

## Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 47, 2025

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:874](#) 13-11-2025

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:878](#) 13-11-2025

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:865](#) 11-11-2025

#### Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3002](#) 11-11-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:2098](#) 29-07-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:775](#) 12-03-2024

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2023:2579](#) 08-08-2023

#### Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6642](#) 14-11-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6107](#) 13-11-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:7359](#) 10-11-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13003](#) 07-11-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:12815](#) 07-11-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6417](#) 05-11-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:9579](#) 05-11-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12445](#) 04-11-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:7132](#) 31-10-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:12988](#) 31-10-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12579](#) 31-10-2025  
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:7229](#) 30-10-2025  
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:12984](#) 30-10-2025  
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:20208](#) 30-10-2025  
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13131](#) 29-10-2025  
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:19487](#) 28-10-2025  
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7781](#) 27-10-2025  
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:19747](#) 27-10-2025  
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:9457](#) 24-10-2025  
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5536](#) 23-10-2025  
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:5475](#) 22-10-2025  
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13114](#) 17-10-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12584](#) 15-10-2025  
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:9529](#) 10-10-2025  
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7225](#) 30-09-2025  
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7380](#) 24-09-2025  
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7383](#) 19-09-2025  
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13141](#) 31-07-2025  
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13136](#) 30-07-2025  
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:20697](#) 25-07-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7992](#) 16-07-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:7250](#) 25-06-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6609](#) 18-06-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2023:6436](#) 06-07-2023

**Uitspraken zonder ECLI**

**Rechtbank Noord-Holland** 07-10-2025

*Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI*

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever heeft gerechtvaardigd een loonstop opgelegd. Het verzoek om mee te werken aan mediation was een redelijk voorschrift dat noodzakelijk was voor werkneemster haar re-integratie.***

#### *Feiten*

Werkneemster is met ingang van 1 februari 2020 in dienst getreden bij Wordline, laatstelijk in de functie van Global Head of Customer Delivery Management. Op 17 juni 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Volgens de huisarts en de psycholoog had werkneemster een burn-out. Op 18 november 2024 is werkneemster bij de bedrijfsarts op spreekuur geweest en de rapportage van de bedrijfsarts vermeldt dat sprake is van een kwestie in de samenwerking en dat hij adviseert om spoedig met elkaar in gesprek te gaan. Op 4 en 18 november 2024 heeft Wordline per e-mail verzocht contact op te nemen in verband met de volgende stappen in de re-integratie. Werkneemster heeft geen contact met Wordline opgenomen. Op 10 februari 2025 heeft de bedrijfsarts mediation voorgesteld. Werkneemster heeft op 11 februari 2025 gesteld dat zij niet fit genoeg is voor mediation. Op 13 februari 2025 heeft de mediator een mail gestuurd aan werkneemster met het verzoek om een afspraak. Op 14 februari 2025 beantwoordt werkneemster dit door aan te geven dat zij een second opinion gaat aanvragen bij het UWV. Op 17 februari heeft werkneemster Wordline verzocht om de re-integratieactiviteiten op te schorten in afwachting van het deskundigenoordeel van het UWV. Op 27 februari 2025 heeft werkneemster van Wordline een waarschuwingsbrief ontvangen, waarin Wordline aankondigt haar salarisbetaling te stoppen als werkneemster voor 5 maart 2025 geen contact opneemt met de mediator, niet meewerkt aan mediation en geen contact opneemt met haar. Werkneemster heeft hiertegen bij brief van 28 februari 2025 bezwaar gemaakt. Op 13 maart 2025 heeft werkneemster van Wordline een e-mail ontvangen met de bevestiging dat de loonbetaling is gestopt per 5 maart 2025. Op 24 april 2025 heeft het UWV een deskundigenoordeel opgemaakt naar aanleiding van de aanvraag van Wordline, welk oordeel luidt dat werkneemster geen benutbare mogelijkheden heeft gehad, maar dat werkneemster, omdat de bedrijfsarts mediation voorstelt, verplicht is mee te werken, ook om op deze manier de re-integratie vlot te trekken. Werkneemster heeft aangegeven mee te willen werken aan mediation en de loonbetaling is met terugwerkende kracht met ingang van 13 mei

2025 hervat. Bij brief van 27 juni 2025 heeft de gemachtigde van werknemster Wordline gesommeerd om het achterstallig loon tot 13 mei 2025 te betalen. Wordline is niet tot betaling overgegaan. Werkneemster vordert in deze procedure betaling van het achterstallig loon.

### *Oordeel*

De vraag die hier centraal staat, is of het verzoek van Wordline aan werknemster om contact op te nemen met de mediator, mee te werken aan (het opstarten van) mediation en contact houden met werknemster is aan te merken als een redelijk voorschrift, of het voorschrift gegeven de aard van de arbeidsongeschiktheid en de stand van zaken in de re-integratie gepast is en aannemelijk is dat (het resultaat van) het voorschrift de re-integratie zal bevorderen. De kantonrechter is van oordeel dat het verzoek van Wordline redelijk is. Mediation is erop gericht conflicten uit te praten onder leiding van een onpartijdige en onafhankelijke derde. In het geval van werknemster is haar leidinggevende de persoon met wie zij (kennelijk) een conflict voelde en dat moet uitpraten. De oplossing van het conflict – zo blijkt uit de adviezen van de bedrijfsartsen en het deskundigenoordeel – was nodig voor de re-integratie van werknemster in eigen werk. Van werknemster mocht verwacht worden dat zij hieraan zou meewerken. De bedrijfsarts heeft evenwel geconcludeerd dat werknemster in staat was om mee te werken aan mediation, zodat hiervan moet worden uitgegaan. Werkneemster heeft vervolgens aan de waarschuwingsbrief van Wordline, waarin zij wordt verzocht om voor 5 maart 2025 contact op te nemen met de mediator, geen gevolg gegeven.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 19-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:7383

**Zaaknummer:** 11804566 \ KK EXPL 25-479

**Rechters:** M.V. Ulrici

**Advocaten:** J. Sliepen en G.M. Gerdes

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Eenzijdige wijziging pensioenregeling. Het is voor werkgever niet mogelijk met terugwerkende kracht een middelloonregeling voor werknemers af te sluiten die qua aanspraken aansluit op toen geldende pensioenregeling. Vervolgopdracht aan deskundige: per werknemer bepalen op welke wijze compensatie mogelijk is.***

### *Feiten*

Vijf werknemers zijn in dienst geweest van Furness Logistics B.V. (hierna: Furness). In 2000 is Furness overgenomen door bedrijf X. In 2006 heeft een fusie plaatsgevonden, waardoor werknemers in dienst zijn gekomen bij DSV Road Holding N.V. en DSV Solutions Nederland B.V. (hierna: DSV). De werknemers waren deelnemer in de Stichting Furness Pensioenfonds III (hierna: Furness III). Bedrijf X heeft ernaar gestreefd de verschillende pensioenregelingen te harmoniseren, maar voor werknemers die deelnamen aan Furness III werd een uitzondering gemaakt. Zij kregen een nieuwe, maar wel identieke pensioenregeling, de FM II pensioenregeling. De pensioenregeling van FM II kwalificeert als een uitkeringsovereenkomst op eindloonbasis. Ten tijde van de fusie in 2006 bleef deze pensioenregeling ongewijzigd. De Nationale-Nederlanden Levensverzekeringsmaatschappij N.V. (hierna: NN) heeft op 30 juni 2017 de uitvoeringsovereenkomst per 1 januari 2018 opgezegd. DSV heeft aan de werknemers voorgesteld om te kiezen tussen twee pensioenregelingen: (i) een hybride pensioenregeling bestaande uit een middelloonregeling tot een bepaald salaris en voor het daarboven geldende salaris een beschikbare premieregeling of (ii) een volledige beschikbare premieregeling. De werknemers hebben geweigerd een keuze te maken tussen deze pensioenregelingen, omdat zij wilden vasthouden aan de eindloonregeling. DSV heeft de werknemers uiteindelijk aangemeld voor de volledige beschikbare premieregeling. Volgens de werknemers was DSV niet gerechtigd om tot wijziging van de pensioenregeling over te gaan zonder instemming van de werknemers. De werknemers verzoeken DSV te veroordelen tot voortzetting van de aan de werknemers gedane pensioentoezegging in de vorm van een uitkeringsovereenkomst op eindloonbasis en de werknemers in dezelfde positie te brengen waarin zij zouden hebben verkeerd indien de pensioentoezegging na 1 januari 2018 correct zou zijn nagekomen. In hoger beroep hebben de werknemers aanvullend verzocht hen met terugwerkende kracht tot 1

januari 2018 onder te brengen in een pensioenregeling die qua niveau en aanspraken zo veel mogelijk gelijk is aan de eindloonregeling die zij hadden. Het hof heeft bij tussenbeschikking bepaald dat DSV niet heeft mogen overgaan tot het eenzijdig wijzigen van de pensioenregeling. Volgens het hof is de feitelijke onmogelijkheid om de eindloonregeling nog te laten uitvoeren een zodanig zwaarwichtig belang dat DSV daarin voldoende reden en aanleiding had om een wijziging na te streven van de pensioenovereenkomst; DSV heeft echter onvoldoende rekening gehouden met de belangen van de werknemers. Werknemers zijn in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren voor de stelling dat er geen uitvoerders meer zijn die een eindloonregeling invoeren. Bij tussenbeschikking is een deskundige benoemd en is een vraagstelling geformuleerd.

#### *Oordeel*

Het hof is van oordeel dat uit de antwoorden van de deskundige moet worden afgeleid dat het destijds, bij de wijziging van de pensioenregeling, voor DSV mogelijk moet zijn geweest om een middelloonregeling voor de werknemers af te sluiten die qua niveau en aanspraken kon aansluiten op de toen geldende FM II regeling, maar dat het nu niet meer mogelijk is om dat alsnog met terugwerkende kracht tot stand te brengen. Dit betekent dat het hof toekomt aan de meer subsidiaire vorderingen van werknemers om DSV te veroordelen tot betaling van een koopsom aan een pensioenuitvoerder bij wijze van schadevergoeding, dan wel een door het hof te bepalen bedrag aan koopsom of schadevergoeding. Het hof is voornemens een vervolgopdracht aan de deskundige te verstrekken om voor iedere individuele werknemer nader te bepalen op welke wijze compensatie mogelijk is.

Het hof is voornemens daartoe de volgende vragen te stellen, die voor iedere individuele werknemer moeten worden beantwoord:

(1) Is het mogelijk om door middel van een koopsom (die DSV zal moeten betalen) aan een verzekeraar (en, zo ja, welke zou dat naar uw oordeel moeten zijn?) het nadeel te compenseren? Met het nadeel bedoelt het hof het verschil tussen de FM II pensioenregeling en de beschikbare premieregeling waaraan de werknemers per 1 januari 2018 deelnemen.

(2) Zo ja, wat is de hoogte van die koopsom?

(3) Wanneer het antwoord op vraag 1 is dat daarmee niet, of niet ten volle, het nadeel kan worden gecompenseerd, met welk bedrag aan (aanvullende) schadevergoeding (in bruto loon of anderszins) kan dan het nadeel wel worden gecompenseerd?

(4) Heeft u voor het overige nog opmerkingen waarvan u het zinvol acht dat het hof daarvan

kennis neemt?

Partijen krijgen de gelegenheid om suggesties te doen over de aan de deskundige voor te leggen vragen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 29-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2025:2098

**Zaaknummer:** 200.277.281\_01

**Rechters:** J.W. van Rijkom, M. van Ham en A.W. Rutten

**Advocaten:** M.W. Minnaard, J. Kaldenberg en A.F. Wilson

**Wetsartikelen:** 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Richtlijn toereikende minimumlonen maakt (vrijwel) geen inbreuk op bevoegdheidsuitsluitingen inzake "beloning" ex artikel 153 lid 5 VWEU.***

#### *Feiten*

Het Koninkrijk Denemarken verzoekt het Hof, primair, om nietigverklaring van Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (*PbEU* 2022, L 275/33, met rectificatie in *PbEU* 2023, L 39/69; hierna: „bestreden richtlijn”). Het voert daartoe onder meer aan dat de bevoegdheidsverdeling tussen de Unie en de lidstaten is miskend. In het eerste onderdeel van zijn eerste middel betoogt het Koninkrijk Denemarken dat de bestreden richtlijn – gelet op, alles samengenomen, het voorwerp ervan, het daarbij vastgestelde kader en de gevolgen ervan – een rechtstreekse inmenging van het Unierecht in de vaststelling van de beloning binnen de lidstaten inhoudt, wat in strijd is met artikel 153 lid 5 VWEU en met de in dat artikel vastgelegde bevoegdheidsverdeling tussen de Unie en de lidstaten. Overeenkomstig artikel 5 lid 1 van de bestreden richtlijn moeten de lidstaten procedures vaststellen voor de vaststelling en de aanpassingen van wettelijke minimumlonen op basis van juridisch bindende criteria, waaronder de in lid 2 onder a tot en met d van dat artikel genoemde criteria. Gelet op de omvang van deze elementen laat artikel 5 van deze richtlijn de lidstaten geen reële vrijheid om aanvullende criteria vast te stellen, ook al staat het de lidstaten vrij om te beslissen over het relatieve gewicht van de aldus genoemde criteria. Hoe dan ook vormt het feit dat de lidstaten verplicht zijn om bij de vaststelling en aanpassing van de wettelijke minimumlonen de in artikel 5 lid 2 van die richtlijn vastgelegde criteria op te nemen, een inmenging van het Unierecht in de vaststelling van de lonen in de lidstaten.

Met het tweede onderdeel van zijn eerste middel voert het Koninkrijk Denemarken aan dat de bestreden richtlijn gebieden regelt die onder het begrip „recht van vereniging” vallen en aldus voorbijgaat aan de in artikel 153 lid 5 VWEU opgenomen uitsluiting van bevoegdheid inzake het recht van vereniging. Het Koninkrijk Denemarken betoogt dat artikel 153 lid 5 VWEU tot doel heeft de contractuele autonomie van de sociale partners te beschermen tegen eventuele inmengingen. Maatregelen die verband houden met het recht van vereniging, kunnen dus

slechts op grond van artikel 153 lid 1 VWEU worden genomen voor zover het nationale recht dat dit recht beheerst, niet rechtstreeks wordt geraakt. Gelet op de betekenis die in het Handvest van de sociale rechten wordt gegeven aan het begrip „recht van vereniging” in artikel 153 lid 5 VWEU moet dit begrip in het bijzonder aldus worden opgevat dat het ziet op het recht van alle werknemers en alle werkgevers om zich – al dan niet – aan te sluiten bij een organisatie of een vakvereniging en vrijelijk aan collectieve onderhandelingen deel te nemen.

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

#### *Geen sprake van inbreuk op bevoegdheidsuitsluitingen inzake "beloning"*

De bevoegdheidsuitsluiting moet aldus worden begrepen dat zij geldt voor maatregelen die – zoals een uniformisering van alle of een deel van de bestanddelen van de beloning en/of de hoogte daarvan in de lidstaten of de invoering van een minimumloon op het niveau van de Unie – zouden leiden tot een rechtstreekse inmenging van het Unierecht in de vaststelling van de beloningen in de Unie. Deze uitsluiting kan echter niet worden uitgebreid tot alle kwesties die enig verband vertonen met beloning, daar anders bepaalde in artikel 153 lid 1 VWEU bedoelde gebieden grotendeels zouden worden uitgehold (HvJ EG 15 april 2008, *Impact*, C-268/06, ECLI:EU:C:2008:223, punten 124 en 125, en HvJ EU 24 februari 2022, *Glavna direksia „Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto”*, C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, punt 30). Gelet op de vereisten van rechtszekerheid, duidelijkheid en continuïteit bij de toepassing van de criteria voor de verdeling van de bevoegdheden tussen de Unie en de lidstaten, moet het criterium van „rechtstreekse inmenging van het Unierecht in de vaststelling van de beloningen in de Unie” derhalve als leidraad dienen bij het onderzoek of de in artikel 153 lid 5 VWEU verankerde bevoegdheidsuitsluiting voor „beloning” in acht is genomen, ongeacht of de betrokken handeling meer of minder nauw verband houdt met het gebied van de „beloning”. Dit betekent dat de bevoegdheid van de Unie niet kan worden geacht automatisch uitgesloten te zijn wanneer die handeling op dat gebied betrekking heeft. Bovendien zou het vermogen van de Uniewetgever om de in artikel 151 eerste alinea VWEU genoemde doelstellingen van sociaal beleid te verwezenlijken en, meer in het algemeen, om de sociale dimensie van de integratie in de Europese Unie te concretiseren, ernstig in het gedrang komen indien die wetgever zou worden belet maatregelen vast te stellen die in de praktijk positieve uitwerkingen of gevolgen hebben voor het loonpeil, zelfs indien hij daartoe handelt met volledige eerbiediging van de verscheidenheid van de nationale praktijken in de lidstaten en van de autonomie van de sociale partners, overeenkomstig artikel 151 tweede alinea VWEU en artikel 152 eerste alinea VWEU. Deze vaststelling geldt a fortiori voor de „arbeidsvoorwaarden”, die behoren tot de gebieden waarop artikel 153 lid 1 VWEU de Unie de

bevoegdheid verleent om het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen, en waarvan de draagwijdte gedeeltelijk samenvalt met de werkingssfeer van de uitzondering voor „beloning” in artikel 153 lid 5 VWEU, omdat de beloning integrerend deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden (zie in die zin HvJ EG 11 november 2004, *Delahaye*, C-425/02, ECLI:EU:C:2004:706, punt 33, en HvJ EU 22 december 2010, *Gavieiro en Iglesias Torres*, C-444/09 en C-456/09, ECLI:EU:C:2010:819, punt 58). Bovendien is de door het Parlement aangevoerde omstandigheid dat de Uniewetgever reeds andere handelingen betreffende de beloning heeft vastgesteld op basis van de in artikel 153 VWEU genoemde rechtsgrondslagen, irrelevant voor de vraag of de bestreden richtlijn rechtsgeldig kon worden vastgesteld op basis van een rechtsgrondslag in dat artikel, zonder inbreuk te maken op de in lid 5 van dat artikel vastgelegde bevoegdheidsuitsluiting voor „beloningen”. Volgens de rechtspraak moet de rechtsgrondslag van een handeling immers worden bepaald op basis van het doel en de inhoud van de handeling zelf en niet aan de hand van de rechtsgrondslag die is gebruikt voor de vaststelling van andere Uniehandelingen, in voorkomend geval met soortgelijke kenmerken (zie in die zin HvJ EG 28 juni 1994, *Parlement/Raad*, C-187/93, ECLI:EU:C:1994:265, punt 28, en HvJ EU 12 februari 2015, *Parlement/Raad*, C-48/14, ECLI:EU:C:2015:91, punt 30). Hoewel de bestreden richtlijn betrekking heeft op de beloning en invloed kan hebben op het loonpeil, kunnen deze omstandigheden op zich dus niet automatisch tot de conclusie leiden dat de Uniewetgever met de vaststelling van deze richtlijn inbreuk heeft gemaakt op de in artikel 153 lid 5 VWEU vastgelegde bevoegdheidsuitsluiting voor „beloning”. Daartoe moet nog worden nagegaan of de artikelen 4 tot en met 6 van de bestreden richtlijn, waarop de kritiek van het Koninkrijk Denemarken en het Koninkrijk Zweden in essentie betrekking heeft, een rechtstreekse inmenging van het Unierecht in de vaststelling van de beloning binnen de Unie inhouden.

#### *Geen Unierechtelijk minimumloon*

Gelet op de uitdrukkelijke verwijzing in artikel 5 Richtlijn naar met name de in het nationale recht omschreven nationale praktijken, kan het begrip „toereikendheid” van de wettelijke minimumlonen dus niet worden beschouwd als een autonoom Unierechtelijk begrip (zie in die zin HvJ EU 29 juli 2024, *CU en ND (Sociale bijstand – Indirecte discriminatie)*, C-112/22 en C-223/22, ECLI:EU:C:2024:636, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Daarover zijn ook het Parlement en de Raad het eens. Hieraan moet worden toegevoegd dat er, gelet op de in artikel 153 lid 5 VWEU vastgelegde bevoegdheidsuitsluiting met betrekking tot „beloningen”, ook geen recht op „toereikende” of „billijke” wettelijke minimumlonen binnen het Unierecht kan worden afgeleid uit artikel 5 lid 1 van de bestreden richtlijn en artikel 31 lid 1 van het Handvest, in onderlinge samenhang gelezen. Volgens artikel 51 lid 2 ervan breidt het Handvest het toepassingsgebied van het Unierecht niet verder uit dan de bevoegdheden van de Unie

reiken, schept het geen nieuwe bevoegdheden of taken voor de Unie, noch wijzigt het de in de Verdragen omschreven bevoegdheden en taken.

*Beperkte inbreuk op bevoegdheidsuitsluitingen met betrekking tot niveau en elementen van minimumloon*

Het Hof concludeert dat wel sprake is van een inbreuk op bevoegdheidsuitsluiting ten aanzien van twee onderdelen van artikel 5 Richtlijn. In artikel 5 lid 2 onder a tot en met d van de richtlijn worden vier elementen opgesomd – te weten respectievelijk „de koopkracht van de wettelijke minimumlonen, rekening houdend met de kosten voor levensonderhoud”, „het algemene niveau van de lonen en de verdeling ervan”, „het groeipercentage van de lonen” en „nationale productiviteitsniveaus en [ontwikkelingen op lange termijn]” – die de in lid 1 van dat artikel bedoelde nationale criteria ten minste moeten omvatten. Door te eisen dat deze elementen worden gebruikt in de procedures voor de vaststelling en aanpassing van wettelijke minimumlonen, heeft de Uniewetgever een vereiste ingevoerd dat betrekking heeft op de bestanddelen van die lonen, hetgeen een rechtstreekse invloed op het loonpeil heeft. Dit is in strijd met wat in de laatste volzin van artikel 5 lid 1 van de bestreden richtlijn is aangegeven, ongeacht de relevantie van die elementen op nationaal niveau, gelet op de sociaaleconomische omstandigheden in de lidstaten. Bijgevolg voorziet artikel 5 lid 2 van de bestreden richtlijn in een harmonisatie van een deel van de bestanddelen van die lonen en dus in een rechtstreekse inmenging van het Unierecht in de vaststelling van de beloning binnen de Unie.

Ten derde beperkt artikel 5 lid 3 van de bestreden richtlijn, de lidstaten weliswaar tot de mogelijkheid om gebruik te maken van een automatisch bijstellingsmechanisme voor de indexering van wettelijke minimumlonen, waarbij het voor de passende criteria waarop dit mechanisme moet berusten verwijst naar nationale wetgevingen en praktijken, maar in het laatste zinsdeel ervan stelt die bepaling het gebruik van een dergelijk mechanisme door de lidstaten afhankelijk van de „voorwaarde dat de toepassing van dat mechanisme niet leidt tot een verlaging van het wettelijke minimumloon”. Hieruit volgt dat die bepaling, voor zover zij voorziet in een verbod op verlaging van het niveau van de wettelijke minimumlonen voor de lidstaten die gebruikmaken van een automatisch bijstellingsmechanisme voor de indexering van die lonen, een rechtstreekse inmenging van het Unierecht in de vaststelling van de beloning binnen de Unie inhoudt, zoals het Koninkrijk Denemarken terecht stelt.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 11-11-2025

**ECLI:** ECLI:EU:C:2025:865

**Zaaknummer:** C-19/23

**Rechters:** K. Lenaerts, T. von Danwitz, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos, I. Jarukaitis, I. Ziemele, J. Passer, O. Spineanu-Matei, S. Rodin, E. Regan, A. Kumin, N. Jääskinen, M. Gavalec en Z. Csehi

**Wetsartikelen:** ESH art. 5, ESH art. 6, VEU art. 4, VEU art. 5, VWEU art. 153 lid 5, Hv art. 12, Hv art. 28, Hv art. 31 lid 1, Hv art. 51 lid 2, Hv van de sociale rechten art. 11, Hv van de sociale rechten art. 12 en RL 2022/2041, art. 4

## RECHTSPRAAK

### ***Arbo-richtlijn geeft werknemer geen recht herindeling arbeidsplaats af te dwingen bij rechter voor extra pensioen en vakantieverlof.***

#### *Feiten*

Verzoekster in het hoofdgeding is al meer dan 30 jaar werkzaam in het verwerende ziekenhuis. Zij werkt er als arts die gespecialiseerd is in longziekten. Dat ziekenhuis is een publieke zorginstelling met rechtspersoonlijkheid en ressorteert onder de plaatselijke overheid. Tot en met 31 december 2006 was de arbeidsplaats van verzoekster in het hoofdgeding ingedeeld als een arbeidsplaats waar zij aanvankelijk werd blootgesteld aan arbeidsomstandigheden als bedoeld in arbeidsgroep II en vervolgens aan „bijzondere arbeidsomstandigheden” in de zin van de achtereenvolgens toepasselijke Roemeense wettelijke regelingen inzake ouderdomspensioenen en sociale zekerheid. Op basis van deze indeling had verzoekster in het hoofdgeding recht op extra dagen jaarlijkse vakantie, een verlaging van de pensioenleeftijd en een verhoging van het aantal punten voor de berekening van haar ouderdomspensioen. Het ziekenhuis moest als werkgever, gelet op die indeling, hogere sociale premies betalen dan die welke verschuldigd waren voor werknemers van wie de arbeidsplaatsen waren ingedeeld als arbeidsplaatsen waar zij werden blootgesteld aan „normale arbeidsomstandigheden”. Met ingang van 1 januari 2007 is haar arbeidsplaats echter ingedeeld als een arbeidsplaats waar „normale arbeidsomstandigheden” gelden, ondanks het feit dat de functie en arbeidsomstandigheden van verzoekster in het hoofdgeding ongewijzigd zijn gebleven, waardoor het ziekenhuis niet langer verplicht was om voor verzoekster in het hoofdgeding hogere sociale premies te betalen. Op grond van het Roemeense recht kan alleen de werkgever tegen deze „arbeidsplaatsindeling” bezwaar en beroep instellen. Werkneemster meent dat het ontbreken van rechtsmiddelen tegen deze indeling voor haar in strijd is met de Arbo-richtlijn.

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Werkneemster heeft geen zelfstandig recht juiste arbeidsplaats indeling af te dwingen (als bijzonder arbeidsomstandigheden)*

Artikel 9 lid 1 van Richtlijn 89/391/EEG bepaalt in dit verband dat de werkgever moet beschikken over een evaluatie van de risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, met inbegrip van de risico's voor de groepen werknemers met bijzondere risico's, dat hij de te nemen beschermende maatregelen en, indien nodig, de te gebruiken beschermingsmiddelen moet vastleggen, dat hij een lijst moet bijhouden van arbeidsongevallen die voor de werknemer hebben geleid tot een arbeidsongeschiktheid van meer dan drie werkdagen, en dat hij rapporten moet opstellen over de arbeidsongevallen die zijn werknemers zijn overkomen. Volgens artikel 9 lid 2 van die richtlijn moeten de lidstaten bepalen aan welke verplichtingen de diverse categorieën bedrijven, afhankelijk van de aard van hun activiteiten en hun grootte, moeten voldoen voor wat betreft de opstelling van de documenten die zien op de in artikel 9 lid 1 bedoelde verplichtingen. Voorts bepaalt artikel 11 lid 6 van Richtlijn 89/391/EEG dat werknemers de mogelijkheid moeten hebben om zich tot de bevoegde autoriteit op het gebied van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid op het werk te wenden indien zij menen dat de werkgever ontoereikende maatregelen heeft genomen om de veiligheid en de gezondheid op het werk te verzekeren. Noch deze bepalingen, noch de overige bepalingen van Richtlijn 89/391/EEG verplichten de lidstaten om erop toe te zien dat arbeidsplaatsen worden ingedeeld op basis van de omvang van de risico's voor de gezondheid van de personen die deze plaatsen bezetten, zodat die personen eventueel bepaalde extra rechten op het gebied van pensioen- en vakantieopbouw krijgen.

#### *Indirecte werking?*

Het valt echter niet uit te sluiten dat een systeem waarbij arbeidsplaatsen worden ingedeeld op basis van de gezondheidsrisico's, gevolgen kan hebben voor de verplichtingen die krachtens Richtlijn 89/391/EEG op werkgevers rusten. In dat geval moeten de lidstaten bij de toepassing van een dergelijk systeem de verplichtingen van die richtlijn in acht nemen. Dit is niet het geval wanneer de toepassing van dat systeem ertoe leidt dat de werkgever aan sommige van deze verplichtingen wordt onttrokken (zie in die zin HvJ EU 21 maart 2018, *Podilã e.a.*, C-133/17 en C-134/17, ECLI:EU:C:2018:203, punten 42 en 44).

Wat ten eerste de toekenning van extra rechten op ouderdomspensioen betreft, zij opgemerkt dat de toekenning van dergelijke rechten niet bijdraagt tot de door die richtlijn nagestreefde doelstelling van verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers op het werk.

Wat ten tweede de toekenning van extra extra jaarlijkse vakantiedagen aan een werknemer vanwege moeilijke arbeidsomstandigheden waarbij hij wordt blootgesteld aan risico's voor zijn gezondheid of persoon betreft, kan dit gerechtvaardigd zijn om de veiligheid en de gezondheid van werknemers op het werk te waarborgen. De Richtlijn 2003/88/EG verplicht echter niet tot het toekennen van extra jaarlijkse vakantiedagen om die redenen. Bijgevolg

heeft een nationale regeling die voorziet in een systeem waarbij arbeidsplaatsen worden ingedeeld op basis van de gezondheidsrisico's die werknemers lopen, geen gevolgen voor de verplichtingen die krachtens Richtlijn 89/391/EG op werkgevers rusten, wanneer de toepassing van dat systeem er alleen toe kan leiden dat werknemers bepaalde extra rechten hebben op het gebied van pensioenopbouw en jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Indien het niet indelen van de arbeidsplaats van verzoekster in het hoofdgeding als arbeidsplaats waar zij wordt blootgesteld aan „bijzondere omstandigheden” zou betekenen dat de werkgever de risico's niet heeft beoordeeld en daardoor niet de nodige maatregelen heeft genomen om de veiligheid en de gezondheid op het werk te waarborgen, dan zou het niet indelen, zoals is aangegeven in punt 59 van het onderhavige arrest, tot gevolg hebben dat de werkgever wordt onttrokken aan de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 9 lid 1 onder a en b van Richtlijn 89/391/EG, hetgeen door de werknemers overeenkomstig artikel 11 lid 6 van deze richtlijn zou moeten kunnen worden gemeld bij de bevoegde autoriteit op het gebied van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid en, indien nodig, zou moeten kunnen worden aangevochten bij de nationale rechterlijke instanties teneinde overeenkomstig artikel 47 van het Handvest een effectieve rechterlijke bescherming te waarborgen van de bij die richtlijn aan werknemers verleende rechten. Zoals blijkt uit punt 61 van het onderhavige arrest, wordt echter niet betwist dat de werkgever als gevolg van de omzetting van artikel 9 lid 1 onder a en b en artikel 11 lid 6 van Richtlijn 89/391/EG in Roemeens recht een risicobeoordeling moet uitvoeren en de nodige maatregelen moet nemen om de veiligheid en de gezondheid op het werk te waarborgen, en dat verzoekster in het hoofdgeding de mogelijkheid heeft om bij de bevoegde Roemeense autoriteit op het gebied van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid op het werk en, indien nodig, bij de Roemeense rechterlijke instanties op te komen tegen de ontoereikendheid van de door haar werkgever na de desbetreffende risicobeoordeling genomen maatregelen en ingezette middelen om de veiligheid en de gezondheid op het werk te verzekeren.

### *Conclusie*

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 9 en artikel 11 lid 6 van Richtlijn 89/391/EG aldus moeten worden uitgelegd dat zij niet van toepassing zijn op een nationale regeling, zoals uitgelegd door de nationale rechterlijke instanties, die eraan in de weg staat dat een werknemer zich tot de bevoegde nationale autoriteit op het gebied van de veiligheid en de bescherming van de gezondheid op het werk wendt of een vordering instelt bij een nationale rechterlijke instantie om de in die regeling voorziene indeling van zijn arbeidsplaats te laten vaststellen of herzien in het licht van de meer dan normale gezondheidsrisico's waaraan hij op het werk wordt blootgesteld, en om op basis van die nieuwe indeling extra rechten te verkrijgen op het gebied van pensioenopbouw en jaarlijkse

vakantie met behoud van loon.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 13-11-2025

**ECLI:** ECLI:EU:C:2025:878

**Zaaknummer:** C-678/23

**Rechters:** M.L. Arastey Sahún, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias en B. Smulders

**Wetsartikelen:** Richtlijn 89/391/EEG en Arbeidsomstandighedenwet

## RECHTSPRAAK

### ***Onbezoldigd structureel overwerk (tijd-voor-tijd) kan onder omstandigheden de onafhankelijkheid van rechters aantasten (art. 19 lid 1 VEU).***

#### *Feiten*

HZ is sinds 1 april 2017 rechter bij de Tribunal Galați. Deze rechterlijke instantie kampt sinds 2019 met een tekort aan personeel omdat bepaalde rechterlijke ambten niet zijn ingevuld. HZ is van mening dat hij sinds 2019 niet alleen de taken heeft verricht die verband houden met zijn eigen ambt, maar ten dele ook die welke overeenkomen met vacante posten die zijn verdeeld onder de rechters die daadwerkelijk bij zijn rechterlijke instantie in dienst zijn. Aangezien dit volgens hem heeft geleid tot overuren, heeft HZ verzocht om uitbetaling van deze overuren in de vorm van een deel van de aan de vacante posten verbonden nettosalarissen en vergoedingen, gedeeld door het aantal rechters dat daadwerkelijk in dienst is, voor de periode van 2019 tot en met 2021 en voor de daaropvolgende jaren, totdat die vacante posten zijn ingevuld. Bij vonnis van 11 januari 2023 heeft de Tribunal București (rechter in eerste aanleg Boekarest, Roemenië) het beroep van HZ tot betaling van die vergoeding ongegrond verklaard, met name op grond dat krachtens artikel 35 lid 1 OUG nr. 114/2018, artikel II lid 1 OUG nr. 130/2021 en artikel II lid 1 OUG nr. 168/2022, overuren die buiten de normale arbeidstijd worden gepresteerd door overheidspersoneel met leidinggevende of toezichthoudende functies, alsmede overuren die worden gepresteerd op wekelijkse rustdagen, feestdagen en andere dagen waarop volgens de geldende regeling tijdens de normale arbeidstijd geen enkel uur wordt gewerkt, slechts kunnen worden gecompenseerd door een overeenkomstige rusttijd. Volgens verzoeker in het hoofdgeding leidt een situatie van chronisch personeelstekort binnen een rechterlijke instantie echter tot een toename van de taken die elk van de bij die rechterlijke instantie werkzame rechters moet verrichten, en tot een verhoogd risico van fouten en tuchtrechtelijke aansprakelijkheid van magistraten. Bovendien kan de toekenning van compenserende rusttijd in een dergelijke situatie louter theoretisch blijken te zijn, zodat de aan de rechters toegekende bezoldiging mogelijkwerijs niet overeenkomt met de verantwoordelijkheden die uit hun ambt voortvloeien. De verwijzende rechter herinnert eraan dat de Curte Constituțională

(grondwettelijk hof, Roemenië) heeft geoordeeld dat de financiële stabiliteit van magistraten een van de waarborgen voor de onafhankelijkheid van de rechterlijke macht is en stelt daarom prejudiciële vragen aan het Hof. In dit verband wenst de verwijzende rechter te vernemen of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale wettelijke regeling verenigbaar is met de onafhankelijkheid van rechters zoals gewaarborgd door artikel 19 lid 1 tweede alinea VEU, gelezen in samenhang met artikel 2 VEU, de punten 5 en 7 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden en de artikelen 3 en 5 tot en met 7 van Richtlijn 2003/88/EG.

#### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

#### *Bezoldiging rechters kan van invloed zijn op onafhankelijkheid*

Om te beginnen zij eraan herinnerd dat het volgens artikel 19 VEU, dat het in artikel 2 VEU verankerde rechtsstaatbeginsel concretiseert, aan de nationale rechterlijke instanties en het Hof staat om te waarborgen dat het Unierecht in alle lidstaten ten volle wordt toegepast en dat de justitiabelen de rechtsbescherming genieten die zij aan dat recht ontlelen. Daartoe is de instandhouding van de onafhankelijkheid van deze instanties cruciaal (HvJ EU 25 februari 2025, *Sąd Rejonowy w Białymstoku en Adoreikė*, C-146/23 en C-374/23, ECLI:EU:C:2025:109, punt 47 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het vereiste van onafhankelijkheid van de rechterlijke instanties, dat onlosmakelijk verbonden is met de taak van de rechter, behoort namelijk tot de kern van het grondrecht op daadwerkelijke rechtsbescherming en een eerlijk proces, dat van het grootste belang is als waarborg voor de bescherming van alle door de justitiabelen aan het Unierecht ontleende rechten en voor het behoud van de in artikel 2 VEU vermelde waarden, met name het rechtstaatsbeginsel, die de lidstaten gemeen hebben en die de wezenlijke identiteit van de Unie als gemeenschappelijke rechtsorde bepalen (*Sąd Rejonowy w Białymstoku en Adoreikė*, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het begrip „onafhankelijkheid van de rechterlijke instanties” veronderstelt met name dat de betrokken instantie haar rechtsprekende taken volledig autonoom uitoefent, zonder enig hiërarchisch verband en zonder aan wie dan ook ondergeschikt te zijn of van waar dan ook bevelen of instructies te ontvangen, opdat zij aldus beschermd is tegen inmenging of druk van buitenaf die de onafhankelijkheid van de oordeelsvorming van haar leden in aan hen voorgelegde geschillen in gevaar zou kunnen brengen. Net zoals de onafzetbaarheid van de leden van de betrokken instantie, is de ontvangst door deze leden van een bezoldiging die qua omvang evenredig is aan het belang van de functies die zij uitoefenen, een aan de rechterlijke onafhankelijkheid inherente waarborg (HvJ EU 27 februari 2018, *Associação Sindical dos Juízes Portugueses*, C-64/16, ECLI:EU:C:2018:117, punten 44 en 45; HvJ EU 7 februari 2019, *Escribano*

*Vindel*, C-49/18, ECLI:EU:C:2019:106, punt 66, en *Sąd Rejonowy w Białymstoku en Adoreiké*, punt 49). De lidstaten beschikken weliswaar over een ruime beoordelingsmarge bij hun keuzen inzake overheidsuitgaven, met name wanneer zij de methode voor de berekening van deze uitgaven vaststellen en in het bijzonder van de bezoldiging van rechters (zie in die zin *Sąd Rejonowy w Białymstoku en Adoreiké*, punt 51). De nationale regels betreffende de bezoldiging van rechters mogen bij de justitiabelen echter geen gerechtvaardigde twijfels doen ontstaan over de vraag of de betrokken rechters zich niet laten beïnvloeden door externe factoren en onpartijdig zijn ten opzichte van de met elkaar strijdende belangen (*Sąd Rejonowy w Białymstoku en Adoreiké*, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In het bijzonder vormt, zoals in punt 37 van het onderhavige arrest is vermeld, het feit dat rechters een bezoldiging ontvangen die qua omvang evenredig is aan het belang van de functie die zij uitoefenen, een aan hun onafhankelijkheid inherente waarborg. Afgezien van de billijkheid, in de zin van punt 5 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, van de bezoldiging die de rechters zouden moeten ontvangen, moet hun bezoldiging bovendien, gelet op de socio-economische context van de betrokken lidstaat, voldoende hoog zijn om hun een zekere economische onafhankelijkheid te verlenen om hen te beschermen tegen het risico dat mogelijke inmenging of druk van buitenaf de neutraliteit van de beslissingen die zij moeten nemen, zou kunnen ondermijnen. De hoogte van deze bezoldiging moet de rechters dus beschermen tegen het risico van corruptie (zie in die zin *Sąd Rejonowy w Białymstoku en Adoreiké*, punt 58 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Bijgevolg formuleert het Hof een aantal gezichtspunten waaraan moet worden getoetst om vast te stellen of een 'tijd-voor-tijd'-regeling niet op gespannen voet komt te staan met de rechterlijke onafhankelijkheid. Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vraag worden geantwoord dat artikel 19 lid 1 tweede alinea VEU, gelezen in samenhang met artikel 2 VEU en punt 5 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, aldus moet worden uitgelegd dat het beginsel van onafhankelijkheid van de rechters zich niet verzet tegen een nationale regeling die, door enkel te voorzien in de toekenning van compenserende rusttijd voor de arbeidstijd die een rechter verricht voor de uitvoering van taken die vallen onder een vacante post binnen zijn rechterlijke instantie, naast die welke op hem rusten uit hoofde van de functie die hij bekleedt, elke financiële vergoeding uitsluit voor de werkzaamheden die worden verricht met het oog op de uitvoering van die extra taken, voor zover die rechter daadwerkelijk aanspraak kan maken op de door hem verworven compenserende rusttijd en deze regeling niet tot gevolg heeft dat afbreuk wordt gedaan aan de eis dat zijn bezoldiging evenredig is aan het belang van de door hem uitgeoefende taken.

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 13-11-2025

**ECLI:** ECLI:EU:C:2025:874

**Zaaknummer:** C-272/24

**Rechters:** F. Biltgen, T. von Danwitz, I. Ziemele, A. Kumin en S. Gervasoni

**Wetsartikelen:** 19 lid 1 VEU

## RECHTSPRAAK

### ***Niet-genoten ATV-dagen dienen naar analogie van artikel 7:641 BW te worden uitbetaald.***

#### *Feiten*

De door werkgever al voorafgaand aan 2003 gehanteerde werkroosters houden in dat een individuele werknemer vier achtereenvolgende dagen een dagdienst heeft van twaalf uur (inclusief driemaal een pauze van een half uur), dan vier dagen vrij is, dan vier achtereenvolgende dagen een nachtdienst heeft van twaalf uur (inclusief driemaal een pauze van een half uur), dan vier dagen vrij is, waarna weer een cyclus begint van vier dagen dagdienst, vier dagen vrij, vier dagen nachtdienst en vier dagen vrij. Aldus omvat een volledige cyclus van werkzaamheden zestien weken. In de op 9 februari 2007 door werkgever aan werknemers die destijds in dienst waren geschreven brief staat vermeld: “Er wordt geen schaft van de dienstdienst ingehouden waardoor 12 uur per dienst wordt afgerekend. Dit geldt tevens bij overwerk (extra diensten).” In deze brief staat vermeld dat de in de cao aangegeven ATV-dagen niet worden uitgekeerd: “Deze dagen worden door u ingeleverd ter compensatie voor het niet inhouden (doorbetalen) van schafthtijden tijdens de diensten.” Omdat de cao toeslagen kent bij het werken op zaterdag, zondag en wanneer op maandag tot en met vrijdag meer dan 40 uur per week gewerkt wordt, zou het per week of per vier weken betalen van hetgeen in die week of die vier weken is verdiend, betekenen dat de betaling per week of per vier weken zou fluctueren, omdat in de ene periode meer zaterdag, zondag of overige overuren zouden vallen dan in de andere periode. Om die reden keert werkgever per vier weken een vast bedrag uit, waarin, kort samengevat, het over een periode van zestien weken te verdienen salaris gelijkmatig wordt verdeeld over periodes van vier weken. Werknemers vorderen uitbetaling van garantieloon, toeslagen en ATV-dagen. Volgens werkgever hebben werknemers hun klachtplicht geschonden.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Klachtplicht: wegens voortdurende (sluimerende) discussie over juistheid toeslagen, geen schending klachtplicht tussen 2006-2016*

Werknemers hebben tijdens de mondelinge behandeling in eerste aanleg verklaard dat zij ook tussen 2006 en 2016 (mondeling) om uitleg hebben gevraagd en klachten hebben geuit. Daar komt bij dat werknemers zich naar hun zeggen geremd voelden om werkgever te benaderen, en dat werkgever daarbij weinig moeite heeft gedaan om de naar zeggen van werknemers onduidelijke situatie te verduidelijken. De CNV heeft op 19 augustus 2016 geklaagd over de wijze van betaling door werkgever, met als conclusie 'In beginsel zijn afspraken die afwijken van de cao nietig'. Op 14 februari 2017 heeft de HR-adviseur a.i. van werkgever in een memo geschreven dat vanuit het chauffeursoverleg is aangegeven dat de betalingssystematiek niet volgens de cao is; dat in 2003 de discussie is blijven steken als gevolg van het vertrek van de toenmalige HR-manager, en dat van de zijde van de FNV daarna nog wel gesprekken zijn gevoerd, maar nimmer geformaliseerd. Op 16 februari 2019 heeft een bestuurder van de FNV aan werkgever geschreven dat de regeling zoals nu toegepast wordt, in strijd is met de cao en zich niet leent voor dispensatie. Naar het oordeel van het hof blijkt uit deze stukken dat de discussie over het wel of niet in overeenstemming zijn van de door werkgever toegepaste loonsystematiek met de cao, niet tot een einde is gekomen, maar sluimerend is gebleven. Aldus kan werknemers niet worden tegengeworpen dat zij hun klachtplicht hebben geschonden door niet eerder schriftelijk naleving van de respectievelijke cao's te vorderen. Van een schending van de klachtplicht tussen 2006/2007 en 2016/2017 is daarom, mede in aanmerking nemend dat steeds nieuwe cao's werden afgesloten, geen sprake.

*Geen recht op garantie-uren bij feitelijk minder dan 40 uur, maar wel gespreide uitbetaling van 40 uur per week*

Werkgever voert aan dat er geen recht op nabetaling bestaat over garantie-uren, omdat werknemers per week meer dan 40 uur krijgen uitbetaald. Werknemers stellen dat in iedere week waarin feitelijk minder dan 40 uur is gewerkt – en dat betreft een week waarin slechts drie diensten worden gewerkt omdat in die week een rustperiode geldt van vier dagen – recht bestaat op garantie-uren. De tekst van artikel 26a lid 1.b. van de cao koppelt de garantie (van minimaal 40 uur per week) aan de uitbetaling van salaris. Ook artikel 26b cao rept in dit kader over een loongarantie. Een en ander betekent naar het oordeel van het hof dat aan werknemers wordt gegarandeerd dat zij per week minimaal 40 uur uitbetaald krijgen, en dus per vier weken minimaal 160 uur. Werkgever 'smeert' de in een cyclus van zestien weken gewerkte uren zodanig 'uit' dat per vier weken een gelijk bedrag wordt uitbetaald. Een cyclus van zestien weken omvat zeven 'dag'diensten en zeven 'nacht'diensten, ieder van 48 uur. Dat is bij elkaar 672 uur, en dus gemiddeld 42 uur per week. Het hierop betrekking hebbende loon wordt gelijkmatig uitgekeerd, dus per week wordt 42 uur (zonder toeslagen) betaald. Dat is meer dan 40 uur per week en aldus bestaat daarnaast geen recht op nabetaling van 'garantie-uren' zoals genoemd in artikel 26a cao, aldus het hof.

*ATV-dagen ten onrechte verrekend met 'schaf tijd'. Niet-genoten ATV-dagen dienen naar analogie van artikel 7:641 BW te worden uitbetaald*

Anders dan ten aanzien van niet-opgenomen vakantiedagen (artikel 7:641 BW: bij het einde van het dienstverband heeft de werknemer recht op het loonequivalent van de niet-opgenomen vakantiedagen), kent de wet geen regeling omtrent een vergoeding voor niet-opgenomen ATV-dagen. Nu de ATV-dagen bij cao worden toegekend, en de opname van deze ATV-dagen ook door de cao is bepaald, waarbij een verwijzing wordt gemaakt naar het opnemen van vakantiedagen, oordeelt het hof dat een redelijke toepassing van deze cao-regeling met betrekking tot de ATV-dagen inhoudt dat ook de uitbetaling van de niet-opgenomen ATV-dagen plaatsvindt op een gelijke wijze als de uitbetaling van niet-opgenomen vakantiedagen. Daarin verschilt deze zaak van de zaak die leidde tot het arrest van de Hoge Raad in 2009 (ECLI:NL:HR:2009:BI9633), en waarnaar werkgever in de toelichting op zijn grief VI verwijst. Zouden werknemers geen recht hebben op uitbetaling van niet-genoten ATV-dagen, en het niet-opnemen van die ATV-dagen is veroorzaakt door de werkgever (zoals in casu het geval is), dan zouden deze werknemers van een effectieve rechtsbescherming tegen het verliezen van hun toekomstige ATV-dagen verstoken blijven, hetgeen ongewenst is, en ook geen plausibele uitleg vormt van de betreffende cao-bepalingen. Het oordeel van de kantonrechter dat recht bestaat op uitbetaling van de niet-genoten ATV-dagen is daarom juist.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 11-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2025:3002

**Zaaknummer:** 200.332.275/01

**Rechters:** G.C. Boot, E. Verhulp en R.L. de Graaff

**Advocaten:** J.F.M. Verheij en J.F.R. Eisenberger

**Wetsartikelen:** 7:641 BW en Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en mobiele kranen

## RECHTSPRAAK

### ***Vierde opvolgend contract leidt tot arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt, moet werkgeefster het loon tijdens ziekte blijven betalen.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 1 april 2022 bij werkgeefster in dienst getreden voor 23 uur per week als beautician, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit dienstverband is verlengd tot en met 30 juni 2023. Met ingang van 1 juli 2023 is zij overgegaan naar de vof die fungeert als werkgeefster, voor 21 uur per week, eveneens voor bepaalde tijd tot 30 juni 2024. Aansluitend is een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen voor de periode 1 juli 2024 tot en met 30 juni 2025. Werkneemster heeft zich op 1 februari 2025 ziek gemeld. In een brief van 25 april 2025 heeft werkgeefster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en dat deze volgens haar van rechtswege zou eindigen op 30 juni 2025. Werkneemster vroeg daarop een Ziektewetuitkering aan. Het UWV wees die op 29 juli 2025 af, omdat werkgeefster verplicht zou zijn het loon tijdens ziekte door te betalen. Werkneemster stuurde deze beslissing op 19 augustus 2025 aan werkgeefster door. Op 20 augustus 2025 heeft de gemachtigde van werkneemster een 'protestbrief einde dienstverband' gestuurd, waarin werd gesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en werkgeefster werd verzocht dit te bevestigen. Werkgeefster heeft niet gereageerd.

Werkneemster verzoekt om doorbetaling van loon zolang de procedure loopt. In de hoofdzaak vraagt zij een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst is blijven bestaan en dat de beëindiging ongeldig is, omdat er sprake was van een vierde opvolgende arbeidsovereenkomst, die van rechtswege een contract voor onbepaalde tijd opleverde. Bovendien mocht tijdens ziekte volgens haar niet worden opgezegd. Werkgeefster verzoekt afwijzing en stelt onder meer dat het verzoekschrift innerlijk tegenstrijdig is.

#### *Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat werkneemster sinds 1 april 2022 meer dan drie

arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd heeft gehad en dat de oorspronkelijke vestiging en de vof waar zij daarna werkt tot hetzelfde concern behoren. Deze werkgevers moeten daarom worden gezien als elkaars opvolgend werkgever. Hieruit volgt dat de laatste arbeidsovereenkomst heeft te gelden als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is dus niet van rechtswege geëindigd op 30 juni 2025. Werkgeefster voert aan dat de brief van 25 april 2025 als opzegging moet worden gekwalificeerd, waardoor werkneemster binnen twee maanden vernietiging had moeten verzoeken. De kantonrechter volgt dit niet. De gebruikte terminologie is uitsluitend passend bij een aanzegging. Er zijn geen aanwijzingen dat werkgeefster werkelijk wilde opzeggen. Daarom kwalificeert de mededeling niet als opzegging, zodat de arbeidsovereenkomst niet is beëindigd. Omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt, moet werkgeefster het loon tijdens ziekte blijven betalen. Het niet-betwiste loon van € 1.343,52 per maand wordt toegewezen, evenals de wettelijke verhoging, gematigd tot 30% en de wettelijke rente vanaf de opeisbare data. Werkgeefsters opmerking dat niet vaststaat dat werkneemster nog ziek is, wordt verworpen. Omdat werkgeefster de ziekte eerder niet heeft betwist, hoefde werkneemster geen deskundigenverklaring van het UWV over te leggen. Aangezien de arbeidsovereenkomst doorloopt, moet werkgeefster ook alle overige verplichtingen blijven nakomen, waaronder de re-integratieverplichtingen. Een afzonderlijke veroordeling is daarvoor niet nodig.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 30-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:20208

**Zaaknummer:** 11853330 RP VERZ 25-50630

**Rechters:** D. Jongsma

**Advocaten:** H. Temel, E.K.W. van Kampen en M. Dubbeldam

**Wetsartikelen:** 7:668a lid 1 BW, 7:668a lid 2 BW en 7:658a BW

## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van arbeidsovereenkomst. Werkzaamheden via tussenpartij en afspraken over betaling en verlof lopen niet direct. Intekenformulier en gebruik materialen leiden niet tot dienstverband.***

### *Feiten*

X stelt dat hij op 2 april 2024 bij Hoftijzer Vastgoedonderhoud B.V. (hierna: Hoftijzer) in dienst is getreden als schilder en dat hij op 12 maart 2025 ten onrechte op staande voet is ontslagen. Vaststaat dat X vanaf 2 april 2024 op projecten van Hoftijzer heeft gewerkt. Daarvóór werkte hij via Level op diverse projecten. Via Level is hij op het project van Hoftijzer terechtgekomen. Op 25 maart 2024 heeft X een aannemingsovereenkomst met Level gesloten voor € 37 per uur exclusief btw. Met Hoftijzer is geen schriftelijke overeenkomst gesloten. Het door X ingevulde intekenformulier bevat alleen algemene gegevens en ziet volgens de kantonrechter niet op een arbeidsovereenkomst. De essentialia ontbreken. Hoftijzer stelt dat het formulier alleen nodig was voor een urenaccount en dat de vermelding “In dienst van Hoftijzer” per ongeluk is ingevuld. X registreerde zijn uren via Hoftijzer, maar factureerde aan Level die hem uitbetaalde. Verlof meldde X alleen bij Level. Het dragen van werkkleding van Hoftijzer en het gebruik van materialen van Hoftijzer vindt volgens Hoftijzer plaats vanwege veiligheid en afspraken met onderaannemers. De vertegenwoordiger van Level was bij de zitting aanwezig als informant, niet als partij.

X verzoekt om een verklaring voor recht dat een arbeidsovereenkomst bestaat, vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling en doorbetaling van loon. Hoftijzer betwist dit en vraagt, alleen als er wél sprake is van een arbeidsovereenkomst, om ontbinding daarvan. Als ontbinding volgt, vraagt X om een transitievergoeding en billijke vergoeding.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat er tussen X en Hoftijzer geen arbeidsovereenkomst bestaat. Er zijn geen rechten en verplichtingen overeengekomen die voldoen aan de wettelijke omschrijving daarvan. Het intekenformulier kan niet als arbeidsovereenkomst worden aangemerkt en de afspraken over betaling, uren en verlof liepen via Level. Het dragen van

werkkleding en het gebruik van materialen leidt evenmin tot het aannemen van een dienstverband. De verklaring voor recht wordt afgewezen. Omdat er geen arbeidsovereenkomst bestaat, is er geen grond voor vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling of doorbetaling van loon. Door de afwijzing van de verzoeken van X hoeft het voorwaardelijke tegenverzoek van Hoftijzer niet te worden beoordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:13136

**Zaaknummer:** 11687901 VZ VERZ 25-3275

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** T. Harmankaya en E. Spijjer

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoeker heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is geweest van betaald of bedongen loon. Reeds om die reden kan de werkrelatie tussen partijen niet worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst.***

### *Feiten*

Verzoeker heeft gedurende langere tijd werkzaamheden voor Houtproducten.nl B.V. (hierna: Houtproducten) verricht. De vraag is of verzoeker die werkzaamheden al dan niet verrichtte op basis van een arbeidsovereenkomst. Bij tussenbeschikking van 9 december 2024 heeft de kantonrechter verzoeker opgedragen feiten en omstandigheden te bewijzen waaruit volgt dat er sprake was van een tussen hem en Houtproducten.nl bestaande arbeidsovereenkomst, meer in het bijzonder dat er sprake was van een gezagsverhouding, hij bedrijfskleding droeg met logo van Houtproducten.nl, contacten onderhield met klanten, anderen aanstuurde, de beschikking had over een bedrijfsauto, beschikte over de sleutels van de bedrijfsgebouwen, toegang had tot de beveiligingsbeelden en aan hem loon is toegezegd, alsmede de hoogte daarvan.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De schriftelijke bewijsstukken leiden er niet toe dat verzoeker in de hem gegeven bewijsopdracht is geslaagd. Ook in samenhang met de getuigenverklaringen is daarvan geen sprake. Vaststaat dat aan verzoeker nooit enige vergoeding voor het door hem verrichte werk is betaald. Uit de stukken blijkt ook niet dat partijen zijn overeengekomen dat aan verzoeker loon zou worden betaald voor de door hem verrichte werkzaamheden. De verklaringen van de getuigen ten aanzien van de beweerdelijke toezeggingen die namens Houtproducten zouden zijn gedaan ter zake van aan verzoeker toegezegd loon en de hoogte daarvan, komen de kantonrechter ongeloofwaardig voor. De kantonrechter acht in dat kader van belang dat de getuigen, behoudens op de specifieke aspecten van de bewijsopdracht, niets concreets hebben kunnen verklaren over de verdere inhoud van de gesprekken die zijn gevoerd. Het is niet vast komen te staan dat er sprake is van toegezegd loon. Hoewel de klachtplicht als bedoeld in artikel 6:89 BW niet ziet op de

onderhavige situatie, omdat er in dit geval in het geheel geen loon is betaald en dus niet gebrekkig maar helemaal niet is gepresteerd, is het op z'n minst opmerkelijk te noemen dat verzoeker pas na jaren waarin hij naar eigen zeggen geen loon heeft ontvangen (maar wel een WMO-uitkering) en nadat hij ruzie met Houtproducten heeft gekregen, de onderhavige procedure is begonnen. Nu niet voldoende aannemelijk is geworden dat er sprake is geweest van betaald of bedongen loon zoals verzoeker heeft gesteld, is niet voldaan aan een van de vereiste elementen waaraan voldaan moet zijn voor het kwalificeren van de werkrelatie als arbeidsovereenkomst. Reeds om die reden kan de werkrelatie niet gekwalificeerd worden als arbeidsovereenkomst. Ten overvloede wordt ter zake van de gezagsverhouding nog het volgende overwogen. Uit de door verzoeker overgelegde WhatsApp-correspondentie blijkt dat verzoeker en zijn contactpersoon bij Houtproducten elkaar over en weer verzoeken doen om zaken uit te zoeken of te regelen en elkaar op de hoogte houden van de door hen voor Houtproducten.nl verrichte werkzaamheden. Er werd over zaken overlegd, er werden voorstellen over en weer gedaan en de ene keer kwam er een verzoek aan verzoeker en de andere keer was dat andersom. Dat Houtproducten hierin een beslissende en leidende rol had, blijkt hier niet uit. De verhouding tussen verzoeker en Houtproducten zoals die uit de WhatsApp-correspondentie blijkt, lijkt veel meer op een zakelijke samenwerking, waarbij ieder een eigen rol en werkzaamheden had, dan op een werkgever-werknemerverhouding waarbij gezag over verzoeker werd ugeoefend. Verzoeker wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 10-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:9529

**Zaaknummer:** 11337035 \ HA VERZ 24-59

**Rechters:** E.W. de Groot

**Advocaten:** J. Sliepen en B.P. van Luyn

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

## RECHTSPRAAK

***Gebrek aan vermogen tot samenwerking leidt tot voldragen d-grond, maar ontbindingsverzoek strandt omdat Hoogheemraadschap van Rijnland zich onvoldoende heeft ingespannen werkneemster te herplaatsen.***

### *Feiten*

Werkneemster is per 1 juli 2017 in dienst getreden bij Hoogheemraadschap van Rijnland (hierna: Rijnland) in de functie van projectleider S10. Sinds 14 oktober 2024 staat werkneemster op non-actief. Er zijn vijf mediationgesprekken gevoerd, zonder resultaat. Rijnland verzoekt ontbinding op de g-grond. De verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst onderbouwt Rijnland aldus dat werkneemster niet zou kunnen samenwerken in teams, met andere medewerkers van Rijnland en ook niet met haar (opeenvolgende) leidinggevenden.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ontegenzeggelijk is dat samenwerking met andere medewerkers, samenwerking in teams en samenwerking met leidinggevenden een onlosmakelijk onderdeel vormt van de meeste arbeidsovereenkomsten, zeker arbeidsovereenkomsten als die van werkneemster, waarbij het uitgangspunt is dat werkneemster samen met anderen in een team een bepaald resultaat nastreeft. Dat de samenwerking van werkneemster met haar leidinggevenden en haar collega's niet goed verloopt blijkt wel uit de vele verklaringen. Uit hetgeen verder in deze procedure naar voren is gekomen blijkt voorts dat Rijnland het nodige heeft gedaan om de samenwerking van werkneemster te verbeteren. Zo heeft Rijnland werkneemster ingezet in verschillende teams en onder verschillende leidinggevenden, is aan werkneemster ondersteuning aangeboden en ook is een mediationtraject doorlopen. Overigens is ook gebleken dat werkneemster zelf erg gedreven is om haar functie inhoudelijk goed te vervullen. Naar het oordeel van de kantonrechter is onvoldoende uit de verf gekomen dat er een verstoorde arbeidsverhouding tussen Rijnland en werkneemster bestaat in de zin dat er sprake is van een conflictsituatie, die maakt dat op grond daarvan een samenwerking tussen Rijnland, zijn leidinggevenden en

medewerkers enerzijds en werkneemster anderzijds niet langer mogelijk is en de arbeidsovereenkomst daarom ontbonden zou moeten worden. Uit hetgeen verder in deze procedure naar voren is gekomen blijkt dat Rijnland zich heeft ingespannen om werkneemster werkzaamheden te laten verrichten in verschillende teams en onder verschillende leidinggevenden. Telkens werd echter het gebrek aan samenwerkingsvermogen als een knelpunt in het functioneren van werkneemster benoemd. Ook heeft Rijnland zich ingespannen om werkneemster ondersteuning en coaching aan te bieden. Uiteraard mag werkneemster een andere beleving hebben van haar functioneren, maar uiteindelijk zal het oordeel over hoe werkneemster haar functie vervult zijn voorbehouden aan de werkgever. Mits voldoende onderbouwd, zal daarom uiteindelijk het oordeel van de werkgever over het functioneren van werkneemster doorslaggevend zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Rijnland voldoende onderbouwd dat het gebrek aan samenwerkingsvermogen van werkneemster een reeds lang benoemd gebrek in het functioneren van werkneemster is en is gebleven en dat Rijnland het nodige heeft gedaan om het functioneren van werkneemster op het punt van samenwerking te verbeteren. Alles bijeengenomen komt de kantonrechter tot het oordeel dat er sprake is van disfunctioneren als volragen ontslaggrond. De kantonrechter is echter van oordeel dat Rijnland het herplaatsingsvoorstel van werkneemster, of een na verdere onderhandeling overeengekomen aangepaste versie daarvan, een kans had moeten geven, desnoods door de ontbindingsprocedure voor enige tijd aan te houden. Daardoor had werkneemster uitzicht gehouden op baanbehoud, met de nodige inspanningsverplichtingen en concessies aan haar kant. In de context geplaatst van deze procedure is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werkneemster in een aangepaste vorm wel degelijk in de rede ligt. Nu werkneemster inziet dat terugkeer, na een zo lange periode van op non-actiefstelling en gelet op haar eigen voorstel om terugkeer bij Rijnland vorm te geven, niet meteen tot terugkeer bij Rijnland kan leiden, zal de kantonrechter Rijnland veroordelen om werkneemster toe te laten tot een werkplek die in grote lijnen conform het voorstel is van werkneemster. Gelet op de opstelling van Rijnland om uitsluitend in te zetten op beëindiging van het dienstverband met werkneemster, zal de kantonrechter aan deze verplichting een dwangsom verbinden van € 500 per dag of deel daarvan, dat Rijnland met deze verplichting tot wedertewerkstelling in gebreke blijft. Mede gelet op die opstelling van Rijnland zal de kantonrechter de verplichting tot wedertewerkstelling uitvoerbaar bij voorraad verklaren. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 25-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:20697

**Zaaknummer:** 11717824 RP VERZ 25-50410

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** W. van Wijngaarden en H. Giard

**Wetsartikelen:** 7:669 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Arbeidsovereenkomst paralegal A&O wordt ontbonden op de i-grond, nadat werknemster dertien maanden geen tijd heeft geschreven.***

#### *Feiten*

Werkneemster is per 1 februari 2022 in dienst getreden bij Allen Overy Shearman Sterling LLP (hierna: A&O) in de functie van paralegal A. Werkneemster is verplicht om haar gewerkte uren te registreren. In april 2025 heeft A&O ontdekt dat werknemster gedurende een periode van dertien maanden haar uren niet goed heeft geregistreerd. Zij heeft in die periode nauwelijks declarabele uren geschreven. A&O heeft werknemster hiermee geconfronteerd. Volgens A&O heeft werknemster onjuiste en inconsistente verklaringen gegeven voor haar gedragingen. A&O verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g- of i-grond. A&O legt aan het verzoek ten grondslag dat werknemster haar verplichting tot het deugdelijk tijd registreren grovelijk heeft geschonden gedurende een periode van dertien maanden en dat zij bewust de controles in het tijdschrijfsysteem heeft omzeild. Werkneemster is niet open en eerlijk geweest maar heeft ongeloofwaardige, onjuiste en inconsistente verklaringen gegeven voor haar handelen. Werkneemster verzoekt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat vast dat werknemster verplicht is om haar gewerkte tijd te registreren en dat tijdschrijven een belangrijk onderdeel is van haar functie. Het verdienmodel van A&O is dat zij op basis van de declarabele tijd die haar medewerkers schrijven, facturen stuurt aan cliënten. Daarom is een correcte en volledige tijdsregistratie van belang. Naar het oordeel van de kantonrechter valt het werknemster te verwijten dat zij de instructies van A&O niet heeft opgevolgd en haar tijd niet of niet goed heeft geregistreerd. A&O mocht van werknemster verwachten dat zij een deugdelijke tijdsregistratie zou voeren. Werkneemster zegt ook dat er sprake is van een misverstand omdat zij heeft vertrouwd op de functie 'captured time' van het tijdsregistratiesysteem en dat zij de tijd die daarin zichtbaar was als 'closed time' heeft bestempeld. De kantonrechter vindt dat werknemster had moeten weten dat de 'captured time' niet vanzelf wordt omgezet naar 'closed time' maar dat zij deze

tijd handmatig moest registreren en opslaan. Ook had zij moeten weten dat de ‘captured time’ die niet was geregistreerd en opgeslagen, verloren zou gaan. Werkneemster heeft namelijk een cursus gekregen met uitleg over Intapp. A&O heeft duidelijke schriftelijke instructies gegeven voor het tijdschrijven. In die instructies staat dat alle gewerkte uren, declarabel en niet-declarabel, dagelijks moeten worden geregistreerd. Als deze instructies voor werkneemster toch onduidelijk waren of als zij behoefte had aan meer begeleiding, had van haar verwacht mogen worden om hierom te vragen. Dat heeft zij niet gedaan. Dat werkneemster haar tijd niet goed heeft geregistreerd is dus verwijtbaar, maar gelet op alle omstandigheden niet zo verwijtbaar, dat dit een zelfstandige grond oplevert voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter vindt dat A&O onvoldoende heeft onderbouwd dat werkneemster opzettelijk haar tijd niet goed heeft geregistreerd. A&O en werkneemster zijn het erover eens dat werkneemster goed functioneert. Werkneemster had er bovendien geen belang bij om haar tijd niet goed te registreren. Volgens A&O heeft werkneemster haar werkzaamheden gewoon verricht. A&O heeft onvoldoende onderbouwd dat werkneemster bewust het controlesysteem heeft willen omzeilen door op de dagen dat zij de timesheet niet kon sluiten, 1 uur op general administration te schrijven. Werkneemster heeft uitgelegd dat zij dit heeft gedaan omdat zij anders de timesheets niet kon ‘closen’ terwijl dat wel moest, en zij niet zomaar tijd wilde schrijven op andere zaken. De kantonrechter vindt dat de ontstane situatie ook het gevolg is van het ontbreken van controle door A&O. Uit wat A&O op de zitting heeft verklaard blijkt dat zij alleen controleert of timesheets gesloten worden. Maar dat zegt niet zoveel omdat een timesheet blijkbaar kan worden gesloten ongeacht het aantal uren dat geregistreerd is. Naar het oordeel van de kantonrechter had van A&O verwacht mogen worden dat zij eerder zou hebben geconstateerd dat werkneemster te weinig uren had geregistreerd. Ook wordt rekening gehouden met de moeilijke privéomstandigheden van werkneemster. Er is geen sprake van een voldragen e-grond. Er is evenmin sprake van een voldragen g-grond: van A&O had verwacht mogen worden dat zij zich meer had ingespannen om de verstoorde arbeidsverhouding te herstellen. Er is wel sprake van een combinatie van omstandigheden gelegen in deze beide gronden, waardoor van A&O in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing ligt niet in de reden. A&O wordt veroordeeld tot het betalen van de transitievergoeding en de cumulatievergoeding van ongeveer 25% van de transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:12984

**Zaaknummer:** 11780116 VZ VERZ 25-4867

**Rechters:** G.A. Vriezen

**Advocaten:** N.T.A. Zeeuwen en C.M.R. Muradin

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onder i BW, 7:671b BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

***De kantonrechter oordeelt dat werknemer arbeidsongeschikt is en dat het niet hervatten van werkzaamheden hem niet kan worden verweten, waardoor er geen sprake is van een redelijke grond voor ontbinding.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 19 april 1999 in dienst bij Drechterland, een tandartspraktijk, als mondhygiënist. Aanvankelijk bedroeg de duur van de arbeidsovereenkomst van werknemer 14 uur per week. Drechterland heeft, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst met werknemer tegen 30 mei 2021 opgezegd onder aanbieding van een nieuwe arbeidsovereenkomst voor 8 uur per week en uitbetaling van de (partiële) transitievergoeding. Vervolgens is werknemer een procedure tegen Drechterland begonnen met als inzet een hogere transitievergoeding en de vaststelling dat het door hem in 2019 verdiende variabele loon ook zijn vaste loon zou worden. Zijn vorderingen zijn zowel door de rechtbank als door het Hof Amsterdam afgewezen. Op 28 mei 2021 heeft werknemer zich ziek gemeld en sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Op 8 maart 2023 heeft werknemer een WIA-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft deze aanvraag afgewezen. In de beslissing van het UWV van 14 juli 2023 staat dat 'uit het oordeel van onze arts blijkt dat werknemer per eerste WIA-dag niet ziek is en dus ook niet arbeidsongeschikt is'. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen deze beslissing. Het UWV heeft op 20 november 2024 beslist op het bezwaar van werknemer en geoordeeld dat Drechterland niet voldoende heeft gedaan aan de re-integratie van werknemer, maar ook dat er geen loonsanctie opgelegd kan worden omdat het einde van de wachttijd is bereikt. Werknemer heeft beroep ingesteld tegen de beslissing op bezwaar en het UWV heeft op 18 februari 2025 een gewijzigde beslissing op het bezwaar genomen. Daarin staat dat werknemer per 2 juni 2023 geschikt is voor maatgevende arbeid en dus geen recht heeft op een WIA-uitkering. Het oordeel dat Drechterland onvoldoende heeft gedaan aan re-integratie blijft in stand. Drechterland verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen dan wel andere omstandigheden die maken dat van de werkgever niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Drechterland heeft aan het verzoek ten grondslag gelegd – kort weergegeven – dat

werknemer, na 14 juli 2023, de dag dat het UWV heeft geoordeeld dat hij niet arbeidsongeschikt is, hardnekkig heeft geweigerd zijn werkzaamheden te hervatten. Dat is ernstig verwijtbaar en maakt dat er een redelijke grond is om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding. Daarnaast is de arbeidsovereenkomst inhoudsloos geworden – werknemer verricht geen werkzaamheden meer en Drechterland is, na het verstrijken van de twee jaarstermijn, niet meer gehouden het loon door te betalen. Ook dat vormt een redelijke grond om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

#### *Oordeel*

De kantonrechter neemt tot uitgangspunt dat er inderdaad moet worden uitgegaan van ziekte of gebrek bij werknemer. Naar het oordeel van de kantonrechter kan op basis van de rapportages van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts worden vastgesteld dat er bij werknemer wel sprake was van ziekte of gebrek. Anders dan Drechterland stelt, betekent de vaststelling in de medische rapportage van de verzekeringsarts dat er ‘geen marginale belastbaarheid is’, niet dat werknemer arbeidsgeschikt is voor zijn eigen werkzaamheden. Het voorgaande betekent dat het feit dat er geen uitvoering wordt gegeven aan de arbeidsovereenkomst niet aan werknemer verweten kan worden, hij is immers arbeidsongeschikt. De conclusie is dat er geen sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten aan de kant van werknemer; ook leveren bovenstaande feiten geen h-grond op.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 18-06-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:6609

**Zaaknummer:** 11600650 \ AO VERZ 25-26 (rvk)

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** A. Tel en B. van Kasteel

**Wetsartikelen:** 7:66g BW en 7:67g BW

## RECHTSPRAAK

### ***Rechtsgeldig ontslag op staande voet na intern onderzoek. Werkneemster heeft zich bevoordeeld ten koste van werkgever.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2019 bij Privilege in dienst getreden als teamleader mobiel. Op 12 juni 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Bij brief van 17 juli 2025 heeft Privilege aan werkneemster meegedeeld dat kort na haar ziekmelding verontrustende signalen naar voren zijn gekomen over het handelen van werkneemster, die wijzen op persoonlijke bevoordeling. Privilege geeft aan dat als gevolg hiervan een intern onderzoek is begonnen, dat heeft geleid tot vaststelling van ernstige onregelmatigheden, waaronder dat werkneemster zich zes cadeaubonnen heeft toegeëigend, een koffiemachine zonder toestemming heeft meegenomen, gebruik heeft gemaakt van een Beekse Bergen-arrangement en een vergoeding voor schoonmaakwerk heeft laten uitbetalen zonder dat zij dit daadwerkelijk heeft gedaan. Privilege nodigt werkneemster uit voor een gesprek in het kader van hoor en wederhoor waarna werkneemster zal worden geïnformeerd over het definitieve besluit. Op 23 juli 2025 heeft dat gesprek plaatsgevonden. Bij brief van 23 juli heeft Privilege aan werkneemster meegedeeld dat wat werkneemster tijdens het gesprek naar voren heeft gebracht Privilege niet heeft doen twijfelen aan de juistheid en kwalificatie van haar constatering en dat zij haar hierom op staande voet ontslaat. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Zij voert hiervoor aan dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

#### *Oordeel*

Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. Daarover wordt het volgende overwogen. Werkneemster heeft erkend (of onvoldoende betwist) dat in ieder geval vaststaat dat zij – zonder de vereiste toestemming van de directeur van Privilege en zonder bijbetaling van haar kant – een weekendarrangement heeft laten omzetten naar een weekarrangement waarvoor Privilege een hoger bedrag aan Beekse Bergen verschuldigd was. Hierdoor heeft werkneemster Privilege voor een bedrag benadeeld ten voordele van zichzelf. Ook staat vast dat werkneemster ter compensatie van de annulering van haar vakantie in de Beekse Bergen een

bedrag van € 2.890,40 heeft ontvangen, terwijl die vakantie in werkelijkheid niet is geannuleerd, maar (door haar gezin geheel en door haarzelf deels) wel is genoten. Werkneemster heeft zich dus ook voor dat compensatiebedrag ten nadele van Privilege bevoordeeld. De kantonrechter is hierbij van oordeel dat Privilege (alleen al op deze grond) een dringende reden had om werkneemster op staande voet te ontslaan. Ook heeft werkneemster de onverwijldheid van het ontslag op staande voet betwist, omdat het gebeurde met betrekking tot weekarrangement bij Beekse Bergen in 2023, en dus ruim twee jaar geleden, heeft plaatsgevonden. De kantonrechter is echter van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven en dat de dringende reden ook onverwijld is meegedeeld. Uit niets is immers gebleken dat Privilege eerder van de benadeling betreffende het Beekse Bergen-weekarrangement op de hoogte was dan na het onderzoek in juni/juli 2025. Op 17 juli 2025 heeft Privilege de bevindingen van dat onderzoek aan werkneemster gepresenteerd, waarna zij werkneemster op 23 juli 2025 heeft gehoord en op diezelfde datum op staande voet heeft ontslagen onder mededeling van de dringende reden. Privilege heeft dus voldoende voortvarend gehandeld. De verzochte vergoedingen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 31-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:12579

**Zaaknummer:** 11818694 \ AO VERZ 25-105 (HB)

**Rechters:** E. Jochem

**Advocaten:** H. ten Kortenaar en M.W. Koole

**Wetsartikelen:** 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever is toerekenbaar tekortgeschoten in nakoming vaststellingsovereenkomst door te weinig loon en beëindigingsvergoeding aan werknemer uit te betalen. Toewijzing buitengerechtelijke kosten en wettelijke verhoging (50%) als bedoeld in artikel 7:625 BW, met rente.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 april 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van commercieel directeur prefab, tegen een loon van € 10.000 bruto per maand. In het proces-verbaal van de schikking die tussen partijen is getroffen tijdens de mondelinge behandeling op 9 juli 2024 bij de kantonrechter van de rechtbank Rotterdam zijn de tussen partijen gemaakte afspraken vastgelegd. Onder meer is afgesproken dat de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt per 1 september 2024, dat werknemer tot die datum is vrijgesteld van werk, dat de vakantiedagen worden geacht te zijn opgenomen en daarom niet worden uitbetaald en dat werkgever aan werknemer binnen een maand na het einde van het dienstverband een beëindigingsvergoeding van € 30.000 bruto betaalt. Partijen hebben elkaar in deze vaststellingsovereenkomst finale kwijting verleend. Werknemer heeft over de maand augustus 2024 niet zijn volledige loon ontvangen. Daarnaast is een beëindigingsvergoeding van € 11.180,35 netto voldaan, terwijl het netto-equivalent van € 30.000 bruto € 15.150 netto is. Pas onder druk van executoriaal beslag op de bankrekening van werkgever is werkgever 'onder protest' tot betaling van het salaris over augustus 2024 en het restant aan beëindigingsvergoeding overgegaan. Werknemer vordert veroordeling van werkgever tot betaling van bedragen aan wettelijke verhoging, rente en kosten.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

*Werkgever toerekenbaar tekortgeschoten in nakoming vaststellingsovereenkomst*

Werkgever heeft ten onrechte € 6000 bruto ingehouden op het salaris over de maand

augustus 2024 in verband met een beweerdelijk negatief saldo aan verlofdagen. Dit rijmt niet met de afspraken in de vaststellingsovereenkomst, waarin partijen finale afspraken hebben gemaakt over vrijstelling van werk en over de vakantiedagen. Duidelijk is voorts dat overeengekomen is dat werkgever aan werknemer een beëindigingsvergoeding zou betalen van € 30.000 bruto, wat – afgezien van een verkeersboete van € 90, die werkgever op de vergoeding heeft mogen inhouden – ten onrechte niet volledig en niet op tijd is gebeurd.

#### *Buitengerechtelijke kosten*

Naar het oordeel van de kantonrechter getuigt het van slecht werkgeverschap dat werkgever en de vennoten niet tot (tijdige) uitbetaling zijn overgegaan van het volledige loon over de maand augustus 2024 en de beëindigingsvergoeding en dat door dat na te laten afspraken neergelegd in het proces-verbaal van de vaststellingsovereenkomst niet zijn nagekomen. Omdat werkgever op deze wijze tekort is geschoten heeft werknemer schade geleden, want hij is genooddaakt geweest zijn gemachtigde in te schakelen en dus kosten te maken om werkgever en de vennoten te bewegen tot betaling over te gaan. Dat laatste, de buitengerechtelijke inning van de bedragen aan loon en beëindigingsvergoeding, is pas gebeurd na behoorlijk wat correspondentie over en weer en uiteindelijk executoriaal beslag op de bankrekening van werkgever. Tegen deze achtergrond komen naar het oordeel van de kantonrechter de kosten voor de werkzaamheden van de gemachtigde, gemaakt tijdens het buitengerechtelijke traject, voor volledige vergoeding in aanmerking op de voet van artikel 6:96 lid 2 onder c BW. Dit komt in dit geval neer op € 2.722,50 inclusief btw. Het is redelijkerwijs noodzakelijk geweest om deze kosten te maken en de hoogte van deze kosten wordt ook redelijk geacht.

#### *Wettelijke verhoging en rente*

Werknemer heeft pas op 1 december 2024, dus veel te laat, het resterende bedrag van het loon over de maand augustus 2024 ontvangen. Werknemer heeft recht op 50% aan wettelijke verhoging als bedoeld in artikel 7:625 BW over het bedrag van € 6.000 bruto wegens vertraging in de uitbetaling. Voormelde gang van zaken – naar het oordeel van de kantonrechter is sprake geweest van kwaadwillig niet betalen – geeft reden om de wettelijke verhoging niet te beperken. Daarom wordt € 3.000 bruto (50% van € 6.000) toegewezen. Er wordt tot slot € 105 bruto aan wettelijke rente toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 17-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:13114

**Zaaknummer:** 11503237 CV EXPL 25-1592

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** M. de Jong en D. Spek

**Wetsartikelen:** 3:296 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Geen sprake van schending post-contractuele bedingen of onrechtmatige concurrentie nu concurrentie- en relatiebeding hun geldigheid hebben verloren na het sluiten van opdrachtovereenkomst en geheimhoudingsverklaring met de onderneming van de betreffende (ex)-werknemers.***

#### *Feiten*

Canect is een groothandel in lijm en aanverwante producten. X werkt sinds 4 september 2017 bij Canect, maar zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst. Y is daar op 1 september 2023 in dienst gekomen, met een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin een concurrentie- én relatiebeding voor de duur van twaalf maanden zijn opgenomen. Beiden zijn op 31 oktober 2024 uit dienst getreden. Direct daarna hebben zij, via hun eigen vennootschap, met Canect een zogenoemde NDA Werkovereenkomst gesloten. Op basis van die overeenkomst zouden zij hun werkzaamheden voor Canect voortzetten. Het idee was dat het achterblijvende personeel de Nederlandse markt verder zou uitbouwen, terwijl X en Y dit zouden monitoren en ondersteunen. Daarnaast zouden zij als nieuwe taak voor Canect onder de naam van Canect bedrijven buiten Nederland gaan benaderen. In deze NDA stond ook een geheimhoudingsbeding. Op 12 juni 2025 heeft Canect deze NDA echter per direct beëindigd. Op 18 augustus 2025 hebben X en Y een brief gestuurd aan diverse klanten en relaties, onder wie klanten van Canect. In die brief kondigen zij aan dat zij met hun nieuwe onderneming vanaf 1 september 2025 zelf hoogwaardige lijmproducten, service en advies gaan leveren. Volgens Canect hebben zij daarnaast klanten telefonisch benaderd met de mededeling dat Canect faillissement zou gaan aanvragen en dat zij de bedrijfsactiviteiten van Canect zouden overnemen. Canect vindt dat zij hiermee niet alleen hun contractuele verplichtingen schenden, maar ook onrechtmatig handelen, omdat zij Canect in een kwaad daglicht zouden stellen en stelselmatig haar klantenbestand zouden afbreken. Canect vordert onder meer een verbod voor X en Y om klanten en relaties van Canect te benaderen of te bedienen op het gebied van lijm en aanverwante producten, en om een verbod om negatieve, onjuiste of misleidende uitlatingen over Canect te doen. Daarnaast vordert Canect dat Y geen werkzaamheden meer mag verrichten voor de onderneming van X en Y en dat Y een voorschot

van € 10.000 betaalt wegens overtreding van het concurrentie- en relatiebeding.

#### *Oordeel*

#### *Geldigheid postcontractuele verplichtingen*

Ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding heeft voor X te gelden dat hij niet aan zulke bedingen gebonden is, omdat er nooit een schriftelijke arbeidsovereenkomst met die bedingen is gesloten. Voor Y stonden die bedingen wel in zijn arbeidsovereenkomst en Canect heeft op zitting bevestigd dat die overeenkomst – en dus die bedingen – rechtsgeldig waren. Volgens de kantonrechter zijn die bedingen later hun geldigheid kwijtgeraakt. X en Y hebben namelijk, in overleg met de directeur, hun arbeidsovereenkomsten opgezegd om daarna via hun eigen vennootschap op opdrachtbasis voor Canect verder te werken. Direct daarna is er een NDA gesloten met hun vennootschap. Daarmee werd de werkrelatie tussen Canect en Y feitelijk voortgezet, maar in een andere vorm en met deels andere, commerciële taken en meer toegang tot vertrouwelijke informatie. Onder deze gewijzigde omstandigheden hadden het concurrentie- en relatiebeding opnieuw beoordeeld en vastgelegd moeten worden. Canect heeft dat niet gedaan: in de NDA staat alleen een geheimhoudingsbeding en niets over het voortbestaan van de eerdere beperkende bedingen. Y mocht er daarom redelijkerwijs van uitgaan dat het concurrentie- en relatiebeding niet meer golden. De rechter oordeelt dan ook dat deze bedingen hun geldigheid hebben verloren. De kantonrechter voegt daaraan toe dat zelfs als men zou aannemen dat de bedingen nog geldig waren, Canect niet heeft aangetoond dat Y ze heeft overtreden. Het enkele versturen van een algemeen reclamebericht is daarvoor onvoldoende, en de stelling dat hij ook telefonisch klanten heeft benaderd, is niet met concrete gegevens of verklaringen onderbouwd.

#### *Onrechtmatig handelen*

Het uitgangspunt is dat een oud-werknemer die niet door een concurrentie- of relatiebeding wordt beperkt, in beginsel vrij is om zijn voormalige werkgever te beconcurreren, ook als dat voor die werkgever nadelig is. Alleen bij bijkomende omstandigheden – bijvoorbeeld als de ex-werknemer stelselmatig en substantieel het klantenbestand van de oude werkgever afbreekt met gebruik van vertrouwelijke kennis – kan sprake zijn van onrechtmatige concurrentie. In dit geval heeft Canect volgens de kantonrechter te weinig concrete feiten gesteld. Zij wijst vooral op het algemene reclamebericht van 18 augustus 2025, maar daaruit blijkt niet dat X en Y structureel het bedrijfsdebet van Canect afbreken of dat Canect klanten is kwijtgeraakt. De beschuldiging dat zij klanten telefonisch hebben benaderd en Canect in een kwaad daglicht hebben gezet, is niet onderbouwd met bijvoorbeeld verklaringen van die klanten. Omdat die concrete onderbouwing ontbreekt, ziet de kantonrechter geen

onrechtmatige concurrentie. De vorderingen van Canect worden dan ook afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 22-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:5475

**Zaaknummer:** 11878918

**Rechters:** D.A. van Steenbeek

**Advocaten:** R.H. Steensma en J. Nederlof

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft ten onrechte 70% loon betaald tijdens ziekte werknemer met 40-jarig dienstverband. Wettelijke verhoging van 50% toegewezen, gelet op handelen werkgever. Toewijzing vordering tot afgifte personeelsdossier, op straffe van een dwangsom.***

### *Feiten*

Werknemer (62 jaar oud) is sinds 1985 werkzaam bij werkgeefster, een groothandel en leverancier van meubelbeslag en ijzerwaren. Op 19 november 2024 hebben partijen gesproken over het terugbrengen van de arbeidsduur van werknemer. Op 26 november 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld met spanningsklachten. Nadien hebben partijen verder gecorrespondeerd over het terugbrengen van de arbeidsduur, waarbij door werkgeefster meermaals voorstellen zijn gedaan, die vervolgens door werknemer zijn afgewezen. Vanaf januari 2025 heeft werkgeefster steeds 70% van het loon betaald aan werknemer. Op advies van de arbodienst heeft een mediationtraject plaatsgevonden, maar zonder positief resultaat. Werkgeefster heeft geen opvolging gegeven aan de adviezen van de bedrijfsarts om te starten met een re-integratietraject met werknemer. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig loon en afgifte van het volledige personeelsdossier van werknemer. Werknemer legt aan zijn loonvordering ten grondslag dat werkgeefster verplicht is 100% van zijn loon te betalen bij ziekte, maar dat werkgeefster dat ten onrechte niet heeft gedaan.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Loonvordering*

Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter heeft werknemer met zijn stellingen voldoende aannemelijk gemaakt dat de cao Interieurbouw en Meubelindustrie (dan wel de cao Technische Groothandel) van toepassing is op de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Daarom kan op grond van artikel 84 van de voorshands van toepassing geachte cao (dan wel artikel 49 van de cao Technische Groothandel), waarin is bepaald dat een werknemer 100%

van het inkomen ontvangt in het eerste jaar dat hij ziek is geworden, de vordering tot betaling van het achterstallige loon vanaf januari 2025 worden toegewezen. Ook de wettelijke verhoging van 50% wordt toegewezen. Werkgeefster heeft vrijwel vanaf het begin druk op werknemer gezet om in te stemmen met het terugbrengen van de arbeidsduur en daarbij een link gelegd met het einde van de arbeidsovereenkomst als hij niet zou instemmen. Anders dan zij voordien bij ziekte van werknemer had gedaan en anders dan zij bij andere zieke werknemers deed, heeft werkgeefster het loon van werknemer tot 70% gekort. Dat heeft zij zonder aankondiging vooraf of uitleg achteraf gedaan. Veelvuldig heeft werkgeefster zich in woorden aan werknemer en in deze procedure gepresenteerd als warm familiebedrijf dat zo toeschietelijk is geweest jegens haar ‘altijd zeer gewaardeerde en trouwe werknemer’; in daden heeft zij dat echter totaal niet waargemaakt, tot en met het daags voor het bedrijfsfeest verwijderen van werknemer uit de groepsapp aan toe. De wettelijke rente wordt eveneens toegewezen. De vordering van werknemer tot betaling van toekomstig loon wordt toegewezen tot het moment dat het eerste jaar arbeidsongeschiktheid is verstreken, omdat over deze maanden de voornoemde cao overeenkomstig van toepassing wordt geacht.

#### *Afgifte personeelsdossier*

De vordering tot het verstrekken van het personeelsdossier van werknemer wordt toegewezen, omdat werkgeefster verplicht is dit te verstrekken op grond van artikel 7:655 BW. De gevorderde dwangsom wordt toegewezen, maar wel gematigd tot een bedrag van € 250 per dag dat de overtreding voortduurt met een maximum van € 10.000.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 24-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:7380

**Zaaknummer:** 11817244

**Rechters:** J.P.C. van Dam van Isselt

**Advocaten:** J.L. van Schouten en L.I. Duterloo

**Wetsartikelen:** 7:629 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever mocht niet overgaan tot eenzijdige wijziging pensioenregeling. Werkgever heeft onvoldoende rekening gehouden met belangen werknemers. Bewijsopdracht werknemers. Hof benoemt andere deskundige, nu eerdere deskundige al rol heeft gehad als partijdeskundige.***

### *Feiten*

Vijf werknemers zijn in dienst geweest van Furness Logistics B.V. (hierna: Furness). In 2000 is Furness overgenomen door bedrijf X. In 2006 heeft een fusie plaatsgevonden, waardoor werknemers in dienst zijn gekomen bij DSV Road Holding N.V. en DSV Solutions Nederland B.V. (hierna: DSV). De werknemers waren deelnemer in de Stichting Furness Pensioenfonds III (hierna: Furness III). Bedrijf X heeft ernaar gestreefd de verschillende pensioenregelingen te harmoniseren, maar voor werknemers die deelnamen aan Furness III werd een uitzondering gemaakt. Zij kregen een nieuwe, maar wel identieke pensioenregeling, de FM II pensioenregeling. De pensioenregeling van FM II kwalificeert als een uitkeringsovereenkomst op eindloonbasis. Ten tijde van de fusie in 2006 bleef deze pensioenregeling ongewijzigd. De Nationale-Nederlanden Levensverzekeringsmaatschappij N.V. (hierna: NN) heeft op 30 juni 2017 de uitvoeringsovereenkomst per 1 januari 2018 opgezegd. DSV heeft aan de werknemers voorgesteld om te kiezen tussen twee pensioenregelingen: (i) een hybride pensioenregeling bestaande uit een middelloonregeling tot een bepaald salaris en voor het daarboven geldende salaris een beschikbare premieregeling of (ii) een volledige beschikbare premieregeling. De werknemers hebben geweigerd een keuze te maken tussen deze pensioenregelingen, omdat zij wilden vasthouden aan de eindloonregeling. DSV heeft de werknemers uiteindelijk aangemeld voor de volledige beschikbare premieregeling. Volgens de werknemers was DSV niet gerechtigd om tot wijziging van de pensioenregeling over te gaan zonder instemming van de werknemers. De werknemers verzoeken DSV te veroordelen tot voortzetting van de aan de werknemers gedane pensioentoezegging in de vorm van een uitkeringsovereenkomst op eindloonbasis en de werknemers in dezelfde positie te brengen waarin zij zouden hebben verkeerd indien de pensioentoezegging na 1 januari 2018 correct zou zijn nagekomen. In hoger beroep hebben de werknemers aanvullend verzocht hen met terugwerkende kracht tot 1

januari 2018 onder te brengen in een pensioenregeling die qua niveau en aanspraken zo veel mogelijk gelijk is aan de eindloonregeling die zij hadden. Het hof heeft bij tussenbeschikking bepaald dat DSV niet heeft mogen overgaan tot het eenzijdig wijzigen van de pensioenregeling. Volgens het hof is de feitelijke onmogelijkheid om de eindloonregeling nog te laten uitvoeren een zodanig zwaarwichtig belang dat DSV daarin voldoende reden en aanleiding had om een wijziging na te streven van de pensioenovereenkomst; DSV heeft echter onvoldoende rekening gehouden met de belangen van de werknemers. Werknemers zijn in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren voor de stelling dat er geen uitvoerders meer zijn die een eindloonregeling invoeren. Bij tussenbeschikking is een actuaris als deskundige benoemd en is een vraagstelling geformuleerd.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. De actuaris zal worden ontheven van zijn opdracht en het hof benoemt een andere deskundige. Het gaat niet alleen om de vraag of de actuaris (on)partijdig is of zal zijn, maar ook om de schijn van (on)partijdigheid. Het hof heeft over het hoofd gezien dat de actuaris al een rol heeft gehad als partijdeskundige in deze procedure en dat de werknemers hebben aangeboden om hem als getuige te doen horen. Het hof zou de actuaris niet als deskundige hebben benoemd, wanneer dat was onderkend. Het hof benoemt een andere deskundige en handhaaft de in zijn tussenarrest opgenomen vraagstelling.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 12-03-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2024:775

**Zaaknummer:** 200.277.281/01

**Rechters:** J.W. van Rijkom, M. van Ham en A.W. Rutten

**Advocaten:** M.W. Minnaard, J. Kaldenberg en A.F. Wilson

**Wetsartikelen:** 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever mocht niet overgaan tot eenzijdige wijziging pensioenregeling. Werkgever heeft onvoldoende rekening gehouden met belangen werknemers. Bewijsopdracht werknemers. Hof stelt actuaris als deskundige aan en formuleert vragen ten behoeve van deskundigenonderzoek.***

### *Feiten*

Vijf werknemers zijn in dienst geweest van Furness Logistics B.V. (hierna: Furness). In 2000 is Furness overgenomen door bedrijf X. In 2006 heeft een fusie plaatsgevonden, waardoor werknemers in dienst zijn gekomen bij DSV Road Holding N.V. en DSV Solutions Nederland B.V. (hierna: DSV). De werknemers waren deelnemer in de Stichting Furness Pensioenfonds III (hierna: Furness III). Bedrijf X heeft ernaar gestreefd de verschillende pensioenregelingen te harmoniseren, maar voor werknemers die deelnamen aan Furness III werd een uitzondering gemaakt. Zij kregen een nieuwe, maar wel identieke pensioenregeling, de FM II pensioenregeling. De pensioenregeling van FM II kwalificeert als een uitkeringsovereenkomst op eindloonbasis. Ten tijde van de fusie in 2006 bleef deze pensioenregeling ongewijzigd. De Nationale-Nederlanden Levensverzekeringsmaatschappij N.V. (hierna: NN) heeft op 30 juni 2017 de uitvoeringsovereenkomst per 1 januari 2018 opgezegd. DSV heeft aan de werknemers voorgesteld om te kiezen tussen twee pensioenregelingen: (i) een hybride pensioenregeling bestaande uit een middelloonregeling tot een bepaald salaris en voor het daarboven geldende salaris een beschikbare premieregeling of (ii) een volledige beschikbare premieregeling. De werknemers hebben geweigerd een keuze te maken tussen deze pensioenregelingen, omdat zij wilden vasthouden aan de eindloonregeling. DSV heeft de werknemers uiteindelijk aangemeld voor de volledige beschikbare premieregeling. Volgens de werknemers was DSV niet gerechtigd om tot wijziging van de pensioenregeling over te gaan zonder instemming van de werknemers. De werknemers verzoeken DSV te veroordelen tot voortzetting van de aan de werknemers gedane pensioentoezegging in de vorm van een uitkeringsovereenkomst op eindloonbasis en de werknemers in dezelfde positie te brengen waarin zij zouden hebben verkeerd indien de pensioentoezegging na 1 januari 2018 correct zou zijn nagekomen. In hoger beroep hebben de werknemers aanvullend verzocht hen met terugwerkende kracht tot 1

januari 2018 onder te brengen in een pensioenregeling die qua niveau en aanspraken zo veel mogelijk gelijk is aan de eindloonregeling die zij hadden. Het hof heeft bij tussenbeschikking bepaald dat DSV niet heeft mogen overgaan tot het eenzijdig wijzigen van de pensioenregeling. Volgens het hof is de feitelijke onmogelijkheid om de eindloonregeling nog te laten uitvoeren een zodanig zwaarwichtig belang dat DSV daarin voldoende reden en aanleiding had om een wijziging na te streven van de pensioenovereenkomst; DSV heeft echter onvoldoende rekening gehouden met de belangen van de werknemers. Werknemers zijn in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren voor de stelling dat er geen uitvoerders meer zijn die een eindloonregeling invoeren.

#### *Oordeel*

Het hof bepaalt dat een deskundigenonderzoek wordt verricht naar de volgende vragen:

- (1) Welke middelloonregelingen waren per 1 januari 2018 beschikbaar die qua niveau en aanspraken zo veel mogelijk gelijk waren aan de voor de werknemers geldende FM II pensioenregeling?
- (2) Is het nog steeds mogelijk om zo'n middelloonregeling af te sluiten?
- (3) Is dat mogelijk met terugwerkende kracht per 1 januari 2018? Zo ja, onder welke voorwaarden? Zo nee, is dat mogelijk per een andere datum en onder welke voorwaarden?
- (4) In welke opzichten verschilt zo'n middelloonregeling van de FM II pensioenregeling en hoe kan dit verschil worden opgeheven? In de beantwoording van deze vraag dient in ieder geval het nabestaandenpensioen te worden betrokken. In de beantwoording van deze vraag dient (voor zover mogelijk) het effect van de backservice in de FM II regeling te worden betrokken.
- (5) Heeft de deskundige voor het overige nog opmerkingen waarvan hij het zinvol acht dat het hof daarvan kennis neemt?

Het hof heeft een actuaris als deskundige benoemd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 08-08-2023

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2023:2579

**Zaaknummer:** 200.277.281\_01

**Rechters:** J.W. van Rijkom, M. van Ham en A.W. Rutten

**Advocaten:** M.W. Minnaard, O.R. van Hardenbroek van Ammerstol en A.F. Wilson

**Wetsartikelen:** 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Eindvonnis na bewijslevering. De vordering tot nakoming van de eindloonregeling wordt afgewezen omdat het beroep op de klachtplicht slaagt.***

#### *Feiten*

Brunel is opgedragen om bewijs te leveren dat zij werknemer voldoende duidelijk heeft geïnformeerd over de inhoud van de wijziging van zijn pensioenregeling.

#### *Oordeel*

Brunel is niet geslaagd in haar bewijslevering, maar de kantonrechter vindt wel dat voldoende is komen vast te staan dat werknemer wist dat de eindloonregeling was gestopt en dat voor hem een andere pensioenregeling was getroffen. Meerdere getuigen hebben dit ook verklaard. Werknemer had redelijkerwijze moeten weten dat de nieuwe pensioenregeling niet gelijkwaardig was en dat er dus een gebrekkige nakoming was door Brunel. Werknemer heeft daar meer dan tien jaar niet tegen geprotesteerd. Het beroep van Brunel op de klachtplicht slaagt dan ook. In het tussenvonnis is overwogen dat uit de enkele opmerking in het ontbindingsverzoek van werknemer uit 2006 dat er een compensatie is betaald omdat Brunel jarenlang geen pensioen heeft afgedragen, nog niet kon worden afgeleid dat werknemer wist of redelijkerwijs had moeten weten dat de eindloonregeling was beëindigd en vervangen door een andere, minder gunstige regeling omdat werknemer zei dat hij ervan uitging dat er in die jaren geen premie was betaald maar dat niet duidelijk was dat de eindloonregeling was beëindigd. De kantonrechter vindt dat na bewijslevering voldoende is komen vast te staan dat werknemer wist dat de eindloonregeling was gestopt en dat hiervoor een andere pensioenregeling bij Achmea in de plaats kwam. Werknemer had dus in 2006 redelijkerwijze op de hoogte moeten zijn van de gebrekkige nakoming en heeft meer dan 10 jaar later pas geklaagd. Dat is te laat. Daarbij weegt de kantonrechter mee dat Brunel door het grote tijdsverloop is benadeeld in haar bewijspositie, ook omdat veel werknemers die destijds betrokkenheid hadden inmiddels zijn vertrokken bij Brunel en/of zij bepaalde informatie niet meer kan reproduceren en achterhalen. Maar ook wordt Brunel financieel benadeeld. Brunel stelt dat een door haar af te storten koopsom bij een levensverzekeraar (inmiddels)

aanzienlijk meer kost dan de hoogte van door werknemer gepretendeerde pensioenschade. Dat zou volgens Brunel 10 jaar geleden anders zou zijn geweest. Werknemer heeft hier onvoldoende tegen ingebracht.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 31-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:12988

**Zaaknummer:** 9866426 CV EXPL 22-14228

**Rechters:** S.H. Poiesz

**Advocaten:** C. Hoekstra en M. Keuss

**Wetsartikelen:** 6:89 BW

## RECHTSPRAAK

***Managing director is statutair bestuurder van werkgever. De ondertekening van het inschrijfformulier KVK door middellijk aandeelhouder en bestuurder kan worden gezien als benoemingsbesluit. Benoeming is ook door werknemer aanvaard. Zaak door kantonrechter verwezen naar rechtbank Gelderland.***

### *Feiten*

Werknemer is in dienst van werkgeefster als managing director. Op 28 april 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet en subsidiair betaling van de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster stelt dat werknemer statutair bestuurder is en dat niet de kantonrechter maar de rechtbank daarom absoluut bevoegd is over het geschil te oordelen. Werknemer betwist dat hij statutair bestuurder van werkgeefster was.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op zichzelf is het volgens de kantonrechter juist dat de enkele inschrijving van werknemer als statutair bestuurder niet voldoende is om tot statutair bestuurder te zijn benoemd. Een statutair bestuurder wordt benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders. De benoeming dient daarnaast nog door de benoemde bestuurder te worden aanvaard. Aanvaarding kan uitdrukkelijk maar ook stilzwijgend geschieden. Een dergelijk aandeelhoudersbesluit tot benoeming van werknemer als bestuurder is volgens hem nooit genomen. Volgens de kantonrechter kan in dit geval op grond van de inschrijving bij de Kamer van Koophandel wel degelijk worden vastgesteld dat werknemer tot statutair bestuurder is benoemd en dat hij deze benoeming heeft aanvaard. De inschrijving van werknemer als statutair bestuurder heeft plaatsgevonden door X in zijn hoedanigheid van bestuurder van werkgeefster. X was echter – naast bestuurder – ook (middellijk) aandeelhouder van werkgeefster. Ondertekening van het inschrijfformulier door de (middellijk) aandeelhouder en bestuurder kan daarom volgens de kantonrechter worden gezien als een benoemingsbesluit. Bovendien heeft X in een schriftelijke verklaring van 8 september 2025 de benoeming tot bestuurder bevestigd. Daarnaast vindt de kantonrechter het

van belang dat het formulier voor de inschrijving van werknemer bij de Kamer van Koophandel door werknemer zelf is ingevuld en ondertekend. Hieruit leidt de kantonrechter af dat werknemer bekend was met zijn benoeming tot statutair bestuurder en die benoeming ook heeft aanvaard. Werknemer heeft zich ook als statutair bestuurder gedragen, bijvoorbeeld door het tekenen van arbeidsovereenkomsten namens werkgeefster, het sluiten van contracten met leveranciers en door betrokken te zijn bij het opstellen van de jaarrekeningen. Gelet op al het voorgaande is volgens de kantonrechter voldoende aannemelijk dat werknemer statutair bestuurder van werkgeefster is. De functie van statutair bestuurder sluit ook aan bij functie van managing director, zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst en op de loonstrook van werknemer. Op grond van artikel 2:241 BW is de handelskamer van rechtbank bevoegd om de onderhavige zaak te beoordelen. De kantonrechter verwijst de zaak naar de rechtbank Gelderland.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 30-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2025:7229

**Zaaknummer:** 11768712 \ EJ VERZ 25-294

**Rechters:** J.A.M. van den Berk

**Advocaten:** N. van Mook en B.M.C. Stenden

**Wetsartikelen:** 2:241 BW en 93 Rv

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek op a- dan wel g-grond afgewezen. Opzegverbod tijdens ziekte staat in de weg aan ontbinding op a-grond. Werkgever heeft onvoldoende gesteld om ontbindingsverzoek op g-grond (waarbij ziekte wordt ‘weggedacht’) toe te wijzen.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 15 januari 2024 in dienst bij IJssel Technologie B.V. (hierna: IJssel). In de schriftelijke arbeidsovereenkomst staat dat zijn functie operationeel manager is. Vanaf 1 augustus 2024 is werknemer leiding gaan geven aan de afdeling Condition Monitoring Solutions (hierna: CMS). Zijn functie werd aangeduid als operational manager CMS. Op 22 november 2024 is aan werknemer medegedeeld dat zijn functie komt te vervallen vanwege de herinrichting van het team. Op 3 januari 2025 heeft IJssel bij het UWV een aanvraag ingediend om de arbeidsovereenkomst met werknemer te mogen opzeggen op grond van bedrijfseconomische redenen. Het UWV heeft geen toestemming gegeven, nu er volgens het UWV geen redelijke grond is voor het ontslag en werkgever onvoldoende herplaatsingsinspanningen heeft verricht. Werknemer is thans arbeidsongeschikt. IJssel verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de a-grond dan wel de g-grond.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Opzegverbod staat aan ontbinding op a-grond in de weg*

Partijen verschillen van mening over de vraag of het opzegverbod bij ziekte in de weg staat aan de verzochte ontbinding. De kantonrechter overweegt dat niet in geschil is dat werknemer in het registratiesysteem van IJssel als ‘ziek’ is geregistreerd over de periode 24 tot en met 27 december 2024. Evenmin is in geschil dat hij op 15 januari 2025 heeft gemaild dat hij in de week van 30 december 2024 tot en met 3 januari 2025 nog steeds ziek was, en dat hij sinds 20 januari 2025 door de bedrijfsarts onafgebroken arbeidsongeschikt is geacht wegens ziekte. Voor zover zou worden aangenomen dat werknemer, anders dan hij heeft betoogd, in de

periode tussen 27 december 2024 en 20 januari 2025 op enig moment hersteld was (omdat de bedrijfsarts uitgaat van 20 januari 2025 als eerste ziektedag), geldt dat de beide ziekteperiodes, die elkaar alsdan hebben opgevolgd met een tussenpoos van minder dan vier weken, bij elkaar opgeteld moeten worden op grond van artikel 7:670 lid 1 BW. Dit is ook het geval als de opvolgende ziektes niet dezelfde oorzaak hebben. De conclusie is dan ook dat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg staat aan ontbinding op de a-grond.

#### *Geen ontbinding op g-grond*

Hetgeen IJssel in het kader van de g-grond heeft gesteld, is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende om het ontbindingsverzoek toe te wijzen. Veronderstellenderwijs aangenomen dat de omstandigheden die aan dit verzoek ten grondslag zijn gelegd zich laten abstraheren van de omstandigheden waarop het opzegverbod tijdens ziekte betrekking heeft (waarbij de ziekte dus wordt “weggedacht”) zijn eerstgenoemde omstandigheden op zichzelf onvoldoende voor een voldragen g-grond. Het stond werknemer op zichzelf vrij om – ondanks (kennelijk) langdurige onderhandelingen – niet (langer) bereid te zijn tot een regeling. Dat een en ander (wellicht) tot teleurstelling en/of ergernis bij IJssel heeft geleid, moge zo zijn, maar leidt niet tot het oordeel dat van haar, wegens een (door haar) als verstoord ervaren arbeidsverhouding, in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 14-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2025:6642

**Zaaknummer:** 11724495 \ EJ VERZ 25-158

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** M.J. Keuss, mr. C.A. Bosma en R.H. Bossen

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

## RECHTSPRAAK

***Eenzijdige overplaatsing zorgmedewerkers naar andere locaties rechtsgeldig. Belang werkgever bij overplaatsing is, gelet op ernstige en hardnekkige problemen tussen werknemers en leiding/RvB, voldoende zwaarwichtig om belang werknemers bij behoud van standplaats te laten wijken.***

### *Feiten*

Acht werknemers zijn in dienst van de Stichting Esdégé-Reigersdaal (hierna: werkgever), een zorginstelling met meerdere locaties in Noord-Holland. Zij zijn werkzaam in functies als cliëntondersteuner en cliëntbegeleider, op locatie X. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomsten van werknemers staat: “De stichting behoudt zich het recht voor, indien dringende redenen dit noodzakelijk maken, de werknemer over te plaatsen naar een andere voorziening ressorterend onder de stichting.” Op 6 februari 2024 hebben 20 (van de 29) medewerkers van locatie X, onder wie werknemers, een klacht ingediend bij de Klachtencommissie over de onrust en onveilige werksfeer bij locatie X. De klacht richt zich tegen twee met naam genoemde clustermanagers en tegen de toenmalige voorzitter van de RvB. De Klachtencommissie heeft de RvB schriftelijk geadviseerd de klacht ongegrond te verklaren, maar tegelijk wel snel met externe hulp stappen te ondernemen gericht op het normaliseren van de onderlinge verhoudingen. De RvB heeft op 21 maart 2024 schriftelijk aan werknemers laten weten het advies van de Klachtencommissie over te nemen. Bij de brief van de RvB is een te ondertekenen verklaring gevoegd, waarin staat dat de werknemer onder meer verklaart dat hij/zij loyaal meewerkt aan het ingezette veranderproces binnen de locatie X en besluiten en aanwijzingen van leidinggevend en gedragsdeskundigen opvolgt. De RvB heeft laten weten externe hulp in te willen schakelen gericht op het normaliseren van de verhoudingen, maar verbindt daaraan wel de voorwaarde dat werknemers voornoemde verklaring ondertekenen. Werknemers hebben dit geweigerd. De RvB heeft daarop op 10 april 2024, met een beroep op artikel 2 van de arbeidsovereenkomst, aan werknemers medegedeeld dat zij per direct worden overgeplaatst naar andere locaties. Tussen partijen is in geschil of werkgever op goede gronden heeft besloten tot overplaatsing van werknemers.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever mocht in redelijkheid van werknemers verlangen de verklaring te ondertekenen. Vast staat immers dat er binnen de locatie X sprake was van ernstige en hardnekkige problemen tussen enerzijds werknemers en anderzijds de leiding, clustermanagers en de RvB. Die problemen speelden al veel langer. Verschillende middelen zijn ingezet om de problemen op te lossen, maar dat is niet gelukt. Onder die omstandigheden kan en mag werkgever van werknemers verlangen een verklaring te ondertekenen waaruit hun *commitment* blijkt om mee te werken aan het door de Klachtencommissie geadviseerde traject en veranderproces. Werknemers hebben dit echter geweigerd. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever dringende en zwaarwegende redenen had om werknemers over te plaatsen, met een beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomsten. Het belang van werkgever bij overplaatsing is gezien de ernst van de situatie voldoende zwaarwichtig om daarvoor het belang van werknemers bij behoud van hun standplaats te laten wijken. Uit de stukken blijkt immers dat niet alleen sprake was van problemen in de samenwerking tussen de werknemers en de leidinggevenden, maar ook op het gebied van zorginhoud, professionaliteit, collegiale samenwerking, administratieve organisatie, ziekteverzuim en financiën. Die problemen deden zich al vijf jaar voor. Voor het realiseren van de noodzakelijke verbeteringen bij de locatie X was vereist dat de onderlinge verhoudingen tussen werknemers, de leidinggevenden en de RvB zouden normaliseren. Daarbij past om van werknemers *commitment* te vragen bij het realiseren van die verbeteringen en daar waar zij dat weigerden, is er geen reële verwachting meer dat verbeteringen te realiseren zijn met de betreffende werknemers. Ook gelet daarop waren er voor werkgever dringende en zwaarwegende redenen om werknemers over te plaatsen. Verder weegt voor de kantonrechter mee dat werknemers na overplaatsing hun werkzaamheden op een andere werkplek en hun salaris hebben behouden en dat werkgever per individuele werknemer heeft gekeken naar een passende alternatieve werkplek. De overplaatsing is dan ook rechtsgeldig. Afwijzing van de vordering van werknemers volgt.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 25-06-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:7250

**Zaaknummer:** 11440090 CV EXPL 24-4078

**Rechters:** P.J. Jansen

**Advocaten:** C.J. Roest en N. Sluis

**Wetsartikelen:** 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

***(Oud-)managing director terecht op staande voet ontslagen. Het tijdens dienstverband benaderen van klant werkgever om in eigen onderneming werknemer te investeren, levert dringende reden voor ontslag op staande voet op. Werknemer is aansprakelijk voor geleden en te lijden schade (art. 7:611 BW, 6:162 BW, 2:9 BW).***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2010 als managing director in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Op 13 juni 2025 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden. Aan werknemer zijn vragen gesteld over onder meer de oprichting van een concurrerende eigen onderneming. Na dit gesprek is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden. Een dag later is aan werknemer medegedeeld dat werkgeefster het voornemen heeft hem op staande voet te ontslaan, onder meer vanwege het ondernemen van stappen om een eigen bedrijf te beginnen in dezelfde branche als werkgeefster, vanwege het in dit kader benaderen van klanten/zakenrelaties van werkgeefster en vanwege het doen van nadelige uitspraken over werkgeefster. Werkgeefster heeft werknemer een eenmalig voorstel gedaan tot een schikking te komen. Werknemer is niet op dat voorstel ingegaan, waarna werkgeefster op 19 juni 2025 daadwerkelijk is overgegaan tot ontslag op staande voet. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet onterecht is en toekenning van vergoedingen. Werkgeefster verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer aansprakelijk is voor de door haar in dit kader geleden schade.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Ontslag op staande voet rechtsgeldig*

Er is voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. In rechtspraak is aanvaard dat een ontslag op staande voet ook onverwijld is gegeven in een geval als hier aan de orde, waarin de werkgever mededeling doet van het voornemen tot ontslag en van de dringende reden, en tegelijkertijd

aan de werknemer een voorstel doet voor een andere vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, en die werknemer een korte termijn laat voor beraad over dat voorstel. Het door werkgeefster gegeven ontslag voldoet aan de voorwaarden van deze rechtspraak. Voorts is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Vast staat dat werknemer vanaf april 2024 zonder medeweten van werkgeefster actief is geweest met het onderzoeken van de mogelijkheden een bedrijf op te zetten in dezelfde branche als die van werkgeefster en dat hij in dat kader op zoek was naar investeerders. Ook staat vast dat werknemer in april 2024 een zakelijke relatie en klant van werkgeefster heeft benaderd met de vraag of zij bereid was te investeren in de onderneming van werknemer. Uit overgelegde e-mailcorrespondentie blijkt dat er tot augustus 2024 verschillende gesprekken hebben plaatsgevonden. De kantonrechter oordeelt dat het voorgaande een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Het is een ernstige schending van de verplichtingen van werknemer als goed werknemer om tijdens zijn dienstverband dergelijke concurrerende activiteiten te ontplooiën, zonder daarover transparant te zijn. Hierbij weegt mee dat werknemer als statutair bestuurder en managing director van werkgeefster juist de specifieke taak en verantwoordelijkheid had om het belang van werkgeefster te dienen en voorop te stellen. Dat partijen geen expliciet verbod op het verrichten van nevenactiviteiten zijn overeengekomen, doet aan het voorgaande niets af. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven en rechtsgeldig. Werknemer heeft geen recht op vergoedingen; ook niet op de transitievergoeding, nu het voorgaande ernstig verwijtbaar handelen oplevert. Werknemer is een gefixeerde schadevergoeding van € 13.343,75 verschuldigd aan werkgeefster.

#### *Aansprakelijkheid werknemer*

De kantonrechter ziet voldoende grond voor verwijzing naar de schadestaat. Voor toewijzing van een vordering tot schadevergoeding op te maken bij staat is immers voldoende dat de mogelijkheid dat schade is of zal worden geleden, aannemelijk is. Dat is hier het geval, omdat denkbaar is dat werkgeefster mogelijk schade zou kunnen lijden doordat de betrokken klant minder of anders zal investeren in of handelen met werkgeefster, dan wel doordat de reputatie van werkgeefster is geschaad. De kantonrechter verklaart voor recht dat werknemer aansprakelijk is op grond van artikel 7:611 BW, artikel 6:162 BW dan wel artikel 2:9 BW, deze schade nader op te maken bij staat.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 07-10-2025

**Zaaknummer:** 11784015 AO VERZ 25-58/IR

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer op grond van artikel 7:686 BW toegewezen.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 1 mei 2007 in dienst getreden bij Dorrestijn Timmerfabriek B.V. (hierna: Dorrestijn) in de functie van algemeen medewerker. Vanaf 1 november 2024 is het loon van werknemer niet volledig uitbetaald. Op 30 april 2025 is Dorrestijn veroordeeld tot betaling van onder meer het achterstallig loon over de periode vanaf 1 november 2024. Werknemer verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Werknemer voert aan dat Dorrestijn is tekortgeschoten in de nakoming van de arbeidsovereenkomst en verzoekt een transitievergoeding omdat sprake zou zijn van ernstig verwijtbaar nalaten van Dorrestijn door het loon vanaf 1 november 2024 onbetaald te laten. Dorrestijn legt zich neer bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

#### *Oordeel*

Een kernverplichting van de werkgever die voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst is de verplichting tot betaling van het salaris van de werknemer. Nu Dorrestijn Timmerfabriek vanaf 1 november 2024 het salaris van werknemer niet (volledig) heeft voldaan en de betalingsachterstand inmiddels is opgelopen tot een bedrag van € 22.623,58, staat voldoende vast dat Dorrestijn Timmerfabriek tekort is geschoten in de nakoming van haar betalingsverplichting uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. Deze tekortkoming is voldoende ernstig om tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen.

Hoewel de Hoge Raad in de beschikking ECLI:NL:HR:2020:283 heeft overwogen dat bij een ontbinding op grond van artikel 7:686 BW geen aanspraak kan worden gemaakt op een transitievergoeding, overweegt de kantonrechter als volgt. Artikel 7:673 lid 1 onderdeel b onder 2 BW bepaalt dat de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer is ontbonden als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Hiervan kan zowel bij een ontbinding op grond van artikel 7:671c BW als bij een ontbinding op grond van artikel 7:686 BW sprake zijn.

In dit geval kwalificeert de kantonrechter de tekortkoming, het (gedeeltelijk) onbetaald laten van het salaris van werknemer sinds 1 november 2024 waardoor er per 20 oktober 2025 een achterstand van € 22.623,58 bestaat, eveneens als ernstig verwijtbaar handelen c.q. nalaten van Dorrestijn. De kantonrechter is daarom van oordeel dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. De hoogte van de transitievergoeding heeft werknemer, uitgaande van een brutosalaris van € 3.259,69 per vier weken, waar ook in het vonnis van de kantonrechter van 30 april 2025 van uit wordt gegaan, omgerekend € 3.520,41 per maand, berekend op € 21.712,41. Dorrestijn heeft ter zitting aangevoerd dat het brutosalaris € 2.858,83 bedraagt en heeft daarbij verwezen naar de salarisstrook over periode 9 van 2025. Zij komt tot dit bedrag door het ziektegeld van € 2.653,70 te vermeerderen met de prestatietoeslag van € 204,85 en de aanvulling hogere werkweek van € 312,20, en te verminderen met € 311,92. Hierop is ter zitting door werknemer niet inhoudelijk gereageerd. De kantonrechter stelt daarom werknemer in de gelegenheid zich uit te laten over de hoogte van het brutosalaris en de hoogte van de transitievergoeding (uitgaande van einde dienstverband per heden). Daarna krijgt Dorrestijn de mogelijkheid hierop te reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 05-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:9579

**Zaaknummer:** 11876017 \ HA VERZ 25-138

**Rechters:** A.J.M. van Breevoort

**Advocaten:** R.A.D. Koppelaar

**Wetsartikelen:** 7:673 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst van medisch moleculair microbioloog op de i-grond met toekenning van een cumulatievergoeding.***

*Feiten*

Labmicta verricht in haar laboratorium medisch diagnostisch onderzoek ten behoeve van de gezondheidszorg. Werknemer is op 1 oktober 2022 in dienst getreden bij Labmicta als medisch moleculair microbioloog. Labmicta voert diagnostiek uit voor Diagnostiek voor U (DvU), waarvoor werknemer en X één dag per twee weken ter beschikking zijn gesteld. In juli 2024 is Labmicta door DvU gevraagd om haar te laten werken aan een nieuwe NGS-test. De test was al ontwikkeld door bedrijf Y. De medische validatie moest plaatsvinden door een arts-microbioloog en de technische validatie door een medisch moleculair microbioloog. Werknemer en X zijn in juli 2024 begonnen aan het project. Binnen Labmicta wordt gewerkt volgens de ISO-norm. Op 8 april 2025 werd vernomen dat de test al als enige diagnostische methode werd gebruikt. Op 10 april 2025 is aan de stuurgroep kwaliteit van Labmicta de opdracht gegeven om te onderzoeken waar de opzet van de validatie en de resultaten van de NGS-test niet aan voldoen. De stuurgroep concludeerde dat de validatie onvoldoende was, er meerdere vals-positieve uitslagen waren en patiëntrisico's onvoldoende in kaart waren gebracht. Op 23 april 2025 heeft bestuurder A aan werknemer en X de instructie gestuurd om slechts werkzaamheden te verrichten binnen de gestelde kaders, behoudens expliciete toestemming van Labmicta. Op 12 juni 2025 vond een gesprek plaats tussen B (directeur bedrijfsvoering) en werknemer. Hij gaf aan het besluit tot staken van de diagnostiek te respecteren maar er niet achter te staan. B vond het zorgwekkend dat werknemer zich kennelijk geen zorgen maakt over de patiëntveiligheid, die in gevaar is gebracht. Op 13 juni 2025 heeft DvU een GAP-analyse laten verrichten. Het bleek dat essentiële onderdelen van de validatie niet of niet volledig zijn uitgevoerd. De conclusie was dat de test niet kon worden toegepast in de patiëntendiagnostiek. In een overleg op 17 juni 2025 kwamen Labmicta en DvU tot de conclusie dat de samenwerking in de huidige vorm niet houdbaar is en dat alles rondom de NGS-test gestaakt wordt. In juni werd duidelijk dat DvU de door haar geleden schade, die oploopt tot 1,5 miljoen euro, op Labmicta wil verhalen. Op 20 juni 2025 is nogmaals gesproken

met werknemer over zijn handelen, de klachten en financiële gevolgen, maar net als voorheen voelde hij zich niet verantwoordelijk en weigerde hij te reflecteren op zijn handelen. Daarop heeft Labmicta laten weten te streven naar het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verweert zich tegen het verzoek en stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen.

#### *Oordeel*

#### *E-grond*

Labmicta verwijt het werknemer dat hij de medische staf geen toestemming heeft gevraagd voor het live gaan met de test. Alvorens tot een verwijt te kunnen komen moet het voor werknemer duidelijk zijn wat voor werkgever als ontoelaatbaar gedrag wordt beschouwd. Van belang hierbij is dat Labmicta onvoldoende duidelijke regels of richtlijnen heeft overgelegd waaruit volgt wat Labmicta van een werknemer in geval van een validatieopdracht precies verwacht. Volgens Labmicta moest werknemer de *proof-of-concept* methode volgen, terwijl werknemer ter zitting het standpunt inneemt dat nooit via die methode werd gewerkt. Ter zitting is ook gebleken dat dit de eerste validatieopdracht van Labmicta was. Werknemer heeft ter zitting erkend op de hoogte te zijn van het formele besluitvormingsproces bij Labmicta, waaronder dat de beslissingen over de validatie en starten met live gaan via een voorlegger aan het MT/de medische staf hadden moeten worden voorgelegd. Hij erkent ook dat dat niet is gebeurd. Werknemer heeft daar geen gerechtvaardigde verklaring voor. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet doen hem kan worden verweten. Dit alleen levert echter onvoldoende grond op voor ontbinding. De kantonrechter weegt hierbij mee dat Labmicta ervan op de hoogte was dat de test live ging zonder dat hiervoor toestemming was gevraagd en geen signaal heeft afgegeven dat dit niet was toegestaan.

#### *G-grond*

Naar het oordeel van de kantonrechter is de verstandhouding tussen partijen verstoord geraakt toen er vanaf april-mei een inhoudelijke discussie ontstond over de tekortkomingen van de ontwikkelde test. Labmicta was kritisch over het product, terwijl werknemer en zijn collega vonden dat het voldeed. In de verhouding tussen werkgever en werknemer had het op de weg van werknemer gelegen om zich open te stellen voor de kritiek van werkgever en om zich in te spannen mee te werken aan verbetering, nu aantoonbaar foute testresultaten waren binnengekomen en het Labmicta is die de verantwoordelijkheid draagt, als werkgever, voor het werk van werknemer en als partner van DvU en bedrijf Y. Daarbij komt dat niet alleen de goede naam van werkgever in het geding was maar ook investeringen. Werknemer heeft ter zitting erkend dat hij in april 2025 herhaaldelijk door A per e-mail is benaderd voor advies

over en toelichting op de techniek en het validatieproces, en dat hij op geen van de berichten heeft gereageerd. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer hier onvoldoende verantwoordelijkheid heeft genomen, wat hem kan worden verweten en waardoor de arbeidsrelatie is verstoord. Hierbij weegt ook mee dat werknemer ondanks de instructie van Labmicta om slechts werkzaamheden te verrichten binnen de gestelde kaders, op 20 mei 2025 in retrospectief het Addendum Validatierapport voor akkoord heeft getekend. De kantonrechter is van oordeel dat van werknemer, het bestuur en de bij de validatie betrokkenen (medische staf) verwacht had mogen worden dat zij in een open gesprek hun ervaringen betreffende de (eerste) validatieopdracht zouden bespreken en over en weer hun ervaren ongemak op tafel zouden leggen. Dat zij over en weer hun verwachtingen betreffende de uitvoering van de validatie zouden uitspreken en zouden bespreken hoe het kan dat deze verwachtingen zo van elkaar verschillen. Een dergelijk gesprek heeft echter niet plaatsgevonden. Tot een voldragen g-grond kan dan niet worden gekomen.

#### *I-grond*

De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een combinatie van omstandigheden genoemd in het verwijtbaar handelen en de verstoorde verstandhouding die zodanig is dat van Labmicta in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsverhouding te laten voortduren. Gezien de verhoudingen is herplaatsing niet aan de orde. Het verzoek van werknemer om Labmicta te veroordelen een transitievergoeding te betalen, zal worden toegewezen. De kantonrechter is voornemens om de helft van de aan werknemer toekomende transitievergoeding als extra vergoeding toe te kennen. Werknemer heeft verzocht om toekenning van een billijke vergoeding, maar gezien bovenstaande conclusie kan daar geen sprake van zijn.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 05-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2025:6417

**Zaaknummer:** 11837533 EJ VERZ 25-175

**Rechters:** J.M. Marsman

**Advocaten:** mr. N. Stroil, R.J. Lindeboom, N.W. Huijgen en J. van Gogh

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:669 lid 3 sub i BW, 7:671b BW en 7:673 BW

## RECHTSPRAAK

***Het raadplegen van het kentekenregister voor privédoeleinden is een dringende reden, maar het ontslag op staande voet is te laat gegeven. Ontslag op staande voet vernietigd.***

### *Feiten*

Werknemer, geboren in 1980, is sinds 2024 in dienst bij de gemeente Delft (hierna: de gemeente) op basis van een arbeidsovereenkomst voor één jaar. Hij is werkzaam als buitengewoon opsporingsambtenaar (controleur openbare ruimte). Op 9 december 2024 heeft werknemer de ambtseed afgelegd. Op de arbeidsovereenkomst is de gedragscode integer handelen van toepassing. Voor de uitvoering van zijn functie heeft werknemer toegang tot het systeem City Control, waarmee hij onder meer kentekengegevens uit het RDW-register kan raadplegen. Op 12 februari 2025 heeft werknemer aan zijn leidinggevende gemeld dat hij in december 2024 twee kentekens in dat systeem heeft geraadpleegd. Deze voertuigen stonden geparkeerd bij de huurwoning van zijn (inmiddels ex-)partner. Op 19 februari 2025 heeft de gemeente met werknemer een gesprek gevoerd. Diezelfde dag heeft de gemeente schriftelijk laten weten dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door voor privédoeleinden onbevoegd voertuig- en persoonsgegevens van derden te raadplegen, en dat zij voornemens is een ontbindingsverzoek in te dienen. Werknemer is per direct vrijgesteld van werkzaamheden. Partijen hebben zonder resultaat geprobeerd een regeling te treffen. Bij brief van 10 maart 2025 heeft de gemeente werknemer op staande voet ontslagen wegens dit onbevoegd gebruik van het RDW-systeem. Werknemer verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet, wedertewerkstelling en loondoorbetaling, en subsidiair betaling van vergoedingen wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De gemeente verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor het geval het ontslag op staande voet geen stand houdt.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Hoewel het raadplegen van het kentekenregister voor privédoeleinden een dringende reden oplevert, is het ontslag niet onverwijld gegeven. Tussen het bekend worden van de gedraging op 12

februari 2025, het gesprek op 19 februari 2025 en de daadwerkelijke opzegging op 10 maart 2025 is te veel tijd verstreken. Dat partijen tussentijds overleg voerden, maakt dit niet anders. Omdat de arbeidsovereenkomst na 10 maart 2025 is blijven voortduren, heeft werknemer recht op doorbetaling van loon tot 29 september 2025, inclusief vakantietoeslag en niet-genoten vakantiedagen, vermeerderd met wettelijke verhoging en wettelijke rente. Werkgever moet een bruto-nettospecificatie verstrekken. De gevorderde wedertewerkstelling wordt afgewezen omdat het dienstverband inmiddels van rechtswege is geëindigd. Het verzoek van werkgever om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door het ontslag op staande voet. Wel wordt voor recht verklaard dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 27-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:19747

**Zaaknummer:** 11692102 en 11691244

**Rechters:** F.A.M. Veraart

**Advocaten:** I.I. Feenstra en C.I. van Gent

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

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is ten onrechte op staande voet ontslagen wegens het meenemen van statiegeldverpakkingen uit personeelsprullenbakken. Werknemer krijgt gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer is op 12 augustus 2013 in dienst getreden bij EW Cleaning Operations B.V. (hierna: EW) als schoonmaakmedewerker. Vanaf 14 november 2022 werkte hij voor EW op een locatie aangeduid als [locatie]. In de arbeidsovereenkomst uit 2013 staat dat werknemer geen zaken van werkgever of relaties mag meenemen. De geldende reglementen, waaronder *Werken bij EW*, zijn daarop van toepassing en werknemer heeft deze reglementen ontvangen. Op 25 januari 2025 heeft EW een geüpdatete versie van het boekje *Werken bij EW* gepubliceerd, waarin staat dat gevonden voorwerpen waaronder statiegeldflessen en blikjes moeten worden afgegeven bij de leidinggevende; het niet melden kan worden gezien als verduistering of diefstal. Op 27 februari 2025 heeft werknemer na zijn dienst statiegeldflessen en -blikjes meegenomen. Dit heeft de beveiliging op camerabeelden gezien. Tijdens een gesprek op 1 maart 2025 heeft werknemer verklaard dat hij soms gevonden blikjes meenam en daarvoor in totaal ongeveer € 35 had ontvangen, dat hij niet wist dat dit niet was toegestaan en dat hij bereid was eventuele schade te vergoeden. Op 2 maart 2025 liet [locatie] weten dat werknemer niet langer welkom was. Op 3 maart 2025 stelde EW werknemer telefonisch op non-actief in afwachting van onderzoek. Op 4 maart 2025 vond een gesprek plaats waarna werknemer op staande voet is ontslagen. Dit ontslag is diezelfde dag schriftelijk bevestigd. Werknemer is op 26 maart 2025 elders als schoonmaker in dienst getreden. Werknemer verzoekt onder meer betaling van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding, omdat er volgens hem geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

### *Ontslag op staande voet*

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat er geen sprake is van een dringende reden. De meegenomen flessen en blikjes kwamen uit personeelsprullenbakken in een personeelsgedeelte en niet uit een recyclebak, werknemer had een lang dienstverband, er waren geen eerdere officiële waarschuwingen, en het was onvoldoende duidelijk dat dit gedrag verboden was. Het door EW gestelde zerotolerancebeleid was onvoldoende kenbaar gemaakt aan werknemers. Onder deze omstandigheden had EW met een minder vergaande maatregel moeten volstaan.

### *Vergoedingen*

Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, is de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd. Werknemer krijgt een gefixeerde schadevergoeding van € 14.991,57 bruto, een transitievergoeding van € 15.397,48 bruto en daarnaast een billijke vergoeding van € 5.000 bruto gelet op het ernstig verwijtbaar handelen van EW. Daarbij weegt mee dat werknemer snel ander werk vond en zijn schade beperkt is.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 30-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:7225

**Zaaknummer:** 11690302 \ EA VERZ 25-536

**Rechters:** J.M.B. Cramwinckel

**Advocaten:** W.B. van Lingen

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

## RECHTSPRAAK

***Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat het loon en TVT-correcties juist waren verwerkt en is daarnaast zijn re-integratieverplichtingen niet nagekomen. Veroordeling tot betaling van achterstallig loon, correctie van TVT-uren en naleving van zijn verplichtingen bij ziekte.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 september 2019 in dienst getreden bij TR Intertrans B.V. (hierna: TR Intertrans) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing. Werknemer werkt als chauffeur met een huidig loon van € 3.254,83 bruto per maand. Werknemer heeft zich op 15 januari 2024 ziekgemeld. Partijen twisten over de vraag of werkgever tekort is geschoten in de betaling van het loon, de verwerking van TVT-uren, de betaling van wachtdagen en de verplichtingen rondom de re-integratie van werknemer.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat werkgever het achterstallige loon niet voldoende gemotiveerd heeft betwist. Werkgever heeft geen specificaties of betalingsbewijzen overgelegd, terwijl dit wel van hem verwacht mag worden. Het volledige achterstallige loon wordt daarom toegewezen, evenals de gematigde wettelijke verhoging (30%) en de wettelijke rente. Ook het loon vanaf 1 november 2024 tot de zittingsdatum wordt toegewezen. Voor de periode vóór de ziekmelding is niet voldoende onderbouwd dat TVT-uren onterecht zijn afgeschreven; deze vordering wordt afgewezen. Voor de periode ná de ziekmelding heeft werkgever erkend dat TVT-uren ten onrechte zijn verrekend maar dit niet onderbouwd; de correctie over januari en februari 2024 wordt daarom toegewezen. Werkgever heeft onvoldoende toegelicht op grond waarvan hij twee wachtdagen mocht inhouden. Omdat uit arbeidsovereenkomst of cao geen basis volgt, wordt de vordering tot terugbetaling van deze wachtdagen toegewezen, inclusief aangepaste loonstroken.

Werkgever heeft nagelaten een bedrijfsarts in te schakelen en daarmee zijn re-integratieverplichtingen niet nageleefd. Werkgever wordt veroordeeld deze verplichtingen alsnog na te komen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 16-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:7992

**Zaaknummer:** 11440195

**Rechters:** I.H. Lips

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgeefster wordt bij verstek veroordeeld het achterstallig loon van werknemer te betalen omdat zij niet ter zitting is verschenen.***

#### *Feiten*

Werknemer heeft voor B.M.N. B.V. (hierna: BMN) gewerkt als schoonmaker over de periode van 22 september 2024 tot en met augustus 2025. Werknemer stelt dat hij niet zijn volledige loon heeft ontvangen, hoewel hij hier herhaaldelijk om heeft gevraagd. In onderhavige procedure verzoekt werknemer dan ook om betaling van achterstallig loon, opgebouwde vakantiedagen, de wettelijke verhoging, de wettelijke rente en buitengerechtelijke incassokosten. BMN heeft zich wel in de procedure gemeld, maar is desondanks niet op zitting verschenen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter verleent verstek aan BMN omdat zij niet op zitting is verschenen. Omdat er geen verweer is gevoerd, gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de stellingen van werknemer, tenzij de vorderingen hem onrechtmatig of ongegrond voorkomen. De kantonrechter gaat voor het toe te wijzen bedrag aan achterstallig loon in beginsel uit van een bedrag van € 21.927 bruto waarop een bedrag van € 6.571 netto in mindering strekt. De kantonrechter heeft enkele tegenstrijdigheden in de dagvaarding van werknemer geconstateerd. Het loon dat in het petitum wordt genoemd (€ 20.822 bruto) komt namelijk niet overeen met de toelichting die in de dagvaarding onder punt 26 is gegeven (€ 15.266 bruto). In die toelichting wordt een totaalbedrag aan achterstallig loon genoemd van € 15.266 bruto. Uit de punten 6, 7 en 20 van de dagvaarding blijkt alleen dat ook die berekening niet juist is, omdat daarbij bruto- en nettobedragen door elkaar zijn gebruikt. BMN zal moeten berekenen aan de hand van een bedrag van € 21.927,00 bruto waarop een bedrag van € 6.571,00 netto in mindering strekt (en daarvan bruto/nettospecificaties moeten overleggen), wat het brutobedrag is waar werknemer nog recht op heeft. Verder moet BMN de wettelijke rente en de wettelijke verhoging betalen. Daarnaast moet BMN de niet-genoten vakantiedagen betalen. Op grond van artikel 28 van de Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf betreft dit 10% over ieder gewerkt uur. Over het totaalbedrag aan

brutoloon dat werkgeefster aan achterstallig loon moet betalen, moet daarom nog 10% worden gerekend voor de opgebouwde vakantiedagen. De kantonrechter stelt voorts vast dat in de toelichting van de dagvaarding ook een bedrag aan vakantietoeslag wordt genoemd waarop werknemer recht zou hebben. Deze vordering ontbreekt in het petitum van de dagvaarding, wat betekent dat de kantonrechter dit bedrag niet kan toewijzen. Om een eventuele volgende procedure te voorkomen doet BMN er volgens de kantonrechter wel verstandig aan de vakantietoeslag vrijwillig te betalen. Tot slot wordt BMN veroordeeld de buitengerechtelijke incassokosten en proceskosten te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 13-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:6107

**Zaaknummer:** 11897174 \ MV EXPL 25-164 BW 31650

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** F.T. Zoutberg

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 7:625 BW en 6:96 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster komt zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen niet na door zich onvoldoende meewerkend en te star op te stellen. Ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen wordt toegewezen.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 september 2016 als medewerkster dienstverlening F (medior erfpachtbeheerster) in dienst getreden bij de gemeente Amsterdam. Tussen werkneemster en de gemeente is op enig moment discussie ontstaan over de invulling van de vacature tot senior erfpachtbeheerster. Op 22 januari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat er sprake is van een medische aandoening en dat werkgerelateerde factoren hebben bijgedragen aan het verzuim. In onderhavige procedure verzoekt de gemeente de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding. Volgens de gemeente heeft werkneemster verwijtbaar gehandeld door zonder deugdelijke grond en ondanks talloze verzoeken en aanmaningen niet te voldoen aan haar re-integratieverplichtingen. Zo was werkneemster, volgens de gemeente, meermaals niet bereikbaar en heeft zij geweigerd aan de door de bedrijfsarts voorgestelde mediation en interne gesprekken mee te werken. Ook heeft zij niet meegewerkt aan het opstellen van een eerstejaarsevaluatie en de bijstelling van het plan van aanpak.

### *Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat er een redelijke grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk de primair aan het verzoek ten grondslag gelegde 'e-grond'. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkneemster zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen met betrekking tot het voeren van gesprekken en mediation en met betrekking tot de eerstejaarsevaluatie en het plan van aanpak niet is nagekomen. Daarbij is van belang dat de bedrijfsarts partijen meermaals heeft geadviseerd met elkaar in gesprek te blijven en het conflict op te lossen via mediation. Werkneemster heeft zich daarentegen onvoldoende meewerkend en te star opgesteld. Tot ondertekening van een

mediationovereenkomst en inhoudelijke mediation is het namelijk nooit gekomen, omdat werkneemster maar vragen aan de mediator bleef stellen. Het valt werkneemster daarom te verwijten dat mediation niet van de grond is gekomen. Zij heeft pas zelf weer mediation voorgesteld aan het einde van het traject, nadat de gemeente het ontbindingsverzoek al had ingediend. Daar komt bij dat werkneemster herhaaldelijk heeft geweigerd in gesprek te gaan met de door de gemeente voorgestelde gesprekspartners, terwijl het niet aan de werknemer is om te bepalen met welke personen en op welke voorwaarden gesprekken binnen een re-integratietraject worden gevoerd. Werkneemster heeft bovendien ook niet of in ieder geval onvoldoende inzichtelijk gemaakt waarom zij niet in staat zou zijn om mee te werken aan haar re-integratie. Zij heeft ook geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid een second opinion of deskundigenoordeel aan te vragen. De kantonrechter stelt vast dat de gemeente werkneemster wel eerst schriftelijk heeft gemaand tot nakoming van haar re-integratieverplichtingen, het loon van werkneemster om die reden (terecht) heeft gestaakt en in onderhavige procedure een deskundigenverklaring van het UWV heeft overgelegd. Daarmee heeft de gemeente aan alle formele vereisten voldaan om tot ontbinding over te kunnen gaan. Het opzegverbod tijdens ziekte staat de ontbinding niet in de weg, nu werkneemster zonder deugdelijke grond haar re-integratieverplichtingen weigert na te komen. Omdat de kantonrechter het handelen van werkneemster slechts verwijtbaar en niet ernstig verwijtbaar acht, zal de ontbinding worden uitgesproken per 1 december 2025 en wordt werkneemster een transitievergoeding toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 15-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:12584

**Zaaknummer:** 11810618 AO VERZ 25-102

**Rechters:** M.A.J. Berkers

**Advocaten:** S.L. Haasdijk en W.I. Feenstra

**Wetsartikelen:** 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670a lid 1 BW en 7:671b BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgeefster maakt indirect onderscheid op grond van geloofsovertuiging door werknemer die zijn vrouwelijke collega geen hand wilde schudden te ontslaan in de proeftijd.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 juni 2025 in dienst getreden bij werkgeefster als IT Servicedesk medewerker. Werknemer is vervolgens gedetacheerd bij het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers (COA). Op 3 juni 2025, op zijn tweede werkdag, heeft werknemer een van zijn vrouwelijke teamhoofden ontmoet. Werknemer heeft tijdens deze ontmoeting geweigerd haar de hand te schudden. Het COA heeft bij werkgeefster een melding gedaan wegens discriminatie op grond van geslacht. Als reactie hierop heeft werknemer naar het desbetreffende teamhoofd een e-mail gestuurd waarin hij uitlegt dat hij vanwege zijn geloofsovertuiging geen fysieke begroeting aangaat met vrouwen. Op diezelfde dag heeft werknemer een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst ontvangen. Werkgeefster doet daarbij een beroep op het overeengekomen proeftijdbeding. Als reden voor ontslag wordt – na navraag hierover door werknemer – opgegeven dat er onvoldoende aansluiting is geconstateerd tussen het functioneren van werknemer en de verwachtingen binnen de organisatie. In onderhavige procedure verzoekt werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ter hoogte van € 40.800 bruto, wegens het indirect maken van onderscheid op grond van geloofsovertuiging.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat het een werkgever niet is toegestaan om een werknemer te ontslaan op grond van zijn godsdienst of levensovertuiging. Vast staat immers dat werknemer op zijn tweede werkdag heeft geweigerd om de hand van een medewerkster te schudden, hij in een e-mail aan deze medewerkster heeft aangegeven dat dit vanwege zijn geloofsovertuiging is, het COA een melding heeft gedaan bij werkgeefster, partijen vervolgens hierover in gesprek zijn gegaan en de arbeidsovereenkomst van werknemer zonder opgaaf van redenen diezelfde dag nog is opgezegd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer hiermee voldoende feiten en omstandigheden aangevoerd die

doen vermoeden dat er bij de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst op 4 juni 2025 indirect onderscheid is gemaakt. Het is daarom aan werkgeefster om te bewijzen dat de reden voor het ontslag daar niet mee te maken had. Werkgeefster is hierin niet geslaagd. Het adjunct-teamhoofd ICT heeft namelijk verklaard dat de twijfels over de geschiktheid van werknemer samenhangen met het feit dat hij het vrouwelijke teamhoofd geen hand wilde geven. Dit betekent dat werkgeefster, door van haar werknemers te verlangen dat zij de hand schudden van collega's (of werknemers van opdrachtgevers) indirect onderscheid heeft gemaakt, hetgeen in beginsel verboden is. Naar het oordeel van de kantonrechter is van een objectieve rechtvaardiging in dit geval geen sprake. Werknemer werkt als IT-servicedeskmedewerker vrijwel volledig vanuit huis en het contact met klanten en collega's verloopt daarom voornamelijk telefonisch. Verder heeft werkgeefster niet onderbouwd waarom voor die momenten dat werknemer wel naar kantoor zou moeten komen, het schudden van handen noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn werkzaamheden. De kantonrechter wijst daarom de verzochte billijke vergoeding toe en stelt deze vast op een bedrag van € 34.000 bruto. Daarin weegt zwaar mee dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst op basis van verboden onderscheid heeft opgezegd, er geen aanleiding bestaat dat het dienstverband van werknemer eerder dan 1 juni 2026 tot een einde zou zijn gekomen en aannemelijk is dat werknemer binnen een termijn van een jaar een vergelijkbare baan moet kunnen krijgen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 28-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:19487

**Zaaknummer:** 11806952 RP VERZ 25-50537

**Rechters:** D. Nobel

**Advocaten:** mr. S.J. van Oss en O. Sahin

**Wetsartikelen:** 7:681 lid 1 sub c BW, 5 lid 1 sub c Awgb, 8 Awgb en 10 lid 1 Awgb

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer is wegens drugsgebruik ten onrechte op staande voet ontslagen. Achteraf vals-positieve speekseltest en negatief bloedonderzoek.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2025 in dienst getreden bij DHL eCOMMERCE (Netherlands) B.V. (hierna DHL). DHL heeft hem op 21 maart 2025 op staande voet ontslagen wegens het tijdens zijn werkzaamheden als bezorger onder invloed zijn van drugs (cannabis), hetgeen nadrukkelijk verboden is in de DHL-huisregels. Werknemer is op 18 maart jl. tijdens zijn werkzaamheden als chauffeur door de politie staande gehouden vanwege vermoedelijke overtreding van de verkeersregels (PDA-gebruik tijdens rijden) waarna een speekseltest is afgenomen. Deze wees op drugsgebruik. Werknemer is vervolgens meegenomen naar het bureau voor aanvullend bloedonderzoek. Ook daar kwam uit dat werknemer drugs (cannabis) had gebruikt. De politie meldt op 14 april 2025 dat uit het ziekenhuisrapport is gebleken dat er in het bloed, ten tijde van het bloedonderzoek, geen stoffen zijn aangetroffen die de rijvaardigheid negatief kunnen beïnvloeden of de vastgestelde grenswaarden hebben overschreden zoals gesteld in het Besluit alcohol, drugs en geneesmiddelen in het verkeer en/of vermeld in artikel 8 Wegenverkeerswet 1994. Werknemer meldt DHL via zijn gemachtigde dat hij voornemens is in een gerechtelijke procedure aanspraak te maken op de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en de billijke vergoeding, maar dat hij openstaat voor een regeling. DHL biedt de mogelijkheid van terugkeer en trekt het ontslag op staande voet in. Werknemer stelt geen vertrouwen meer te hebben in een vruchtbare samenwerking. Werknemer verzoekt naast de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 33.690 bruto.

#### *Oordeel*

DHL erkent de vergoeding voor onregelmatige opzegging te moeten betalen. Ook heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Ten aanzien van de billijke vergoeding oordeelt de kantonrechter als volgt. Achteraf gezien heeft DHL werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen. Dat erkent zij ook. Dit wil echter niet per definitie zeggen dat het ontslag op

staande voet op het moment dat DHL het gaf, aan de hand van wat DHL toen wist en moest weten, ook onterecht was. Werknemer heeft aan DHL meegedeeld dat hij van de politie een rij-ontzegging van 24 uur had gekregen in verband met drugsgebruik. Dit was tijdens zijn werkzaamheden als bezorger voor DHL. Er is kennelijk een misverstand ontstaan over hoe definitief de uitslag van de speeksel- en bloedtest was. DHL was (kennelijk) in de veronderstelling dat het om een definitieve uitslag ging. Dat werknemer heeft gezegd dat dit niet zo was, dat de definitieve uitslag nog moest komen, is niet gebleken. Toen DHL er eenmaal achterkwam dat zij werknemer ten onrechte op staande voet ontslagen had, heeft zij dit ruimhartig proberen goed te maken. Werknemer kon terugkomen, hem werd met terugwerkende kracht zijn loon betaald en hij kreeg een vergoeding voor gemaakte juridische kosten. DHL had werknemer wellicht ook de 24 uur dat hij een rij-ontzegging had, kunnen doorbetalen, maar dat zij dit niet wilde, lijkt niet het springende punt te zijn geweest waarop de besprekingen tussen partijen zijn afgebroken. Naar het oordeel van de kantonrechter valt DHL geen ernstig verwijt te maken; het verzoek om een billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 31-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:13141

**Zaaknummer:** 11713908 VZ VERZ 25-3697

**Rechters:** I.K. Rapmund

**Advocaten:** A. Cremer en A. Koekkoek

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 7:628 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Aan statutair directeur wordt een billijke vergoeding toegekend omdat niet is gebleken dat er ten tijde van het ontslag sprake was van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2020 in dienst getreden bij werkgeefster, een expertisebureau voor letsel- en overlijdensschade, in de functie van operationeel directeur met een salaris van € 8.436,00 bruto per maand. Er is een concurrentiebeding van toepassing. Werkgeefster heeft één aandeelhouder met een indirecte bestuurder. Naast zijn dienstverband is werknemer per 1 juni 2021 ook benoemd tot statutair directeur. In december 2021 heeft werknemer 4,99% van de aandelen gekocht. De koopprijs van de aandelen bedraagt € 62.625. In de koopovereenkomst van de aandelen is ook een non-concurrentiebeding opgenomen. In de algemene vergadering van aandeelhouders van 27 mei 2025 is werknemer als statutair directeur ontslagen. Bij brief van 30 mei 2025 heeft werkgeefster het ontslag als statutair directeur bevestigd en is daarnaast de arbeidsovereenkomst – met inachtneming van de opzegtermijn van twee maanden – opgezegd per 1 augustus 2025. Werknemer verzoekt de rechtbank onder meer werkgeefster, de aandeelhouder en haar bestuurder te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 300.000 bruto en vernietiging dan wel matiging van de concurrentiebedingen. Werknemer stelt dat er geen redelijke grond bestond voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

#### *Oordeel*

#### *Ontvankelijkheid*

De aandeelhouder en de bestuurder hebben op basis van de arbeidsrechtelijke relatie met werkgeefster aangevoerd dat werknemer niet ontvankelijk dient te worden verklaard in de tegen hen ingestelde vorderingen over de buitengerechtelijke kosten en de vernietiging van het non-concurrentiebeding in de aandeelhoudersovereenkomst. Deze vorderingen kunnen naar het oordeel van de rechtbank niet worden aangemerkt als vorderingen die verband houden met het einde van het dienstverband. De aandeelhouder en de bestuurder zijn geen

partij in de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat werknemer in deze procedure niet-ontvankelijk is in zijn vorderingen tegenover de aandeelhouder en de bestuurder.

#### *Einde arbeidsovereenkomst*

De rechtbank stelt voorop dat de vennootschapsrechtelijke relatie tussen werknemer en werkgeefster is geëindigd als gevolg van het ontslagbesluit van 27 mei 2025. De rechtsgeldigheid van dit besluit is niet in geschil. De vennootschapsrechtelijke verhouding die tussen partijen bestond, brengt met zich dat werknemer te allen tijde zonder zijn instemming of preventieve toets door de aandeelhoudersvergadering als bevoegd orgaan kon worden ontslagen als statutair directeur. Het uitgangspunt is dat het rechtsgeldig ontslag van een statutair bestuurder uit zijn of haar vennootschapsrechtelijke positie als regel ook opzegging van de arbeidsovereenkomst met zich brengt.

#### *Redelijke grond voor ontbinding*

De rechtbank stelt in dit kader voorop dat de bij het ontslag genoemde redenen hiervoor het toetsingskader vormen. Een statutair bestuurder die zonder preventieve toetsing wordt ontslagen, moet weten waartegen hij zich moet verweren. Later aangevoerde gronden worden daarom niet meegenomen in de beoordeling. Aan de hand van onder meer de toelichting op de agenda van de aandeelhoudersvergadering, de betwisting van werknemer en de tussen partijen gevoerde correspondentie oordeelt de rechtbank dat niet is gebleken dat er op 27 mei 2025 een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie tussen partijen bestond.

#### *Billijke vergoeding*

De rechtbank kent werknemer een billijke vergoeding toe van € 55.000 bruto. De rechtbank onderkent dat het werknemer als gevolg van het in de aandeelhoudersovereenkomst overeengekomen concurrentie- en relatiebeding in de praktijk nog steeds niet vrij staat om in dienst te treden bij een met werkgeefster concurrerend bedrijf. Voor de vernietiging of beperking van dat beding dient een afzonderlijke procedure te worden gevoerd. Hoewel dit beding niet rechtstreeks de arbeidsverhouding raakt, is dit beding wel van invloed op de mogelijkheden die werknemer heeft op de arbeidsmarkt. De rechtbank kent geen billijke vergoeding toe ter hoogte van twee volledige jaarsalarissen zoals hij heeft verzocht. Bij zijn berekening heeft werknemer miskend dat hij direct aansluitend aan zijn ontslag als zzp'er is gestart bij een andere werkgever. Dat werknemer een te hoge prijs heeft gekregen voor de teruglevering van zijn aandelen laat de rechtbank buiten beschouwing.

#### *Concurrentiebeding, rectificatie en buitengerechtelijke kosten*

Omdat het dienstverband zonder redelijke grond is opgezegd kan werkgeefster geen rechten meer ontlenen aan het non-concurrentiebeding. Het verzoek tot vernietiging van het non-concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Omdat werknemer onvoldoende gesteld heeft welk belang hij heeft bij een rectificatie wordt dit verzoek afgewezen. De rechtbank is van oordeel dat werkgeefster niet heeft gehandeld zoals van een goed werkgever mag worden verwacht. De juridische kosten die werknemer heeft gemaakt, kunnen als schade worden aangemerkt. Deze kosten komen voor vergoeding in aanmerking voor zover het redelijk en noodzakelijk was de deskundige bijstand in te roepen en de gemaakte kosten naar hun omvang redelijk zijn (de dubbele redelijkheidstoets).

---

**Instantie:** Rechtbank Zeeland-West-Brabant

**Datum uitspraak:** 27-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2025:7781

**Zaaknummer:** C/02/438031 / HA RK 25-173

**Rechters:** mr. Luijks

**Advocaten:** mr. M.L. de Bruijn en K.R. Wagenaar-Bakker

**Wetsartikelen:** 6:96 BW, 7:653 BW, 7:669 BW, 7:682 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Bedrijf is feitelijk beëindigd, maar werkgever onderneemt geen stappen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en betaalt het loon niet. Werkneemster verzoekt ontbinding.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 24 februari 1993 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) werkgever in de functie van verkoopmedewerkster II van het filiaal met een loon van € 2.093,16 bruto per vier weken inclusief vakantietoeslag en exclusief overige emolumenten. Werkgever heeft op 1 november 2021 het filiaal overgenomen en als eenmanszaak geëxploiteerd. De vestiging is per 1 oktober 2024 gesloten naar aanleiding van het besluit van het moederbedrijf. Werkneemster heeft een procedure in kort geding tegen werkgever gevoerd in verband met achterstallig salaris. Bij het vonnis van 3 februari 2025 is werkgever veroordeeld tot betaling van het (achterstallige) loon totdat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zou worden beëindigd. Omdat werkgever ook na het gewezen vonnis niet tot betaling is overgegaan, heeft werkneemster een deurwaarder de opdracht gegeven het vonnis te executeren. Op die manier heeft zij wel enig bedrag verhaald, maar niet de gehele loonvordering. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst tot op heden niet beëindigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen met ingang van 31 augustus 2025 te ontbinden, met toekenning van € 24.582,13 bruto aan transitievergoeding en € 54.422,16 aan billijke vergoeding. Zij stelt dat ondanks verschillende sommaties en een gerechtelijke procedure tot op heden geen ontslagvergunning bij het UWV is aangevraagd. Werkgever betaalt ook geen loon, waardoor zij zich in een benarde financiële situatie bevindt. Ze kan geen uitkering krijgen en moet interen op haar reserves om rond te komen. Werkgever is niet verschenen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter verbindt aan het niet verschijnen van werkgever het gevolg dat de stellingen van werkneemster niet zijn betwist, zodat die stellingen voor juist worden gehouden. Bij de beoordeling van de verzochte ontbinding stelt de kantonrechter voorop dat betaling van loon een van de hoofdverplichtingen van de werkgever uit hoofde van de arbeidsovereenkomst is.

Tussen partijen staat vast dat werkgever het loon vanaf 1 oktober 2024 – afgezien van het bedrag dat door executiemaatregelen is ontvangen – niet meer heeft betaald. De arbeidsovereenkomst wordt op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever ontbonden per 1 november 2025. Werkgever is de transitievergoeding verschuldigd evenals een billijke vergoeding van € 5.000 bruto, omdat hij geen ontslagvergunning heeft aangevraagd als gevolg waarvan werkneemster tot op heden geen (WW-)uitkering heeft kunnen aanvragen bij het UWV

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 24-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:9457

**Zaaknummer:** 11793148 \ HA VERZ 25-52

**Rechters:** M.J.C. van Leeuwen

**Advocaten:** A.L. Looijenga

**Wetsartikelen:** 7:671c BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:679 BW en 7:686a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgeefster heeft het ontslag op staande voet ingetrokken. Het verzoek van werknemer tot loonbetaling wordt toegewezen. Wettelijke verhoging en verrekening.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 17 maart 2025 bij werkgeefster in dienst getreden als automonteur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tot 16 oktober 2025) tegen een salaris van € 2.950 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Op 29 juli 2025 is werknemer op staande voet ontslagen onder meer omdat hij collega's onder druk zou hebben gezet om hem geld te lenen, geldproblemen heeft en om voorschotbetalingen heeft verzocht. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot wedertewerkstelling en betaling van loon vanaf 1 juli 2025, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Hij is van mening dat het ontslag niet rechtsgeldig is omdat de dringende reden ontbreekt en het ontslag bovendien niet onverwijld is gegeven.

#### *Oordeel*

Werkgeefster heeft op de zitting laten weten dat zij het ontslag op staande voet intrekt. Daardoor heeft werknemer geen belang meer bij de verzochte vernietiging van dat ontslag, zodat dit verzoek zal worden afgewezen. De intrekking van het ontslag heeft tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst voortduurt en werknemer recht heeft op loon. Omdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inmiddels op 16 oktober 2025 van rechtswege is geëindigd, wordt de verzochte loondoorbetaling inclusief de wettelijke verhoging tot aan deze einddatum toegewezen. De verzochte wedertewerkstelling wordt (gelet op het einde van de arbeidsovereenkomst) afgewezen. De kantonrechter ziet in de ontslagbrief van 29 juli 2025 geen enkele rechtvaardiging voor het uitblijven van de loonbetaling. De ontslagredenen hebben betrekking op de periode tot het loonbeslag van 11 juli 2025 en leveren geen dringende reden op. In dit verband overweegt de kantonrechter dat financiële problemen van werknemer (waaronder een loonbeslag) geen reden zijn om het dienstverband per direct te beëindigen, dat het werknemers in beginsel vrijstaat om een voorschot op het salaris en/of een geldlening te vragen, en dat van bedreiging en/of chantage niet is gebleken (terwijl daar bovendien niets

over in de ontslagbrief staat). De kantonrechter begrijpt dat werkgeefster een beroep doet op (gedeeltelijke) verrekening van het salaris over de periode juli-oktober 2025 met een aantal loonbeslagen en een openstaande geldlening van € 1.300. Werknemer heeft niet betwist dat het bedrag van de geldlening met het achterstallig salaris kan worden verrekend, zodat de kantonrechter heeft bepaald dat werkgeefster dit bedrag mag verrekenen met het salaris over juli 2025.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 04-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:12445

**Zaaknummer:** 11832595 \ AO VERZ 25-109

**Rechters:** M.A.J. Berkers

**Advocaten:** A.D. van Koningsveld

**Wetsartikelen:** 6:119 BW, 6:163 BW, 7:625 BW en 223 Rv

## RECHTSPRAAK

***Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen. Dat partijen verschillend denken over de functie-inrichting en de rol van werkneemster binnen de HR-afdeling, maakt volgens de kantonrechter niet dat er sprake is van een duurzaam en ernstig verstoorde arbeidsverhouding.***

### *Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 november 1999 bij Cosco Shipping Lines B.V. (hierna: 'Cosco') in dienst. In januari 2025 heeft Cosco besloten een nieuwe HR-manager aan te stellen. Wijziging in de inrichting van de HR-afdeling was volgens Cosco nodig, omdat er behoefte was aan een meer strategisch opererende HR-Manager. De HR-manager zou boven werkneemster komen te staan. Werkneemster zou daarbij volgens Cosco haar werkzaamheden als HR-adviseur kunnen blijven vervullen. In de periode daarna zijn over dit besluit diverse gesprekken gevoerd. Daarbij heeft Cosco steeds benadrukt dat werkneemster werd gewaardeerd om haar inzet en werkzaamheden en dat zij deze in de rol van HR-adviseur kon blijven voortzetten. Naast het functievoorstel is op 30 januari 2025 ook een voorstel tot beëindiging van haar dienstverband gedaan. Daarbij heeft Cosco wederom steeds benadrukt dat werkneemster ook gewoon in dienst kon blijven. Werkneemster heeft dit voorstel niet geaccepteerd. Op 13 maart 2025 heeft een mediationgesprek plaatsgevonden. Ook tijdens dit gesprek is benadrukt dat werkneemster kon blijven werken op de HR-afdeling. Vervolgens is werkneemster vrijgesteld van werk; volgens Cosco om werkneemster ruimte te geven om de ontwikkelingen af te wachten. Uiteindelijk heeft werkneemster op 17 april 2025 laten weten waar zij met betrekking tot het functievoorstel moeite mee had. In die brief schrijft haar gemachtigde onder meer: "Op basis van een volstrekt niet onderbouwd oordeel als zou cliënte 'competenties missen op het gebied van leiderschap, communicatie en visie' komt er uit het niets een voorstel dat erop neerkomt dat cliënte moet instemmen met een demotie en een forse vermindering van haar arbeidsvoorwaarden." In dezelfde periode heeft werkneemster een klacht vanwege ongelijke behandeling ingediend tegen de Deputy Managing Director. Deze klacht zag op vrouwonvriendelijk en discriminerend gedrag dat zij had gehoord op de afdeling. Op 4 juni 2025 heeft uiteindelijk nog een mediationgesprek plaatsgevonden, maar dit heeft nergens toe geleid. Cosco verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te

ontbinden, omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat de verhouding tussen partijen inmiddels onder druk staat en deuken heeft opgelopen, blijkt wel uit de over en weer gedane uitlatingen en het feit dat partijen inmiddels tegenover elkaar staan in deze procedure. Dat betekent echter nog niet dat er sprake is van een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub g BW. Tot het moment dat werkneemster een inhoudelijke reactie gaf op het functievoorstel en zij de klacht tegen de Deputy Managing Director indiende, was er kennelijk voor Cosco nog geen reden om niet met werkneemster verder te kunnen. De kantonrechter constateert dat partijen weliswaar op onderdelen verschillend denken, met name over de functie-inrichting en de rol van werkneemster binnen de HR-afdeling, maar dat is onvoldoende om te kunnen zeggen dat de verhoudingen tussen partijen zodanig zijn beschadigd dat een vruchtbare voortzetting van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet meer van Cosco gevegd kan worden. Ook het indienen van een klacht betekent op zichzelf niet dat er sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding met Cosco. Het staat een werknemer immers vrij om een melding of klacht te doen van (vermeend) ongewenst gedrag. Dat de relatie tussen werkneemster en de Deputy Managing Director hierdoor onder druk staat, betekent niet dat deze niet te herstellen is. Zeker gezien het langdurig dienstverband van werkneemster en haar vlekkeloos functioneren mag van Cosco naar het oordeel van de kantonrechter in de gegeven omstandigheden verwacht worden dat zij zich inspant om de HR-afdeling zodanig te (re)-organiseren dat werkneemster haar werkzaamheden kan voortzetten, dan wel dat Cosco zich inspant om in overleg met werkneemster te kijken naar een andere passende functie binnen de organisatie. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Cosco te snel naar het middel van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst gegrepen en gaat het niet aan dat Cosco van de ene op de andere dag werkneemster confronteert met het gegeven dat zij onvoldoende strategisch opereert en haar tevens confronteert met een demotie.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 29-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:13131

**Zaaknummer:** 11755308 VZ VERZ 25-4460

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** A. Ester en I.D.C.J. van Driel

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

## RECHTSPRAAK

### ***Werkneemster handelt ernstig verwijtbaar door zichzelf onbevoegd toegang te verschaffen tot de mailbox van haar leidinggevende en een OneDrive-link aan te klikken, waardoor zij inzage verkreeg in vertrouwelijke informatie.***

#### *Feiten*

De kantonrechter heeft de gemeente gelegenheid gegeven te bewijzen dat werkneemster via de uitgaande mailbox (verzonden items) van haar leidinggevende op een OneDrive-link naar een Excelbestand met de brievenselectie van sollicitanten voor de functie van medior projectondersteuner heeft geklikt. Ter onderbouwing heeft de gemeente een schriftelijke toelichting op een digitaal forensisch onderzoek ingebracht en een technisch specialist als getuige doen horen. Op verzoek van de rechtbank is tevens een beschrijving overgelegd van de wijze waarop de onderzoeksgegevens door de technisch specialist zijn veiliggesteld. De gemeente stelt dat de e-mails van C van 6 en 13 juni 2023 met daarin de link uitsluitend zijn verstuurd naar D en de leidinggevende en dat de link niet elders binnen de organisatie is aangetroffen. Volgens de toelichting is vanuit de inbox van werkneemster via de map 'verzonden items' van de mailbox van de leidinggevende op de link geklikt, waarna toegang tot het Excelbestand is verkregen. De door werkneemster geopperde alternatieve scenario's zijn volgens de gemeente niet door sporen gestaafd. Werkneemster betwist dat de gemeente het vereiste bewijs heeft geleverd. Zij voert aan dat de technisch specialist als werknemer van de gemeente een partijgetuige zou zijn met beperkte bewijskracht, dat het onderzoek niet conform de VNG-handreiking is uitgevoerd en dat onafhankelijk onderzoek had moeten plaatsvinden. Verder verwijst zij naar de korte bevinding van een ICT-deskundige, die stelt dat niet is bewezen hoe werkneemster toegang tot de link heeft verkregen en dat er aanvankelijk geen beschrijving was van de wijze van veiligstelling van gegevens.

#### *Oordeel*

De rechtbank stelt vast dat werkneemster onbevoegd toegang had tot de map 'verzonden items' van de leidinggevende en dat zij op een link heeft geklikt en daardoor inzage in het Excelbestand heeft gekregen. De rechtbank oordeelt dat de technisch specialist geen

partijgetuige is in de zin van artikel 164 lid 2 (oud) BW, nu hij niet onder de categorieën formele of materiële procespartijen, statutair bestuurders of gerechtelijk vertegenwoordigers valt, noch op grond van de omstandigheden met de materiële partij moet worden vereenzelvigd. Zijn verklaring heeft daarom volledige bewijskracht. De technisch specialist heeft consistent en technisch inzichtelijk verklaard over zijn onderzoek en bevindingen. Nadat de ICT-deskundige had gewezen op het ontbreken van een beschrijving van de veiligstelling, heeft de gemeente die alsnog overgelegd. Werkneemster heeft die nadere toelichting niet weersproken en geen contra-enquête gehouden. Inhoudelijke, verifieerbare argumenten die de juistheid van het onderzoek door de technisch specialist aantasten zijn niet aangevoerd. Ook is uit het forensisch onderzoek niet gebleken dat de link in andere e-mails of chats binnen de organisatie voorkwam, noch dat op de laptop van werkneemster sporen aanwezig waren die haar lezing – het (meermalen) spontaan oppoppen van het Excelbestand – ondersteunen. De door werkneemster gestelde e-mail van C aan haar is niet overgelegd en het bestaan daarvan is nergens uit gebleken; sporen van *hacking* of een technische verklaring voor het verdwijnen van e-mails ontbreken.

Vervolgens beoordeelt de rechtbank of sprake is van verwijtbaar handelen (e)grond) in de zin van artikel 7:669 BW. De rechtbank acht van belang dat werkneemster zich onbevoegd toegang heeft verschaft, willens en wetens op de link heeft geklikt en vervolgens niet naar waarheid heeft verklaard over de wijze waarop zij inzage heeft gekregen. Gelet op de context en gevoeligheid van de interne sollicitatie was de informatie evident niet voor haar bestemd. Van een ambtenaar wordt integriteit verwacht; het volharden in een onjuiste lezing werkt verzwarend. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. Hoewel het gedrag niet letterlijk voorkomt in de wetsgeschiedenisvoorbeelden van ernstig verwijtbaar handelen, wordt het daaraan gelijkgesteld vanwege de combinatie van onbevoegde toegang en het blijven onjuist verklaren zonder reflectie of spijt. De kantonrechter oordeelt dat de gemeente is geslaagd in het leveren van het bewijs dat werkneemster via de uitgaande mailbox van haar leidinggevende op de OneDrive-link naar het Excelbestand heeft geklikt. Het handelen van werkneemster kwalificeert als verwijtbaar in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW, en – gezien het volharden in een onjuiste lezing en het ontbreken van spijt – als ernstig verwijtbaar. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 10 november 2025. Op grond van artikel 7:673 lid 7 onder c BW heeft werkneemster geen recht op een transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 10-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2025:7359

**Zaaknummer:** 11400916 \ EJ VERZ 24-666

**Rechters:** M.F.M.T. Franke

**Advocaten:** L.S. van Loon en J. Klerks

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

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster komt geen beroep meer toe op het concurrentiebeding. Met de overeenkomst van opdracht die werkgeefster met haar ex-werknemer is aangegaan heeft zij feitelijk toegestaan dat hij vergelijkbare werkzaamheden verricht voor derden.***

### *Feiten*

Werknemer was van 1 april 2019 tot 1 januari 2023 bij Normec Inrush B.V. (hierna: 'Inrush') in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van docent voor opleidingen in het veilig werken met elektriciteit. In de arbeidsovereenkomst is in artikel 18 een concurrentiebeding overeengekomen. Werknemer heeft op 28 oktober 2022 de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 januari 2023. Vervolgens is tussen partijen gesproken over voortzetting van de werkzaamheden van werknemer voor Inrush als zelfstandige. Partijen hebben op 10 januari 2023 hiertoe een overeenkomst van opdracht ondertekend. Artikel 1 van de overeenkomst van opdracht luidt als volgt: *"Opdrachtnemer verplicht zich voor de duur van de overeenkomst de navolgende werkzaamheden te verrichten: het geven van veiligheidstrainingen op het gebied van elektrotechniek, zowel in de hoog- als in de laagspanning. (...). In artikel 3.3 van de overeenkomst van opdracht is opgenomen: "Opdrachtgever verklaart zich er uitdrukkelijk mee akkoord dat Opdrachtnemer ook ten behoeve van andere opdrachtgevers werkzaamheden verricht. (...)"*. Bij brief van 20 maart 2022 heeft Inrush aan werknemer geschreven dat zij ermee bekend is geworden dat hij in dienst is getreden bij Fedu Opleidingen BV (hierna: 'Fedu') als operationeel directeur en opleider. Inrush is van mening dat werknemer hiermee het concurrentiebeding overtreedt.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter overweegt dat het hier gaat om uitleg van artikel 3.3 van de overeenkomst van opdracht. Uit de tekst van dat artikel, in samenhang met artikel 1 van de overeenkomst, volgt dat werknemer als opdrachtnemer veiligheidscursussen geeft in opdracht van Inrush en dat het hem daarnaast is toegestaan ook voor andere opdrachtgevers "werkzaamheden te verrichten". Voor zover daarbij zou zijn bedoeld dat deze werkzaamheden geen betrekking mogen hebben op de

“veiligheidstrainingen op het gebied van elektrotechniek”, zoals omschreven in artikel 1, had het op de weg van Inrush gelegen om dit in de overeenkomst nader te preciseren. Hiervan is niet gebleken. Ook een andere bedoeling, die zou moeten blijken uit gesprekken die Inrush en werknemer voorafgaand aan het sluiten van de overeenkomst hebben gevoerd, is vooralsnog niet aannemelijk geworden. Partijen hebben ieder een andere lezing over hetgeen toen is besproken. Dat vergt nader onderzoek naar de feiten, maar daarvoor is in dit kort geding geen plaats. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter volgt uit de bewoordingen van artikel 3.3 in verband met artikel 1 van de overeenkomst van opdracht dat het werknemer is toegestaan om ook voor andere opdrachtgevers veiligheidstrainingen op het gebied van hoog- en laagspanning te verzorgen. En dit betekent dat het concurrentiebeding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst in feite inhoudsloos is geworden. Inrush heeft, met de overeenkomst van opdracht, feitelijk toegestaan dat werknemer vergelijkbare werkzaamheden verricht voor derden, en daardoor komt haar geen beroep meer toe op het concurrentiebeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 06-07-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2023:6436

**Zaaknummer:** 10485445 KG EXPL 23-64

**Rechters:** S.W.S. Kiliç

**Advocaten:** N. van Mook en M.A. van Haelst

**Wetsartikelen:** 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

***Geen proeftijdontslag; arbeidsovereenkomst is niet door werkneemster ondertekend, zodat er geen sprake is van rechtsgeldig proeftijdbeding. Opzegging is niet rechtsgeldig. Werkneemster had binnen vervalt termijn van twee maanden verzoekschrift moeten indienen, hetgeen zij heeft nagelaten.***

### *Feiten*

Tussen werkneemster en Curae Zorg B.V. is sprake van een mondeling tot stand gekomen arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is niet door werkneemster getekend. Curae Zorg heeft op 26 maart 2024 aan werkneemster medegedeeld dat zij het aanbod voor het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst introk. Tussen partijen is in geschil wat het juridisch gevolg is van die mededeling.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werkneemster moet de mededeling worden opgevat als een (proeftijd)ontslag voorafgaand aan de werkzaamheden. Omdat de arbeidsovereenkomst niet is ondertekend betekent dat naar het oordeel van de kantonrechter dat er tussen partijen geen sprake is van een schriftelijk overeengekomen proeftijdbeding, hoewel een proeftijd kennelijk wel door partijen is beoogd. Als er geen sprake is van een proeftijdbeding en er toch wordt opgezegd, dan is de opzegging niet rechtsgeldig. De opzegging is in strijd met artikel 7:671 BW en vernietigbaar. Als werkneemster hierop een beroep had willen doen, had zij binnen twee maanden na de opzegging een verzoekschrift strekkende tot vernietiging van de opzegging of toekenning van een billijke vergoeding moeten indienen. Dat heeft zij niet binnen die termijn gedaan. Als gevolg hiervan staat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 26 maart 2024 vast. De vordering van werkneemster is bij dagvaarding ingesteld. De grondslag van de vordering ziet kennelijk op artikel 6:74 jo. artikel 6:248 BW dan wel op artikel 7:611 jo. 6:162 BW (slecht werkgeverschap/onrechtmatige daad). De vordering is gebaseerd op de niet rechtsgeldige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Dat geldt dus ook voor de stelling dat sprake is van misbruik van bevoegdheid en dat werkgever heeft gehandeld in strijd met goed

werkgeverschap. Dit betekent dat werkneemster een verzoekschrift tot vernietiging van de opzegging dan wel een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding had moeten indienen op grond van artikel 7:681 BW. Voor een dergelijk verzoek geldt een vervaltermijn van twee maanden na de opzegging van 26 maart 2024. Dit heeft werkneemster echter nagelaten. Dit zou slechts anders kunnen zijn indien de aanspraken van werkneemster geen verband houden met het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en de gevolgen daarvan. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 23-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:5536

**Zaaknummer:** 11600886 \ MC EXPL 25-1492

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** M.L. Brunia en R.F. van Emden

**Wetsartikelen:** 7:652 BW en 7:672 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werkneemster vordert na sluiten vaststellingsovereenkomst uitbetaling van dertiende maand die gekoppeld is aan het bedrijfsresultaat en die in 2021, 2022 en 2023 niet aan haar is uitbetaald. Dit valt buiten de finale kwijting.***

#### *Feiten*

Werkneemster is op 1 maart 2021 in dienst getreden bij Stuurman. In artikel 3 van de arbeidsovereenkomst staat dat het brutosalaris € 2750 per maand bedraagt en rond de 21e van elke maand wordt betaald. Een dertiende maand zal steeds in de maand december worden uitgekeerd, waarbij de werkgever zich het recht voorbehoudt om geen dertiende maand uit te keren als het bedrijfsresultaat daar geen aanleiding toe geeft. Werkneemster is op 22 juni 2021 ziek geworden en heeft daarna niet meer voor Stuurman gewerkt. De loondoorbetalingsverplichting van Stuurman is geëindigd op 28 juni 2023. Op 19 november 2024 hebben partijen met een vaststellingsovereenkomst een einde gemaakt aan hun arbeidsovereenkomst. Partijen verlenen elkaar in die vaststellingsovereenkomst finale kwijting, zij het dat in artikel 5 lid 2 staat dat eventuele aanspraken die werkneemster nog meent te hebben ter zake van een overeengekomen dertiende maand buiten het bereik van deze finale kwijting vallen. Werkneemster stelt dat zij in 2021, 2022 en 2023 geen dertiende maand heeft gekregen terwijl zij daar wel recht op heeft. Het gaat om € 6.375,00 bruto en werkneemster vordert dat Stuurman wordt veroordeeld dit bedrag aan haar te betalen, met wettelijke verhoging en rente.

#### *Oordeel*

De kantonrechter leest artikel 3 van de arbeidsovereenkomst zo dat werkneemster recht heeft op een dertiende maand, tenzij het bedrijfsresultaat dusdanig slecht is dat er geen aanleiding bestaat om die dertiende maand te betalen. Stuurman stelt zich op het standpunt dat zij geen tekst en uitleg hoeft te geven over haar beslissing om de dertiende maand al dan niet uit te betalen. Goed werkgeverschap brengt echter mee dat die uitleg juist wél gegeven moet worden. Werkneemster rekent op die dertiende maand en mag verwachten dat werkgeefster uitlegt waarom zij die dertiende maand in een bepaald jaar niet krijgt. Stuurman geeft geen

uitleg over haar beslissing werkneemster de dertiende maand niet te betalen in 2021, 2022 en 2023. Het bedrijfsresultaat kan in die jaren niet aan het betalen van de dertiende maand in de weg hebben gestaan. De op de zitting aanwezige boekhouder van Stuurman verklaarde immers dat in die jaren sommige werknemers wél een dertiende maand hebben gekregen. Het zou uiteraard kunnen dat in de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die wel een dertiende maand kregen een ondubbelzinnig recht op een dertiende maand staat, maar Stuurman geeft daar geen toelichting op. Werkneemster heeft dus recht op een dertiende maand over 2021, 2022 en 2023.

#### *Klachtplicht*

De kantonrechter gaat niet mee in de stelling van Stuurman dat werkneemster niet aan haar klachtplicht heeft voldaan en dat zij daarom geen recht op een dertiende maand meer heeft. In dit specifieke geval voert werkneemster nog aan dat zij door haar eigen medische problemen en door het overlijden van haar beide ouders wel iets anders aan haar hoofd had dan na te gaan of zij de dertiende maand wel betaald had gekregen en, zo nee, waarom niet. Het is bovendien zo dat Stuurman werkneemster moeilijk kan verwijten dat zij niet geklaagd heeft, terwijl het in eerste instantie aan Stuurman is om in december van enig jaar mee te delen of een dertiende maand wordt uitgekeerd en, zo nee, waarom niet.

#### *Hoogte dertiende maand*

Stuurman moet werkneemster gedurende het eerste jaar van haar arbeidsongeschiktheid 100% van haar loon doorbetalen en vanaf het tweede jaar 70% daarvan. Stuurman stelt dat met deze percentages ook rekening gehouden moet worden bij de hoogte van de dertiende maand. Werkneemster betwist dit maar legt niet uit waarom er wel voor 100% recht op een dertiende maand zou bestaan als het loon en de vakantietoeslag voor 70% worden doorbetaald. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat voor de vordering van werkneemster tot doorbetaling van 100% van de dertiende maand geen rechtsgrond, zodat slechts gedeeltelijke toewijzing van de vordering aan de orde is. De kantonrechter ziet aanleiding de wettelijke verhoging te matigen tot nul, omdat het gewone loon van werkneemster steeds op tijd is betaald.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 07-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:12815

**Zaaknummer:** 11559704 CV EXPL 25-4067

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** M. Bruins, J.E. Missaar en S.C. Boswinkel-van Duijn

**Wetsartikelen:** 6:89 BW en 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Werknemers zijn gebonden aan het concurrentiebeding omdat het besluit van de bestuurder tot ontheffing hiervan vernietigbaar is, hetgeen de werknemers kan worden tegengeworpen.***

### *Feiten*

Werkgeefster is opgericht door twee broers, A en B, en is een uitzendbureau in de technieksector. In de loop van 2025 hebben de broers ruzie gekregen. B heeft op 9 juli 2025 bedrijf B opgericht. Bedrijf B richt zich net als werkgeefster op de uitzendbranche in de technieksector. De gedaagden in deze procedure betreffen vier werknemers die bij werkgeefster als adviseur in dienst waren. Werknemers C, D en E hadden in hun arbeidsovereenkomsten een concurrentie- en relatiebeding en het daarmee samenhangende boetebeding afgesproken (hierna: 'de bedingen'). Werknemer F had een contract voor bepaalde tijd, zonder deze bedingen. B heeft de drie werknemers eind augustus 2025 via een addendum ontheven uit de bedingen. De werknemers hebben vervolgens gelijktijdig hun arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 oktober 2025 en zijn alle vier per diezelfde datum in dienst getreden van bedrijf B. De voorzieningenrechter heeft in zijn vonnis van 13 oktober 2025 geoordeeld dat B en bedrijf B onrechtmatig handelen jegens werkgeefster en dat bedrijf B al geruime tijd bezig is het duurzame bedrijfsdebiets van werkgeefster af te breken (ECLI:NL:RBROT:2025:11880). In deze kortgedingprocedure eist werkgeefster dat het de werknemers met onmiddellijke ingang wordt verboden om (1) werkzaam te zijn voor een concurrent van werkgeefster, waaronder bedrijf B, en (2) klanten, kandidaten en/of opdrachtgevers van werkgeefster te benaderen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is voldoende aannemelijk dat in een gewone procedure wordt geoordeeld dat werknemers C, D en E nog gebonden zijn aan hun bedingen en dat hun indiensttreding bij bedrijf B in strijd is met het concurrentiebeding. B heeft de werknemers eind augustus 2025 ontheven uit de bedingen. Hij was daartoe in beginsel bevoegd, aangezien hij op dat moment nog bestuurder was van werkgeefster en zelfstandig bevoegd was om de vennootschap te vertegenwoordigen. Hij handelde hiermee naar het

voorlopig oordeel van de kantonrechter echter evident in strijd met de belangen van werkgeefster door zich te laten leiden door zijn persoonlijk belang als bestuurder/eigenaar van bedrijf B (artikel 2:239 lid 5 en 6 BW). B had dit besluit dus niet zelfstandig mogen nemen en daarom is het besluit vernietigbaar (artikel 2:15 lid 1 sub a BW). Hoewel werkgeefster het besluit alleen nog buitengerechtelijk heeft vernietigd, is de kantonrechter vooruitlopend op een vernietiging door de rechtbank – de procedure heeft werkgeefster al aangekondigd – voorshands van oordeel dat de vernietigbaarheid van het besluit aan de werknemers kan worden tegengeworpen (artikel 2:16 lid 2 BW). De werknemers hebben tijdens de zitting erkend dat – toen zij met een addendum op hun arbeidsovereenkomst werden vrijgesteld van de bedingen – al duidelijk was dat zij in dienst zouden treden bij bedrijf B en dat zij bovendien wisten dat bedrijf B een concurrent was van werkgeefster. Ook waren zij ervan op de hoogte dat er strijd was tussen B en A. in die omstandigheden moet het voor hen duidelijk zijn geweest dat B een tegenstrijdig belang had bij de beslissing om hen vrij te stellen van hun bedingen. De werknemers hebben als tegeneis schorsing van de bedingen gevorderd. Deze tegeneis wordt afgewezen. De werknemers worden door de bedingen niet onbillijk benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster (artikel 7:653 lid 3 sub b BW). Werkgeefster ziet zich geconfronteerd met een situatie waarin vier van de zeven adviseurs aansluitend aan hun vertrek bij werkgeefster in dienst zijn getreden van een directe concurrent, opgericht door één van de eigenaren van werkgeefster. Zoals de voorzieningenrechter ook heeft geoordeeld is sprake van onrechtmatige concurrentie door B en bedrijf B. De kantonrechter ziet geen aanleiding om hier anders over te oordelen. Tegen deze achtergrond heeft werkgeefster er juist groot belang bij dat de bedingen van de drie werknemers onverkort in stand blijven.

Werknemer F is niet gebonden aan een concurrentie- en/of relatiebeding, want zo'n beding is werkgeefster niet met hem overeengekomen. Dat betekent niet dat hij zijn vrije gang mag gaan. Ook zonder een dergelijk beding mag een werknemer niet onrechtmatig concurreren met zijn voormalig werkgever (artikel 6:162 BW). Daarvan is alleen niet snel sprake. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat in de praktijk sprake is geweest van (onrechtmatige) concurrentie. Er is daarom onvoldoende grond om werknemer te veroordelen om zijn werkzaamheden voor bedrijf B te staken of hem te verbieden om werkzaam te zijn voor een andere concurrent van werkgeefster. Wel zal de kantonrechter gelet op de bijzondere omstandigheden, die deze ordemaatregel rechtvaardigt, werknemer F ook verbieden om zakelijke contacten te onderhouden met klanten, kandidaten en/of opdrachtgevers van werkgeefster, zoals omschreven in de veroordeling.

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 07-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:13003

**Zaaknummer:** 11880445 VV EXPL 25-543

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** H.B. Dekker en M.A.D. Bol

**Wetsartikelen:** 2:239 lid 5 en 6 BW, 2:15 lid 1 BW, 2:16 lid 2 BW, 6:162 BW en 7:653 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Geen redelijke grond voor ontbinding op d- en g-grond. Niet kan worden vastgesteld dat werknemer bij aanvang van het verbetertraject of na afloop van het verbetertraject disfunctioneerde.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 13 augustus 2018 in dienst getreden bij ASN Bank N.V. (hierna: ASN) in de functie van development engineer. Bij de eindbeoordeling over 2023 is het functioneren van werknemer gewaardeerd op 'heeft verbetering nodig'. Werknemer is in beroep gegaan tegen de eindbeoordeling. Daaropvolgend is de eindbeoordeling gewijzigd naar 'is waardevol voor het bedrijf'. ASN heeft aangegeven dat werknemer zich o.a. op het gebied van impact en overtuigingskracht, persoonlijk leiderschap en probleemanalyse moet verbeteren. ASN stelt dat werknemer ondanks een verbeterproject niet op voldoende niveau is gekomen en verzoekt ontbinding op de d- en subsidiair g-grond.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. ASN heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer ongeschikt zou zijn om de bedongen arbeid te verrichten. Uit niets blijkt dat werknemer in de periode vanaf zijn indiensttreding tot eind 2024 anders dan (ten minste) naar behoren heeft gefunctioneerd. Van ASN mocht worden verwacht dat zij, in het geval een verbetertraject wordt ingezet, duidelijk en concreet met haar werknemer communiceert over de tekortkomingen in het functioneren, de verwachtingen van ASN ten aanzien van het functioneren en de wijze waarop ingezet wordt op verbetering van het functioneren. In de e-mail van 22 januari 2024 is weliswaar vermeld dat de nadruk ligt op de competenties impact en overtuigingskracht, persoonlijk leiderschap en probleemanalyse, maar dit is niet geconcretiseerd. ASN is er evenmin in geslaagd om eenduidig uiteen te zetten waar specifieke kritiekpunten die zien op het functioneren van werknemer concreet zijn vastgelegd en zijn getoetst. Dat dit is gebeurd in de bila-gesprekken, zoals ASN heeft betoogd, wordt door werknemer betwist. Volgens hem heeft hij echt geprobeerd om aan de verwachtingen van zijn leidinggevende te voldoen, maar wat hij ook deed, het was nooit goed, aldus werknemer. Uit de overgelegde stukken volgt dat werknemer inderdaad aan de slag is gegaan met

verschillende verbeterpunten, de door ASN genoemde ‘absolute skills’, zoals het meer/beter anticiperen tijdens meetings (en daarbij aanzetten van de camera, op tijd komen, niet op zijn telefoon zitten tijdens de meeting). Ook heeft hij een assertiviteitstraining ingepland en gevolgd en heeft hij feedback opgevraagd bij collega’s en daarop actie ondernomen. Naast de assertiviteitstraining, die werknemer zelf heeft aangedragen, heeft ASN werknemer geen training of scholing aangeboden. De aangeboden coaching/mentoring door een senior collega acht de kantonrechter geen, althans onvoldoende ondersteuning. De slotsom van al het voorgaande is dat niet kan worden vastgesteld dat werknemer bij aanvang van het verbetertraject of na afloop van het verbetertraject disfunctioneerde. De doorgenoemde verbeterpunten, bila-gesprekken, feedback van collega’s en de lengte van het verbetertraject zijn, noch op zichzelf noch in onderlinge samenhang bezien, voldoende om dat oordeel te dragen. ASN heeft aan dit verzoek, samengevat, ten grondslag gelegd dat het draagvlak in de loop van de tijd is verdwenen en het niet de verwachting is dat de verhoudingen te herstellen zijn, mede gezien het feit dat de leidinggevende van werknemer hem voldoende mogelijkheden heeft geboden om verbeteringen te tonen. Uit hetgeen hiervoor is overwogen en beslist volgt dat dit standpunt van ASN niet kan worden gevolgd. Daarbij komt dat werknemer tijdens de mondelinge behandeling onweersproken heeft toegelicht dat de leidinggevende ASN heeft verlaten en dat werknemer succesvol aan het re-integreren is op zijn eigen werkplek. Dat er onvoldoende draagvlak is ‘dat de samenwerking in de toekomst nog op een duurzame wijze en met voldoende vertrouwen kan worden voortgezet’ heeft ASN op geen enkele wijze aannemelijk gemaakt. ASN wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 31-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2025:7132

**Zaaknummer:** 11764703 \ EJ VERZ 25-291

**Rechters:** J.A.M. van den Berk

**Advocaten:** P.W.H.M. Willems en A. Tel

**Wetsartikelen:** 7:669 BW