Zaaknummer: 11917291 VZ VERZ 25-6465

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: R. de Rijk en M. ter Haar-Bas

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:67o BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag werknemer Crematie Centrum Westerhout B.V. niet onverwijld verleend. Geen billijke vergoeding toegekend, omdat met een doodsb bedreiging sprake is van een dringende reden.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2022 in dienst getreden bij Crematie Centrum Westerhout B.V. (hierna: CCW) in de functie van algemeen medewerker. Werknemer is op staande voet ontslagen vanwege het bedreigen van zijn leidinggevende. Ook had werknemer volgens CCW werkafspraken niet uitgevoerd door bijvoorbeeld nabestaanden te vragen de knoppen op de oven in te drukken. Ook wordt werknemer verweten meermaals schade te hebben toegebracht aan machines en gebouwen. Werknemer berust in het ontslag op staande voet maar verzoekt toekenning van een billijke vergoeding van € 70.000, vermeerderd met de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Werknemer voert aan dat het ontslag vanwege de bedreigingen niet onverwijld is gegeven, terwijl de andere redenen onvoldoende dringend zijn voor ontslag op staande voet. Inhoudelijk betwist hij de gedragingen die hem in de ontslagbrief worden verweten. Ten slotte vordert werknemer nog vergoeding van gebitsschade als gevolg van een arbeidsongeval, (terug)betaling van de door CCW ingehouden bedragen alsmede uitbetaling van vakantiegeld en niet opgenomen vakantiedagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft CCW desgevraagd bevestigd dat de bedreiging met de dood op 16 april 2025 de eigenlijke reden vormde voor het ontslag op staande voet. Daarom zal de kantonrechter in deze procedure beoordelen of het ontslag op die grond rechtsgeldig is gegeven. Nu het ontslag op staande voet (pas) bijna drie weken na de bedreiging is gevolgd, oordeelt de kantonrechter dat dit niet tijdig is gegeven. Het ontslag op staande voet voldoet dus niet aan de wettelijke vereisten (de onverwijldheid ontbreekt). De kantonrechter oordeelt vervolgens dat de bedreiging door werknemer op 16 april 2025 wél voldoende aannemelijk is geworden. Werknemer heeft ter zitting toegegeven dat die dag een woordenwisseling heeft plaatsgevonden. Hoewel hij betwist 'ik schiet je dood' gezegd te hebben, erkent hij wel dat hij heeft geroepen dat de

leidinggevende 'aan het gas moest'. Werknemer heeft de inhoud van dit proces-verbaal niet weersproken. Werknemer heeft evenmin weersproken dat hij eerder bij begraafplaatsen moest vertrekken wegens grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer en scheldpartijen tegen leidinggevend. Gedurende de mondelinge behandeling heeft de kantonrechter ook vastgesteld dat werknemer een felle manier van communiceren heeft en snel zijn geduld verliest. Dit allemaal in samenhang bezien, maakt dat de kantonrechter vindt dat CCW het voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer zijn leidinggevende op 16 april 2025 met de dood heeft bedreigd. Hoewel het ontslag niet onverwijld is verleend, stelt de kantonrechter vast dat het verwijt dat CCW kan worden gemaakt veel minder ernstig is dan de verwijtbaarheid van werknemer. Alle omstandigheden in aanmerking genomen, is de kantonrechter van oordeel dat er geen aanleiding bestaat werknemer te compenseren voor de fout die CCW in de ontslagprocedure heeft gemaakt zodat werknemer geen billijke vergoeding toekomt. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt afgewezen. De gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Tijdens de mondelinge behandeling heeft CCW erkend als werkgever aansprakelijk te zijn voor de gestelde schade aan het gebit van werknemer. De kantonrechter zal de vordering ter hoogte van het gevorderde bedrag ad € 1.842,41 netto om die reden toewijzen. Ook het verzochte vakantiegeld en de verzochte vakantiedagen worden toegewezen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:12337

Zaaknummer: 11785105

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: P.F. Adolf

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

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op de g-grond toegewezen. Billijke vergoeding van € 20.000 toegewezen omdat Pancompany rauwelijs een beëindigingsovereenkomst heeft aangeboden en werknemer rond een ziekmelding onnodig onder druk heeft gezet.

Feiten

Werknemer is per 1 juni 2023 in dienst getreden bij Pancompany Mindworx B.V. (hierna: Pancompany). Pancompany heeft werknemer op 16 juni 2025 voorgesteld de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen omdat hij niet voldeed aan haar verwachtingen. Aan de collega's van werknemer is medegedeeld dat werknemer even niet aan het werk was en werknemer is afgesloten van in ieder geval enkele systemen. Partijen zijn er niet uitgekomen. Werknemer heeft zich vervolgens ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werknemer geen medische beperkingen heeft maar dat hij klachten ervaart die voortkomen uit werkgerelateerde factoren. In augustus 2025 heeft de gemachtigde van Pancompany laten weten dat een verzoek tot ontbinding zou worden ingediend. De gemachtigde van werknemer heeft daarop geantwoord dat werknemer bereid was zijn dienstverband voort te zetten en zich wilde inspannen om zijn functioneren naar het door Pancompany gewenste niveau bij te stellen. Pancompany verzoekt ontbinding op de g-grond. Werknemer verzet zich niet tegen een ontbinding, maar maakt aanspraak op een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Omdat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord en verdere samenwerking daardoor niet meer mogelijk is, is sprake van een voldragen g-grond. Herplaatsing van werknemer ligt niet in de rede, aangezien hij zelf heeft gesteld dat verder samenwerken bij Pancompany voor hem niet meer mogelijk is en Pancompany een relatief klein bedrijf is. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van Pancompany en dat daarin de oorzaak is gelegen van de verstoorde arbeidsverhouding. Volgens Pancompany was er na april 2025 sprake van een terugval en is werknemer daarna

meerdere keren aangesproken op zijn functioneren. Daardoor was het aanbieden van een vaststellingsovereenkomst voor haar een logische stap. Werknemer wijst erop dat zijn arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met ingang van juni 2024 is omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Hij stelt dat de mededeling dat zijn dienstverband moest eindigen omdat hij niet goed zou functioneren, voor hem als een complete verrassing kwam, juist omdat hij net was teruggekeerd van een periode van arbeidsongeschiktheid. Gelet op deze gang van zaken gaat de kantonrechter ervan uit dat voor Pancompany het functioneren van werknemer in de eerste helft van 2024 in ieder geval voldoende was. Werknemer is vervolgens ziek geweest. Pancompany stelt dat zij met werknemer vanaf april 2025 meerdere gesprekken heeft gevoerd over zijn functioneren omdat zij de indruk had dat hij terugviel in zijn oude gedrag. Werknemer heeft dit gemotiveerd betwist en erop gewezen dat er geen verslag of document is waar dit uit blijkt. De kantonrechter is van oordeel dat het aanbod voor een vaststellingsovereenkomst rauwelijks is gedaan, gelet op de omstandigheid dat werknemer toen nog maar twee maanden volledig hersteld was en in de gesprekken die in die twee maanden met hem zijn gevoerd juist is gesproken over zijn toekomstwensen bij Pancompany en niet is komen vast te staan dat hij is aangesproken op zijn functioneren. Door direct te communiceren over de tijdelijke afwezigheid van werknemer en hem direct af te sluiten van in ieder geval enkele bedrijfssystemen heeft Pancompany een ander scenario voor de toekomst zelf complexer gemaakt. Pancompany stelt dat de ziekmelding van werknemer strategisch is geweest. De kantonrechter is van oordeel dat dit nergens uit blijkt. Door de ziekmelding van werknemer als strategisch te kwalificeren, direct daarna mee te delen dat er mogelijk geen recht op salaris is en als nevenverzoek salaris over juli 2025 terug te vorderen vanwege de vermeende onterechte ziekmelding, en het advies van de bedrijfsarts om twee weken rust in te bouwen te negeren, heeft Pancompany de druk op werknemer om een einde van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen, onnodig opgevoerd.

Het handelen van Pancompany is ernstig verwijtbaar. Gelet op de relatief korte duur van het dienstverband, ruim tweeënhalf jaar, en de nog jonge leeftijd van werknemer, acht de kantonrechter een billijke vergoeding van € 20.000 bruto redelijk. Ook moet Pancompany de transitievergoeding betalen. Pancompany wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5192

Zaaknummer: 11836215 \ UE VERZ 25-236

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 BW en 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is aansprakelijk voor de schade die een stagiair oploopt tijdens de uitoefening van zijn werkzaamheden, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan de op haar rustende zorgplicht.

Feiten

In het kader van zijn opleiding hbo-ICT aan de Hogeschool van Amsterdam (hierna: 'HvA'), heeft de stagiair een stageovereenkomst gesloten met Midland Circle B.V. (hierna: 'Midland'), voor de periode van 5 september 2022 tot 3 februari 2023. In de stageovereenkomst hbo-ICT deel 2 (tussen de HvA, Midland en de stagiair) is onder meer opgenomen: *"Het Bedrijf is aansprakelijk voor letsel of schade, welke de Stagiair lijdt tijdens of in verband met zijn aanwezigheid bij het Bedrijf dan wel bij de uitvoering van zijn stagewerkzaamheden, tenzij het Bedrijf aantoont dat hij de in artikel 7:658 lid Burgerlijk Wetboek genoemde verplichtingen is nagekomen, of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de Stagiair."* Op 10 januari 2023 was de stagiair met de directeur/groootaandeelhouder van Midland op locatie aan het werk bij een klant van Midland. Daar werd onder andere gewerkt aan de installatie van een server en de herinrichting van werkplekken. Toen op enig moment niemand aanwezig was, is de stagiair een bureau gaan demonteren waarbij hij gebruik heeft gemaakt van een schroefтол. Deze schoot uit zijn hand en kwam tegen zijn voortand aan die daardoor brak. In een brief van 17 januari 2023 stelt de stagiair Midland aansprakelijk voor de opgelopen schade.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet ter discussie staat dat in artikel 7:658 lid 4 BW is bepaald dat hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft – onder wie zoals in dit geval een stagiair – overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 van dat artikel aansprakelijk is voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. Dit is overigens ook zo opgenomen in de stageovereenkomst. In dit geval staat niet ter discussie dat de stagiair bij de uitvoering van zijn werkzaamheden voor Midland letsel heeft opgelopen. Ter beoordeling ligt daarom voor of Midland de op haar rustende zorgplicht jegens de stagiair in acht heeft

genomen. In het licht van onder meer de ruime strekking die de zorgplicht heeft, heeft Midland onvoldoende onderbouwd dat zij aan haar jegens de stagiair geldende zorgplicht heeft voldaan. Niet in geschil is dat Midland een paar dagen voor het ongeval aan de stagiair de opdracht heeft verstrekt een bureau uit elkaar te halen. Nadien bleek demontage niet meer nodig, maar hier was de stagiair niet van op de hoogte. Gesteld noch gebleken is dat Midland de opdracht expliciet heeft ingetrokken en/of dat zij instructies aan de stagiair heeft gegeven over de wijze waarop het bureau moest worden gedemonteerd en welke gereedschappen daarbij (al dan expliciet niet) gebruikt mochten worden. Door die instructies achterwege te laten en de keuze om tot demontage over te gaan en de wijze waarop dat gebeurde ter beoordeling aan de stagiair over te laten, heeft Midland onvoldoende invulling gegeven aan de op haar als werkgeefster rustende zorgplicht. Dat de stagiair op dat moment, zoals Midland heeft betoogd, niet de opdracht had om het bureau te demonteren en op eigen initiatief heeft gehandeld, maakt niet dat voldaan is aan de zorgplicht van Midland. Dit eigen initiatief kan en mag van een hbo-stagiair worden verwacht en past ook binnen de opdracht die Midland eerder had gegeven en niet meer had ingetrokken. Dat de stagiair bij het demonteren gebruik heeft gemaakt van een schroeftol die niet van Midland maar van haar opdrachtgever was, maakt de conclusie ook niet anders. Het staat immers vast dat deze schroeftol op de werkplek voorhanden was, hetgeen gelet op het feit dat Midland de stagiair niet heeft geïnstrueerd deze niet te gebruiken, voor haar eigen rekening komt. Dat de stagiair opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld is gesteld noch gebleken. Midland is tekortgeschoten in haar zorgplicht jegens de stagiair en zij is aansprakelijk voor de schade die hij ten gevolge van het ongeval lijdt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:12393

Zaaknummer: 11734910 \ CV EXPL 25-3486

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Het tijdens arbeidsongeschiktheid heimelijk verrichten van nevenwerkzaamheden bij (auto)bedrijf van vader levert rechtsgeldig ontslag op staande voet op.

Feiten

Werknemer is sinds 3 oktober 2022 in dienst van ASML. In zijn arbeidsovereenkomst is een nevenwerkzaamhedenbeding opgenomen. Hij meldde zich op 9 december 2024 ziek wegens klachten passend bij een burnout/depressie. Hij begon beperkt met reïntegratie vanaf eind mei 2025. Op 11 juni 2025 schreef de bedrijfsarts: *'The limitations in energy, personal (concentration, memory) and social functioning are still present and have only slightly improved'*. Begin juni 2025 ontving ASML signalen dat werknemer tijdens ziekte elders werkte voor een autoservice/schoonmaakbedrijf. Uit intern onderzoek bleek dat zijn privételefoonnummer aan dit bedrijf was gekoppeld en zichtbaar werd gepromoot op Google en sociale media. Bovendien was hij (aan de hand van een kenmerkende tatoeage) op een video te zien, terwijl hij werkzaamheden aan auto's verrichtte. ASML heeft vervolgens aan een onderzoeksbureau opdracht gegeven om een surveillanceonderzoek uit te voeren. Op 12 juni 2025 heeft deze surveillance plaatsgevonden. Uit het rapport van het onderzoeksbureau volgt dat werknemer op 12 juni 2025 de hele dag aanwezig was op de locatie van het bedrijf, dat hij contact heeft gehad met (meerdere) klanten van dit bedrijf en dat hij zichtbaar werkzaamheden heeft uitgevoerd aan (meerdere) auto's. Op 17 juni 2025 is werknemer uitgenodigd voor een gesprek. Tijdens dit gesprek is hij geconfronteerd met de bevindingen. Diezelfde dag is hij ook op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt onder meer het ontslag op staande voet te vernietigen, stellende dat er geen sprake is van een dringende reden en het ontslag op staande voet niet onverwijd is gegeven.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat ASML zorgvuldig en snel heeft gehandeld. Na het interne onderzoek liet ASML direct een gerichte observatie uitvoeren. Het rapport kwam op 16 juni binnen, werknemer werd op 17 juni gehoord en is diezelfde dag op staande voet ontslagen. Dat werkgever eerst een extra verificatiestap zette met een surveillanceonderzoek, staat de

onverwijldheid niet in de weg. Vervolgens buigt de kantonrechter zich over de dringende reden. Daarbij kijkt de kantonrechter naar alle omstandigheden in samenhang: werknemer was sinds december 2024 ziek, zijn re-integratie ging met kleine stapjes en volgens de bedrijfsarts waren de beperkingen nog slechts licht verbeterd. Tegelijkertijd was hij intensief betrokken bij het opzetten en uitvoeren van activiteiten in het bedrijf van zijn vader. Die betrokkenheid blijkt concreet uit het actief gepromote telefoonnummer dat hij aannam, uit promotievideo's waarin hij te zien was terwijl hij aan auto's werkte, en uit de observatie dat hij de gehele dag op locatie aanwezig was, met klantcontact en zichtbare werkzaamheden — nota bene één dag na het bezoek aan de bedrijfsarts. Dat beeld rijmt, volgens de kantonrechter, niet met wat hij over zijn energetische beperkingen en re-integratiemogelijkheden aan de bedrijfsarts en ASML had verklaard. De rechter kwalificeert dit handelen als ontoelaatbaar. Of er een financiële vergoeding tegenover stond, doet niet ter zake: het gaat om het feit dat de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid elders werkzaamheden verrichtte, buiten de werkgever om en zonder toestemming, in strijd met het nevenwerkzaamhedenbeding. Daarmee is het vertrouwen ernstig geschaad, temeer omdat hij bij de eerste confrontatie niet volledig open was. Alles bij elkaar genomen vormt dit een dringende reden die een onmiddellijke beëindiging rechtvaardigt. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:7146

Zaaknummer: 11808117 \ EJ VERZ 25-426

Rechters: J.T.G. Roovers

Advocaten: E.G. Hoorn en C.P. van den Eijnden

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Discriminatie op grond van zwangerschap en op grond van haar nationaliteit als arbeidsmigrant. Arbeidsovereenkomst niet omgezet naar onbepaalde tijd. Aanzegvergoeding.

Feiten

Werkneemster was sinds 1 september 2024 in dienst bij Dixstone Netherlands N.V. (hierna: Dixstone), een bedrijf dat wereldwijd actief is in de olie- en gassector. Zij werkte als Crewing Officer gedurende 40 uur per week op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 september 2025. Het loon bedroeg € 4.000 bruto per maand, exclusief vakantiegeld. Werkneemster heeft de Kroatische nationaliteit. Van 12 mei 2025 tot 29 augustus 2025 was werkneemster met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Haar functioneren was voor Dixstone aanleiding om een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan te bieden voor de periode 1 september 2025 tot en met 31 december 2025. Het salaris werd in het aanbod verhoogd naar € 4.100 bruto. Werkneemster heeft het aanbod niet ondertekend en vraagt Dixstone om een verklaring waarom haar geen contract voor onbepaalde tijd wordt aangeboden. Op 25 augustus 2025 dient werkneemster een verzoekschrift in omdat zij van mening is dat Dixstone haar arbeidsovereenkomst had moeten verlengen met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en Dixstone zich nu schuldig maakt aan discriminatie wegens zwangerschap en geslacht. Zij verzoekt de kantonrechter om 'de maximale' billijke vergoeding toe te kennen. Dixstone heeft op 25 augustus 2025 het aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst ingetrokken. Op 31 augustus 2025 is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd. Dixstone stelt dat werkneemster geen feiten heeft aangevoerd die een eventueel verboden onderscheid doen vermoeden. De datum waarop haar verlof zou eindigen, lag vóór de datum waarop haar tijdelijke contract zou eindigen. Het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst stond geheel los van haar zwangerschap of vrouwzijn en heeft ook niets te maken met haar nationaliteit/status van arbeidsmigrante.

Oordeel

De wet bepaalt dat een werkgever geen onderscheid mag maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dit verbod geldt ook bij het

niet verlengen van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster geen feiten heeft aangevoerd die kunnen doen vermoeden dat Dixstone in haar geval een verboden onderscheid heeft gemaakt. De beslissing van Dixstone was gebaseerd op negatieve feedback over het functioneren van werkneemster. Dat deze feedback tijdens haar zwangerschapsverlof bij collega's is opgevraagd, en niet in een formele setting met haar is besproken, maakt dat niet anders. Dat werkneemster teleurgesteld was dat zij na afloop van haar jaarcontract geen contract voor onbepaalde tijd heeft gekregen, is voorstelbaar. De kantonrechter vindt het moeilijker te begrijpen waarom zij niet is ingegaan op uitnodigingen van Dixstone om hierover in gesprek te gaan. Een werkgever is niet zonder meer verplicht een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd na ommekomst van die termijn (voor onbepaalde tijd) te verlengen. Dit kan anders zijn wanneer hij de werknemer uitzicht heeft geboden op een (vast) contract bij gebleken geschiktheid. Niet is gebleken dat Dixstone werkneemster concreet uitzicht heeft geboden op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voorafgaand aan haar zwangerschapsverlof. De kantonrechter volgt Dixstone in haar verweer dat werkneemster tijdig schriftelijk is geïnformeerd dat Dixstone de arbeidsovereenkomst wilde voortzetten en onder welke voorwaarden. Dat werkneemster het aanbod niet heeft geaccepteerd en dat het aanbod een maand later weer door Dixstone is ingetrokken, maakt dit niet anders. Het verzoek om toekenning van de aanzegvergoeding wordt daarom afgewezen. De verzoeken van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:12360

Zaaknummer: 11858169 \ AO VERZ 25-117

Rechters: E.L. Grosheide

Advocaten: S.P.M. Romijn

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:646 BW, 7:668 BW, 7:669 BW en 7:671 c BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever wegens delen opname gesprek met werkgever met collega's, schending geheimhouding mediation, houding werknemer ten aanzien van verbetertraject.

Feiten

Werknemer, OR-lid, is sinds 1 februari 2020 als docent LB in dienst bij Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Regio Amersfoort (hierna: Mbo Amersfoort). De arbeidsovereenkomst geldt vanaf 1 augustus 2022 voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Mbo van toepassing. In het schooljaar 2023/2024 hebben studenten signalen afgegeven over ongepaste of ongemakkelijke communicatie van werknemer en het opsluiten van studenten in een klaslokaal. Dit was voor de toenmalige leidinggevende aanleiding om werknemer een coachtraject aan te bieden. Vanaf medio december 2023 tot en met medio maart 2024 heeft werknemer een coachtraject gevolgd, dat gericht was op verbetering van de communicatie richting studenten en collega's. In oktober 2024 heeft een student een klacht over werknemer ingediend wegens het maken van seksistische opmerkingen, het gebruiken van koosnaampjes voor studenten en het uitschelden van studenten. Deze klacht is met werknemer besproken. In december 2024 hebben een aantal collega's signalen afgegeven dat de communicatiestijl van werknemer de samenwerking en de werksfeer in het team op een negatieve wijze beïnvloedt. Mbo Amersfoort heeft eind januari 2025 ook teamcoaching opgestart. In april 2025 hebben partijen een verbeterplan besproken. Tijdens dat gesprek bleek dat werknemer een eerder gesprek zonder medeweten heeft opgenomen. Daarop is het gesprek geëscaleerd, waarna het gesprek korte tijd is geschorst. Werknemer is tijdens deze schorsing naar de docentenkamer gegaan waar hij het opgenomen gesprek via zijn mobiele telefoon heeft afgeluisterd en hij met collega's heeft gesproken over het recht om een gesprek op te nemen. Mbo Amersfoort heeft werknemer een schriftelijke waarschuwing gestuurd voor het heimelijk opnemen van gesprekken en het delen van de gespreksopname met derden en voor signalen en klachten van een student en meerdere collega's over zijn professionele gedrag. In mei en juni 2025 heeft mediation plaatsgevonden, die zonder succes is beëindigd. Mbo Amersfoort verzoekt ontbinding op de e-, g- en i-grond. Werknemer beroept zich als OR-lid op het opzegverbod. In

het geval van ontbinding verzoekt werknemer toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Opzegverbod vanwege OR-lidmaatschap

Het opzegverbod vanwege OR-lidmaatschap staat naar het oordeel van de kantonrechter niet in de weg aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Enerzijds omdat werknemer stelt dat zijn kritische inbreng in de OR de belangrijkste reden is voor het verzoek, zonder dat hij dit standpunt onderbouwt, anderzijds omdat werknemer pas eind februari 2025 lid is geworden van de OR. Nu het verzoek tot ontbinding is gebaseerd op gedragingen van werknemer rondom het verbetertraject, waarover partijen al in gesprek waren voordat hij lid werd van de OR, blijkt daaruit niet dat het verzoek een verband houdt met het OR-lidmaatschap.

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding

De kantonrechter is van oordeel dat het heimelijk opnemen van het gesprek met zijn leidinggevend veeleer een bevestiging is van het feit dat werknemer op dat moment geen vertrouwen (meer) had in het management van Mbo Amersfoort. Mbo Amersfoort stelt dat werknemer de overeengekomen geheimhouding ter zake van de mediation heeft geschonden door zijn e-mail van 16 juni 2025 met derden, namelijk zijn advocaat/gemachtigde, te delen. De kantonrechter volgt - onder verwijzing naar artikel 7.1 Mediation-reglement - Mbo Amersfoort niet in haar standpunt dat werknemer de verplichting uit de mediationovereenkomst heeft geschonden door de inhoud van de mediation te delen met zijn advocaat. Mbo Amersfoort heeft het ontbindingsverzoek subsidiair gebaseerd op de g-grond omdat het de werknemer niet is gelukt zijn gedrag aan te passen, ondanks de hierover gevoerde gesprekken, een herhaald coachingtraject en mediation. Gelet op de inspanningen die Mbo Amersfoort heeft gedaan gedurende geruime tijd, is er naar het oordeel van de kantonrechter wel sprake van een structurele verstoring van de arbeidsverhouding en een voldragen g-grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat werknemer alleen wil terugkeren naar zijn team. Omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op verzoek van Mbo Amersfoort en de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer maakt werknemer aanspraak op de transitievergoeding. De kantonrechter ziet geen aanknopingspunten om te concluderen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Mbo Amersfoort. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Het einde van de arbeidsovereenkomst is bepaald op 1 december 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:5301

Zaaknummer: 11815356 \ AE VERZ 25-48

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: C. de Bruin en W.H.J. Luijter

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Opzegverbod tijdens ziekte staat de ontbinding wegens ernstig en duurzaam verstoorde (familiaire) arbeidsrelatie niet in de weg. Geen billijke vergoeding.

Feiten

The Real Estate Company B.V. (hierna: TREC) is een makelaarskantoor in Den Haag dat zich richt op het verkopen, verhuren en beheren van vastgoed. Sinds 1 januari 2025 is de echtgenote van de (voormalig) bestuurder, enig eigenaar en bestuurder van TREC geworden. Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij TREC in dienst in de functie van verhuurmakelaar en assistent-verkoopmakelaar tegen een salaris van laatstelijk € 4.438,59 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en emolumenten. Tussen de bestuurders van TREC en werkneemster is niet alleen sprake van een 'normale' arbeidsrechtelijke relatie, maar ook van een familiale relatie waarin tussen hen soms andere omgangsvormen gelden. TREC heeft per e-mail van 24 oktober 2022 de arbodienst Discare gevraagd te helpen met het wegnemen van spanningen tussen de bestuurder en werkneemster. Werkneemster zou bezig zijn met het plegen van een coup om TREC goedkoop te kunnen overnemen en zij weigert ook de toegangscodes van de website Funda en een e-mailaccount van TREC af te geven. De spanningen nemen alleen maar toe. TREC heeft in november 2023 aan werkneemster een voorstel gedaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Werkneemster heeft dit voorstel afgewezen en heeft daarbij het voorstel gedaan om een mediator in te schakelen en na drie maanden de samenwerking te evalueren. Werkneemster heeft zich op 12 december 2024 ziekgemeld en is nog steeds ziek. TREC verzoekt ontbinding op de e-, g-, d-, h- en i-grond. Werkneemster verzoekt afwijzing van het verzoek en stelt dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Voor het geval dat de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt zij toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

Ontslaggronden en opzegverbod

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster in zekere mate verwijtbaar heeft gehandeld, maar dat het verwijtbaar handelen of nalaten van haar (het uitvoeren van werkzaamheden) niet zodanig is dat van TREC niet kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter komt op basis van de processtukken en hetgeen op zitting is besproken tot de conclusie dat de arbeidsverhouding inmiddels duurzaam en onherstelbaar is verstoord en dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst in het belang van beide partijen is. Daarbij speelt onder meer dat werkneemster en de echtgenote van de bestuurder in het verleden op persoonlijk vlak een traumatische gebeurtenis hebben meegemaakt, waarvan zij allebei nog last ondervinden en die zowel hun persoonlijke als zakelijke relatie beïnvloedt. Dit geldt temeer nu zowel de echtgenote als werkneemster ter zitting hebben aangegeven ziek te zijn geworden van de huidige situatie en privé ook geen contact meer te hebben met elkaar. De ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan wellicht een eerste stap zijn in het herstellen van de familieband. Herplaatsing ligt niet in de rede omdat TREC een klein bedrijf is. Omdat de arbeidsverhouding tussen partijen voor de eerste ziekteperiode van werkneemster al duurzaam en ernstig was verstoord staat het opzegverbod niet aan de ontbinding in de weg.

Transitievergoeding en billijke vergoeding

De transitievergoeding wordt toegekend, waarbij wordt uitgegaan van 1 januari 2017 als datum indiensttreding. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe omdat het niet in overwegende mate aan een van beide partijen te wijten is dat zij zijn terechtgekomen in de situatie waarin zij zich nu bevinden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 21-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:19566

Zaaknummer: 11788272 \ RP VERZ 25-50516

Rechters: J.Th.W. van Ravenstein

Advocaten: M. Smit en F. van de Nadort

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:673 BW