

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 48, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1733](#) 21-11-2025

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1737](#) 21-11-2025

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2270](#) 11-11-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2304](#) 11-11-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7085](#) 11-11-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:2924](#) 04-11-2025

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6767](#) 17-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:8935](#) 14-11-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13247](#) 14-11-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:20420](#) 07-11-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:21014](#) 05-11-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:20480](#) 04-11-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:10694](#) 30-10-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13240](#) 30-10-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13063](#) 24-10-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13296](#) 17-10-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:21408](#) 02-10-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7317 03-09-2025

RECHTSPRAAK

All-in-vakantieloon onder omstandigheden toegestaan. Klachtplicht geldt ook bij loon over vakantiedagen. Verhaalsverbod werkgeverspremies geldt niet bij verrekening loonaanspraak over variabele omzet.

Feiten

Drie fysiotherapeuten zijn tussen 2009 en 2018 in dienst geweest van de maatschap. Partijen zijn een 'all-in' loon overeengekomen, een brutomaandsalaris waar de vakantietoeslag en het loon over vakantiedagen in zitten. Het brutosalairis van de individuele fysiotherapeut omvat een zogenoemd variabel loon, dat wordt bepaald op basis van een percentage (tussen 61-62%) van de door hem of haar gerealiseerde omzet. Daarnaast is een garantiesalaris (tussen € 1.646,67 en € 2.507,80) overeengekomen dat de ondergrens vormt van de beloning van de fysiotherapeut. De fysiotherapeuten vorderen in deze procedure betaling van achterstallig loon, achterstallige vakantietoeslag, en vergoeding voor vakantiedagen en voor ten onrechte ingehouden werkgeverslasten. De kantonrechter heeft de vorderingen grotendeels afgewezen. Het hof heeft geoordeeld dat de all-in-loon-afspraken nietig is want in strijd met EU-recht. De verrekening van de werkgeverlasten met het variabele deel van het 'omzetloon' is niet in strijd met artikel 20 Wfsv (verhaalsverbod). De maatschap stelt zich op het standpunt dat het hof ten onrechte *Robinson-Steele* heeft toegepast, omdat in dit geval wel degelijk wordt doorbetaald tijdens vakantieverlof. Bovendien is het beroep op de klachtplicht ten onrechte afgewezen. De fysiotherapeuten stellen zich op het standpunt dat de werkgeverslasten niet hadden mogen worden verrekend met hun 'omzetloon'.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

All-in-vakantieloon onder omstandigheden toegestaan, maar mist in dit geval compensatie voor variabel omzetloon tijdens vakantieverlof

Naar vaste rechtspraak van het HvJ EU strekt het vereiste van betaling van vakantieloon ertoe de werknemer tijdens de jaarlijkse vakantie in een situatie te plaatsen die wat betreft beloning

vergelijkbaar is met de situatie tijdens de gewerkte periodes, en de werknemer daardoor in staat te stellen de vakantie waarop hij recht heeft, daadwerkelijk op te nemen. Voorkomen moet worden dat de werknemer door een financieel nadeel ervan kan worden weerhouden zijn recht op jaarlijkse vakantie uit te oefenen. Als de beloning van een werknemer voor een belangrijk deel bestaat uit een vergoeding voor in het kader van zijn arbeidsovereenkomst op regelmatige basis verricht overwerk, wordt volgens het HvJ EU die werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie slechts dan in een situatie geplaatst die wat betreft beloning vergelijkbaar is met de normale situatie tijdens de gewerkte periodes, indien de beloning voor het overwerk bij het vaststellen van het vakantieloon meetelt. Als de beloning van een werknemer voor een belangrijk deel bestaat uit commissie voor door hem gerealiseerde verkopen, mag de werknemer volgens het HvJ EU niet worden ontmoedigd vakantie te nemen doordat hij over de vakantieperiode geen commissie ontvangt. Uit de rechtspraak van het HvJ EU kan met het oog op deze zaak het volgende worden afgeleid over de betekenis van artikel 7

Arbeidstijdenrichtlijn voor verschillende wijzen van vaststelling en betaling van loon: (i) artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn verzet zich niet tegen een regeling waarbij de werknemer een vast loon per tijdvak (bijvoorbeeld per maand) krijgt betaald waarin een vergoeding voor de vakantiedagen is begrepen, indien deze loonbetaling ook over de vakantieperiode wordt voortgezet, hetgeen wil zeggen dat met betrekking tot de vakantieperiode loon wordt betaald kort voor of na of tijdens deze periode; (ii) de bepaling verzet zich wel tegen een regeling waarbij de werknemer over de tijdvakken dat hij werkt een vast loon ontvangt waarin een vergoeding voor de vakantiedagen is begrepen, indien dit loon niet wordt uitbetaald kort voor of na of tijdens de periode waarin de werknemer daadwerkelijk vakantie geniet; (iii) als de beloning van de werknemer geheel of voor een belangrijk deel niet vast is, maar afhankelijk is van met het werk verbonden prestaties (zoals overwerk of commissie) moet daarmee rekening worden gehouden bij het vaststellen van het vakantieloon. In zoverre is sprake van een *acte éclairé* en is er geen aanleiding prejudiciële vragen aan het HvJ EU te stellen over de uitleg van artikel 7 Arbeidstijdenrichtlijn.

De maatschap wijst er terecht op dat in de onderhavige zaak loon werd uitbetaald over de periode waarin de fysiotherapeuten vakantie genoten. In dat relevante opzicht verschilt deze zaak dus van het geval waarop de uitspraak van het HvJ EU inzake *Robinson-Steele* zag. Het onderdeel kan desondanks niet tot cassatie leiden. Anders dan het onderdeel tot uitgangspunt neemt, zit het probleem volgens het hof niet in de hiervoor onder (ii) genoemde wijze van vaststelling en betaling van loon, maar in het feit dat er bij het vaststellen van het loon ten aanzien van de vakantie geen rekening mee is gehouden dat de beloning van de fysiotherapeuten omzetafhankelijk was (de aldaar onder (iii) genoemde wijze van vaststelling en betaling van loon). Het oordeel van het hof moet aldus worden begrepen dat het beloningssysteem de fysiotherapeuten ontmoedigde vakantie op te nemen doordat zij tijdens

de vakantie geen omzet genereerden en hun salaris uiteindelijk – zodra het boven het garantiebedrag uitkwam – van hun omzet afhankelijk was. De fysiotherapeuten verdienden naar het oordeel van het hof meer salaris als zij doorwerkten dan als zij vakantie namen. Daarin ligt besloten dat niet was voorzien in een methode van salarisberekening waarbij het gemis aan omzet over de vakantieperiode werd gecompenseerd. Dat het hof de wijze van loonbetaling onder deze omstandigheden in strijd heeft geacht met artikel 7:639 lid 1 BW, uitgelegd in overeenstemming met artikel 7 lid 1 Arbeidstijdenrichtlijn, geeft in het licht van de rechtspraak van het HvJEU geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting.

Klachtplicht ziet ook op niet (volledig) betalen van loon over vakantiedagen

Bij de beoordeling van deze klachten wordt het volgende vooropgesteld. Artikel 6:89 BW is in beginsel van toepassing op alle verbintenissen, waaronder die uit hoofde van een arbeidsovereenkomst en die tot betaling van een geldsom. Dat laat onverlet dat de aard en inhoud van de rechtsverhouding en de aard en inhoud van de prestatie wel behoren tot de omstandigheden die van belang zijn bij de beoordeling of de schuldeiser aan zijn klachtplicht heeft voldaan. Gelet op de strekking van artikel 6:89 BW, alsmede op de bewoordingen waarin de bepaling is gesteld – nu daarin wordt gesproken over ‘een gebrek in de prestatie’ – ziet artikel 6:89 BW slechts op gevallen van ondeugdelijke nakoming en niet (mede) op gevallen waarin in het geheel geen prestatie is verricht. Volgens artikel 7:639 BW behoudt een werknemer gedurende zijn vakantie recht op loon. De verplichting van de werkgever tot doorbetaling van loon over de vakantieperiode ziet dan ook niet op een afzonderlijke prestatie, maar is onderdeel van het recht op loonbetaling in het algemeen. Gelet daarop strookt het met de hiervoor aangehaalde rechtspraak om het niet (volledig) betalen van loon over vakantiedagen aan te merken als ondeugdelijke nakoming in de zin van artikel 6:89 BW, en niet als het in het geheel niet verrichten van een prestatie. De werknemer moet dus in beginsel klagen over een onvolledige uitbetaling van loon, ook als dit loon over vakantiedagen betreft. De maatschap heeft in eerste aanleg ter afwering van de vorderingen van de fysiotherapeuten tot betaling van loon over hun vakantie een beroep op schending van de klachtplicht gedaan. De kantonrechter heeft dit verweer verworpen, maar heeft de vorderingen van de fysiotherapeuten op andere gronden afgewezen. De fysiotherapeuten hebben die afwijzing in hoger beroep bestreden. De devolutieve werking van het hoger beroep brengt mee dat het hof, na gegrondbevinding van een deel van de grieven van de fysiotherapeuten tegen de afwijzing van hun vorderingen, ambtshalve acht diende te slaan op alle door de maatschap in eerste aanleg aangevoerde stellingen en verweren, ook voor zover deze door de rechtbank waren verworpen of buiten behandeling waren gelaten. Dat geldt ook voor het beroep op de klachtplicht, nu het hof niet heeft vastgesteld dat de maatschap het beroep daarop in hoger beroep heeft prijsgegeven.

Geen schending verhaalsverbod artikel 20 Wfsv

Tot 2013 betaalden werknemers zelf een deel van de premies voor werknemersverzekeringen. Eerdere versies van het wetsartikel bepaalden daarom dat de werkgever het door de werknemer verschuldigde deel van de premie op het loon van de werknemer mocht inhouden. Indien de inhouding op het loon niet had plaatsgevonden, bijvoorbeeld omdat de premie met terugwerkende kracht was verhoogd, mocht de werkgever het door de werknemer verschuldigde deel van de premie echter niet alsnog verhalen op de werknemer. De bepaling beoogt ook in haar huidige versie de werknemer te beschermen tegen onvoorziene financiële risico's die gepaard kunnen gaan met het verhalen van premies voor werknemersverzekeringen op de werknemer.

Het hof heeft overwogen dat het tussen partijen overeengekomen all-in loon niet in strijd komt met artikel 20 Wfsv, omdat het doel van die bepaling is werknemers te beschermen tegen onvoorziene financiële risico's, veelal veroorzaakt door verhaal achteraf. Van dergelijke risico's is volgens het hof in dit geval geen sprake. De werkgeverslasten zijn onderdeel van het vaste percentage aan 'totale loonkosten' dat op de omzet in mindering wordt gebracht. Hetgeen resteert, is het overeengekomen brutoloon. In deze overwegingen ligt besloten dat de fysiotherapeuten van een eventuele verhoging van de premie met terugwerkende kracht geen nadeel kunnen ondervinden, doordat het percentage aan werkgeverslasten is gefixeerd. Uit het voorgaande volgt dat het hof is uitgegaan van een juiste uitleg van artikel 20 Wfsv.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21-11-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1737

Zaaknummer: 24/00603

Rechters: C.E. Du Perron, H.M. Wattendorff, S.J. Schaafsma, K. Teuben en M.V. Polak

Advocaten: H.J.W. Alt, F.M. Dekker en P.A. Fruytier

Wetsartikelen: 6:89 BW, 7:639 BW en 7 Arbeidstijdenrichtlijn

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft na het wegvallen van uitzendarbeid uitsluitend recht op het laatstverdiende feitelijk loon volgens de cao NBBU, waardoor haar op de cao Primair Onderwijs gebaseerde loonvorderingen falen.

Feiten

Werkneemster en OnderwijsPost hebben op 4 mei 2015 een detacheringsovereenkomst fase 4 voor onbepaalde tijd gesloten, waarop de cao NBBU van toepassing is. De overeenkomst kwalificeert als een uitzendovereenkomst en bepaalt onder meer dat bij wegvallen van uitzendarbeid het loon verschuldigd blijft. De cao NBBU bepaalt dat het feitelijk loon het actuele brutoloon is, exclusief vakantiebijslag en toeslagen en dat afwijking slechts is toegestaan wanneer dit in het voordeel van de uitzendkracht is. Verder volgt uit de cao dat bij het wegvallen van de uitzendarbeid het laatstverdiende feitelijk loon moet worden doorbetaald zolang de uitzendkracht niet is herplaatst en dat bij arbeidsongeschiktheid 90% loon wordt betaald gedurende het eerste jaar en 80% gedurende het tweede jaar.

Werkneemster werd vanaf 27 augustus 2021 tot 8 juli 2022 ter beschikking gesteld als groepsleerkracht. Zij raakte op 8 december 2021 arbeidsongeschikt en bleef dat. Na een loonsanctie moest OnderwijsPost loon doorbetalen tot 15 augustus 2024.

Werkneemster stelt dat zij op basis van de inschaling in de uitzendbevestiging en de cao Primair Onderwijs (hierna: cao PO) recht had op hogere loonbedragen, op een eenmalige uitkering en op een eindejaarsuitkering. Omdat zij vanaf september 2023 niet volgens de cao PO is betaald en loon niet steeds tijdig is voldaan, vordert zij achterstallig loon, wettelijke verhoging, rente, vakantiegeld, incassokosten en proceskosten. OnderwijsPost voert daartegen aan dat uitsluitend de cao NBBU geldt en dat werkneemster sinds het wegvallen van de uitzendarbeid geen aanspraak meer heeft op bepalingen uit de cao PO. Zij stelt dat zij ten onrechte 90% loon heeft betaald gedurende het tweede ziektejaar, terwijl dit 80% had moeten zijn en dat zij dit te veel betaalde bedrag met instemming van de gemachtigde van werkneemster heeft verrekend. Verder heeft zij volgens eigen berekening ook te veel betaald door het hanteren van PO-loon in een periode waarin dat niet verschuldigd was, maar

daarvoor is geen tegenvordering ingesteld.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat op de detacheringsovereenkomst de cao NBBU van toepassing is en dat werkneemster vanaf het wegvallen van de uitzendarbeid uitsluitend aanspraak had op haar laatstverdiende feitelijk loon zoals bedoeld in artikel 22 lid 8 van die cao. Omdat zij niet is herplaatst en arbeidsongeschikt bleef, had zij recht op 90%, vervolgens 80% en daarna 70% van dit loon. Het laatstverdiende feitelijk loon bedroeg € 4.573 bruto per maand. Dat betekent dat de aanspraken die werkneemster baseert op de cao PO niet kunnen slagen. De door OnderwijsPost verrichte verrekening van het te veel betaalde bedrag van € 5.142,87 is rechtsgeldig, omdat het percentage voor het tweede ziektejaar duidelijk uit de cao NBBU volgt en werkneemster hiermee bovendien via haar gemachtigde heeft ingestemd. De vorderingen die zien op te weinig uitbetaald loon in de periode december 2023 tot en met april 2024 worden daarom afgewezen. De verrekening van een gestelde vordering van ruim € 11.000 wordt niet toegestaan omdat geen tegenvordering is ingesteld en de vordering wordt betwist.

Vast staat dat het loon over september en november 2023 te laat is betaald. Daarom is wettelijke verhoging verschuldigd. De aanspraken op een eenmalige uitkering en op een eindejaarsuitkering worden afgewezen omdat deze zijn gebaseerd op de niet-toepasselijke cao PO. Ook de vordering ter zake van vakantiebijslag wordt afgewezen omdat het begrip “feitelijk loon” in artikel 2 cao NBBU vakantiebijslag uitsluit en niet kan worden vastgesteld dat partijen hiervan in het voordeel van de uitzendkracht wilden afwijken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:13296

Zaaknummer: 11120203

Rechters: S.H. Poiesz

Advocaten: T.S. Brinkman en R.P. Gasseling

Wetsartikelen: 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding wordt afgewezen omdat onvoldoende duidelijk is geworden dat, waarom en hoe uit de stukken volgt dat het vervallen van de functie van werknemer noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering.

Feiten

Werknemer is sinds 2013 bij werkgeefster in dienst en vanaf maart 2024 in de functie van consultant commercial vehicle Business Center of European Auto Sales Division.

Werkgeefster is een onderneming die zich richt op de verkoop van elektrische voertuigen. Volgens haar heeft in de afgelopen jaren een verschuiving plaatsgevonden in de focus van commerciële voertuigen (bussen en vrachtwagens) naar particuliere voertuigen (personenauto's) en is vanwege deze verschuiving de functie van werknemer, die actief is binnen de commerciële vervoersmiddelentak, komen te vervallen.

Werkgeefster heeft het UWV toestemming gevraagd voor het ontslag van werknemer. Die aanvraag is afgewezen. Bij beslissing van 17 april 2025 heeft het UWV overwogen dat “van het hele proces dat is doorlopen — vanaf 2021 tot aan deze ontslagaanvraag — geen enkel document is verstrekt”. Omdat werkgeefster het niet eens is met deze beslissing heeft zij dit verzoek tot ontbinding ingediend. Werknemer heeft stukken overgelegd waaruit volgt dat de commerciële voertuigentak nog steeds groeit, er wordt geïnnoveerd, in 2024 een nieuwe lijn commerciële voertuigen voor Europa is gepresenteerd, in juni 2025 meer dan 90 miljoen is geïnvesteerd in productiecapaciteit en dat nieuwe raam- en leaseovereenkomsten zijn aangegaan. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond en subsidiair op de g-, h- en i-grond. Zij stelt dat er sprake is van een strategiewijziging als gevolg waarvan de unieke arbeidsplaats van werknemer is komen te vervallen. Ter onderbouwing heeft zij stukken overgelegd die zij ‘officiële interne communicatie over transitie 2018-2025’ noemt. Werknemer betwist dit. Hij voert aan dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat zijn functie noodzakelijkerwijs moet vervallen en wijst erop dat werkgeefster zelf een ‘lege huls’ heeft gecreëerd door steeds meer taken weg te nemen. Werknemer heeft daarnaast een zelfstandig tegenverzoek ingediend. Hij stelt dat werkgeefster de waarheidsplicht heeft

geschonden, een valse ontslaggrond heeft aangewend, in strijd heeft gehandeld met de goede procesorde en misbruik heeft gemaakt van het procesrecht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft onvoldoende duidelijk gemaakt dat de strategiewijziging heeft plaatsgevonden, dat die nodig was voor een doelmatige bedrijfsvoering en dat daardoor noodzakelijkerwijs de functie van werknemer is komen te vervallen. Onduidelijk is gebleven waarom de wijziging van focus en strategie uitsluitend tot gevolg zou hebben dat de functie van werknemer verdwijnt. De feitelijke invulling van de functie kan, gelet op het verweer van werknemer, geen bijdrage leveren aan de onderbouwing dat de functie noodzakelijkerwijs komt te vervallen. Daarmee is niet geconcretiseerd dat een redelijke grond bestaat als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Ook de onderbouwing van de g-, h- en i-grond is zodanig mager dat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar stelplicht. Deze gronden kunnen evenmin tot toewijzing leiden.

Zelfstandig tegenverzoek

Het betoog van werknemer wordt niet gedeeld. De lat voor het toewijzen van volledige proceskosten ligt hoog. Niet kan worden vastgesteld dat er sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig procederen, omdat niet evident is dat sprake is van het starten van een kansloze procedure. Of werkgeefster feiten heeft verdraaid of verzwegen is niet te beoordelen. Het is niet aan de kantonrechter om via links in noten uit onderliggende stukken te halen wat relevant zou kunnen zijn. Er kan niet worden vastgesteld dat werkgeefster de waarheidsplicht van artikel 21 Rv heeft geschonden. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:13247

Zaaknummer: 11752939 VZ VERZ 25-4403

Rechters: V.F. Milders

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

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

RECHTSPRAAK

Kort geding: geen sprake van een situatie als bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW waarin werkgever verplicht is het loon te voldoen, want er is geen sprake van overeengekomen arbeid die werkneemster niet heeft verricht.

Feiten

Partijen hebben een arbeidsovereenkomst (een oproepovereenkomst/nulurencontract) gesloten voor de duur van één jaar. Overeengekomen is dat werkneemster op afroep werkzaam zal zijn. Werkneemster heeft via Guestwise 30 uur, 23,5 uur respectievelijk 25 uur gewerkt bij Fenix Museum Rotterdam (hierna: Fenix). Op een bijeenkomst voor alle medewerkers van Guestwise op 16 juni 2025 heeft werkneemster aan de orde gesteld dat medewerkers in dienst bij Fenix meer loon verdienen dan medewerkers van Guestwise, en dat dit in strijd is met artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten voor intermediairs (Waadi). Bij brief van 20 juni 2025 heeft Guestwise aan werkneemster meegedeeld dat de diensten waarvoor zij vanaf 24 juni staat ingedeeld worden geannuleerd. Ook heeft Guestwise aan werkneemster meegedeeld dat zij voor de resterende looptijd van haar arbeidsovereenkomst vooralsnog niet meer zal worden opgeroepen voor haar werkzaamheden, op grond van interne overwegingen. Benadrukt is dat het geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst betreft. Werkneemster heeft hier bij brief van 24 juni 2025 kritische opmerkingen bij gemaakt. Guestwise heeft een voorstel gedaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dat is afgewezen door werkneemster. Werkneemster heeft zich beschikbaar gehouden voor werk en aanspraak gemaakt op betaling van achterstallig loon. Guestwise heeft aan haar medewerkers die bij Fenix werkzaam zijn bericht dat een salarisverschil bestaat met medewerkers van Fenix die hetzelfde werk verrichten, dat dit zal worden hersteld, en dat het verschil in salaris zal worden nabetaald. Op 15 augustus 2025 heeft Guestwise € 161,14 aan werkneemster betaald. Werkneemster vordert wedertewerkstelling en betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De vorderingen worden afgewezen. Naar het zich thans laat aanzien vindt het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang als bedoeld in artikel 7:610b BW, waarop

werkneemster zich beroept, zijn weerlegging. Het betreft namelijk een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a BW waarbij de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. De periode waarin werkneemster daadwerkelijk werkzaamheden uitgevoerd heeft totdat zij niet meer opgeroepen werd, heeft nog geen drie maanden geduurd, zodat deze periode weinig representatief is. Er is ook sprake geweest van wisselende urenomvang. Guestwise heeft bovendien aangevoerd dat Fenix inmiddels eigen werknemers in dienst heeft en er bestaat derhalve twijfel of werkneemster opgeroepen zou zijn om werkzaamheden uit te voeren bij Fenix (of een andere opdrachtgever van Guestwise), in dezelfde urenomvang als tot haar laatste werkdag op 20 juni 2025, als de verstandhouding tussen partijen niet verstoord zou zijn geraakt. Anders dan werkneemster stelt, doet zich dus ook niet de situatie voor als bedoeld in artikel 7:628 lid 1 BW waarin werkgever verplicht is het loon te voldoen, want er is geen sprake van overeengekomen arbeid die werkneemster niet heeft verricht.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:13240

Zaaknummer: 11836394 VV EXPL 25-474

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: M. Shaaban en J.C.A. Ettema

Wetsartikelen: 7:610b BW en 7:628a BW

RECHTSPRAAK

Inlener was gehouden vervangende arbeidsovereenkomsten aan te bieden aan het ingeleende personeel en eventuele loonkosten zouden voor zijn rekening komen. Nakoming daarvan is niet onmogelijk. Inlener is tekortgeschoten in die verplichting.

Feiten

JAM! is een specialist in payroll- en personeelsdiensten. Sinds 2017 bracht Het Oude Slot zijn personeel onder bij JAM! om dit personeel vervolgens op basis van payroll in te lenen. JAM! factureerde de aan werknemers uitbetaalde uren aan Het Oude Slot, vermenigvuldigd met een tariefactor. In de overeenkomst tussen JAM! en Het Oude Slot is bepaald dat indien de samenwerking wordt beëindigd, Het Oude Slot een arbeidsovereenkomst moet aanbieden aan het personeel. In aanvulling daarop is in de algemene voorwaarden bepaald dat als de werknemer de arbeidsovereenkomst niet aanvaardt, de loonkosten die JAM! aan werknemer moet doorbetalen voor rekening komen van Het Oude Slot tot het einde van de arbeidsovereenkomst met JAM!. In het najaar van 2023 heeft Het Oude Slot zijn exploitatie moeten beëindigen omdat de gemeente de verhuur van het gebouw niet wilde voortzetten. JAM! heeft op 1 oktober 2023 per e-mail de samenwerking met Het Oude Slot opgezegd wegens een gebrek aan communicatie en duidelijkheid over de toekomst van Het Oude Slot. Na de beëindiging van de samenwerking tussen JAM! en Het Oude Slot, heeft JAM! geprobeerd de arbeidsovereenkomsten met het door Het Oude Slot ingeleende personeel te beëindigen. Met één medewerkster, mevrouw X, is dit niet gelukt, waardoor JAM! uiteindelijk een vaststellingsovereenkomst met haar sloot, met een einddatum van 1 februari 2024 en o.a. een transitievergoeding aan haar heeft betaald. Het Oude Slot heeft – ondanks diverse aanmaningen – de facturen van JAM! niet betaald. JAM! vordert een verklaring voor recht dat Het Oude Slot tekort is geschoten in de nakoming van de overeenkomst en aansprakelijk is; dat Het Oude Slot onrechtmatig jegens JAM! heeft gehandeld en wordt veroordeeld tot betaling van diverse kosten.

Oordeel

Hoewel Het Oude Slot erkent dat er sprake is van een tekortkoming omdat hij het personeel

geen arbeidsovereenkomst heeft aangeboden, meent hij dat er sprake is van overmacht. Door de opzegging van de huurlocatie door de gemeente was de werklocatie niet langer beschikbaar en zijn alle arbeidsplaatsen komen te vervallen. Het Oude Slot wordt niet gevolgd in dit verweer. Het Oude Slot was op grond van de overeenkomst gehouden vervangende arbeidsovereenkomsten aan te bieden aan het ingeleende personeel. Daarnaast zouden eventuele loonkosten die JAM! aan het personeel moest doorbetalen voor rekening van Het Oude Slot komen. Nakoming van die doorbetalingsverplichting is niet onmogelijk. Het betaalde loon aan X tot 1 november 2023 wordt toegewezen, met de contractuele tarieffactor. Voor het betaalde loon t/m januari 2024 wordt het betaalde loon toegewezen, zonder de tarieffactor, omdat de grondslag voor de vergoeding 'schadevergoeding' is. Dit geldt ook voor uitbetaling van de verlofdagen en de beëindigingsvergoeding. De betaalde transitievergoeding wordt niet toegewezen. In de contractuele tariefbijlage staat namelijk dat de transitievergoeding niet wordt doorberekend aan Het Oude Slot.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7317

Zaaknummer: C/13/762521 / HA ZA 25-56

Rechters: F.L. Bolkestein

Advocaten: K. Walburg en D.B.J. Regterschot

Wetsartikelen: 6:74 BW

RECHTSPRAAK

Langdurige samenwerking in zzp-constructie bij De Buurtboer blijkt verkapt dienstverband: lunchmedewerkster heeft recht op transitievergoeding na vijf jaar schijnzelfstandigheid.

Feiten

De Buurtboer verzorgt bedrijfslunches op locatie, onder meer bij klant Equinix. Werkneemster werkt sinds 2015 als lunchmedewerkster voor De Buurtboer bij Equinix. In eerste instantie doet zij dit als opdrachtnemer, tegen € 15 per uur exclusief btw, terwijl zij daarnaast een kleine, niet rendabele eenmanszaak heeft voor geboortekaartjes. Per 1 mei 2016 komt werkneemster op voorstel van De Buurtboer in loondienst met een nulurencontract als cateringmedewerkster B (cao), tegen € 15 per uur all-in, later € 13,08 bruto per uur exclusief vakantiegeld en vakantiedagen. De arbeidsovereenkomst loopt tot 1 april 2018. In november 2017 kondigt De Buurtboer aan voortaan te werken met uitzendkrachten. Op 19 februari 2018 laat De Buurtboer aan werkneemster weten dat haar arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd en per 1 april 2018 eindigt. Na 1 april 2018 blijft werkneemster exact hetzelfde werk doen bij Equinix voor De Buurtboer, nu als zzp'er op factuurbasis tegen € 20 per uur exclusief btw, circa 24 uur per week. Zij is de enige lunchmedewerkster die zo werkt; de anderen gaan via uitzendbureau XL. In augustus 2021 stelt De Buurtboer voor dat werkneemster via XL of Superstaff in dienst treedt op basis van een arbeidsovereenkomst, maar werkneemster wijst dit af vanwege het lage aangeboden uurloon van € 11 bruto exclusief vakantiedagen en vakantiegeld. In 2022 vraagt werkneemster om een vast contract bij De Buurtboer. In haar e-mail van 25 november 2022 spreekt zij over een 'verkapt loondienstverband', geeft zij aan dat zij al acht jaar naar tevredenheid werkt, zekerheid wil en een uurloon van € 17,50 redelijk vindt gelet op haar staat van dienst en loonontwikkelingen. De Buurtboer gaat hier niet mee akkoord. Begin 2023 wordt werkneemster ziek en begint zij een kort geding, waarin zij loondoorbetaling claimt, omdat zij zich werknemer acht. De zaak eindigt in een schikking zonder vonnis. Hierna biedt De Buurtboer haar de keuze om door te gaan als opdrachtnemer of via een uitzendbureau in loondienst te gaan. Op 12 oktober 2023 meldt De Buurtboer dat Equinix het contract heeft opgezegd en dat de samenwerking met werkneemster per 1 november 2023 stopt. Werkneemster stelt dat zij een

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft en verzet zich tegen deze beëindiging. Werkneemster vordert onder meer een verklaring voor recht dat de verhouding tussen haar en De Buurtboer een arbeidsovereenkomst is en toekenning van de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter moet bepalen of er na 1 april 2018 sprake was van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. Beslissend is niet de naam of bedoeling van partijen, maar het geheel van rechten en plichten en de feitelijke uitvoering (*HR X/Gemeente Amsterdam; Deliveroo*). Vaststaat dat werkneemster doorlopend dezelfde werkzaamheden verrichtte als voorheen in loondienst en dat deze werkzaamheden een structureel onderdeel zijn van de kernactiviteiten van De Buurtboer. De rechter stelt vast dat De Buurtboer een vergaande instructiebevoegdheid had: werkneemster werkte samen met een senior lunchmedewerker die haar aanstuurde, volgde gedetailleerde werkinstructies en recepten, gebruikte door De Buurtboer verstrekte materialen en droeg bedrijfskleding. Zij had weinig inhoudelijke vrijheid. Ook qua werktijden en inzetbaarheid functioneerde zij als werknemer: een vast rooster, vaste werktijden, vrije dagen aanvragen en laten goedkeuren via XL, en toestemming nodig om eerder te beginnen. Het uurtarief van € 20 exclusief btw acht de rechter, mede gezien het ontbreken van duidelijke ondernemersrisico's en eigen voorzieningen, eerder passend bij loon uit arbeid dan bij een tarief van een zelfstandig ondernemer. De Buurtboer betaalde bovendien door tijdens de COVID-periode, toen er tijdelijk geen lunches werden afgenomen, wat wijst op werkgeversrisico. Werkneemster werkte feitelijk voornamelijk voor De Buurtboer; haar eenmanszaak voor geboortekaartjes was niet rendabel en is in 2021 beëindigd. Zij trad in het economisch verkeer dus niet wezenlijk als ondernemer naar buiten. Dat De Buurtboer stelt dat werkneemster zelf als zzp'er wilde werken en voorstellen voor een dienstverband via een uitzendbureau heeft afgewezen, is volgens de rechter niet doorslaggevend. Ook het feit dat zij zichzelf zzp'er noemde en met btw factureerde, maakt dit niet anders. Doorslaggevend is dat de feitelijke invulling van de samenwerking voldoet aan de kenmerken van een arbeidsovereenkomst; essentiële elementen van een echte opdrachtovereenkomst ontbreken. De kantonrechter verklaart daarom dat de rechtsverhouding tussen partijen van april 2018 tot november 2023 kwalificeert als een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Omdat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, heeft werkneemster recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:8935

Zaaknummer: 10910707

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: P.Chr. Snijders en H.B. Dekker

Wetsartikelen: 7:61o BW

RECHTSPRAAK

Behoefte aan flexibele schil vormt geen rechtvaardiging voor dertien jaar onafgebroken uitzendwerk bij dezelfde inlener.

Feiten

Werknemer is in augustus 1996 in dienst getreden van Randstad Uitzendbureau B.V. (hierna: Randstad). Sinds maart 1999 is hij werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C) in de functie van algemeen productiemedewerker. In 2003 is werknemer tewerkgesteld bij Unilever Nederland Food Factories B.V. (hierna: Unilever). In juli 2006 is de inlening van werknemer door Unilever beëindigd. In 2009 is werknemer door Randstad opnieuw tewerkgesteld bij Unilever. Op 1 juli 2018 heeft Unilever haar margarineactiviteiten verkocht; deze activiteiten zijn voortgezet door Upfield Sourcing Nederland B.V. (hierna: Upfield), thans Flora Food Global Principal B.V. Werknemer is vervolgens bij Upfield tewerkgesteld in de functie van expeditiemedewerker. Vanaf medio 2022 is de productie binnen Upfield gefaseerd afgeschaald in verband met de sluiting van de fabriek. Op 24 juni 2022 heeft werknemer voor het laatst bij Upfield gewerkt. Werknemer heeft in deze procedure verzocht voor recht te verklaren dat hij vanaf 2 juli 2009 bij Upfield werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat Upfield's cao en het Sociaal Plan op hem van toepassing zijn. Daaraan heeft hij kort gezegd ten grondslag gelegd dat Upfield misbruik heeft gemaakt van de uitzendrelatie als bedoeld in artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn, als gevolg waarvan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen tussen werknemer en Upfield. De kantonrechter en het hof hebben de verzoeken van werknemer afgewezen. Naar het oordeel van het hof is weliswaar sprake van langdurig gebruik van de uitzendovereenkomst (bijna dertien jaar), maar kan niet worden gesteld dat sprake is van misbruik van de uitzendovereenkomst zoals bedoeld in de Uitzendrichtlijn, omdat Upfield een objectieve verklaring heeft gegeven voor het gebruik van de uitzendovereenkomst, te weten de behoefte aan een zogenoemde flexibele schil. Werknemer heeft tegen de beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Uit vaste rechtspraak van het HvJ EU volgt dat volgens de

uitzendrichtlijn de tijdelijke aard van de uitzendarbeid moet worden gewaarborgd. Dat uitgangspunt geldt ongeacht of er sprake is van één doorlopende opdracht dan wel van een aantal achtereenvolgende opdrachten. Aangenomen moet worden dat er sprake is van misbruik van de uitzendovereenkomst indien de duur van de activiteit van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden – redelijkerwijs als “tijdelijk” kan worden aangemerkt, en voor de daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling geen objectieve verklaring wordt gegeven. De Hoge Raad overweegt dat werknemer gedurende dertien jaar onafgebroken aan Upfield en haar rechtsvoorganger ter beschikking is gesteld. De algemene behoefte van Upfield aan een flexibele schil en aan flexibel in te zetten werkrachten vormt daarvoor geen adequate verklaring, nu Upfield en haar rechtsvoorganger gedurende die periode kennelijk onafgebroken behoefte hebben gehad aan de inschakeling van werknemer. Voor zover het hof heeft bedoeld dat in de bijzondere omstandigheden van dit geval wel een adequate objectieve verklaring bestond voor de langdurige terbeschikkingstelling van werknemer, zijn daartoe de door het hof aanvullend genoemde omstandigheden dat Upfield (andere) uitzendkrachten wel in vaste dienst heeft genomen en dat zij werknemer een jaarcontract heeft aangeboden, onvoldoende. In het licht hiervan geeft het oordeel van het hof hetzij blijk van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij is het onvoldoende gemotiveerd. De Hoge Raad vernietigt de beschikking van het hof Den Haag en verwijst het geding naar het Hof Amsterdam ter verdere behandeling en beslissing.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21-11-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:1733

Zaaknummer: 24/03307

Rechters: G. de Groot, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, S.J. Schaafsma en G.C. Makkink

Advocaten: M.S. van der Keur en C.S.G. Janssens

Wetsartikelen: 5 Uitzendrichtlijn

RECHTSPRAAK

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

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2015 in dienst bij Zweminstituut beheer B.V. (hierna: Zweminstituut) als operationeel manager. In artikel 5 van de arbeidsovereenkomst van werknemer staat dat hij 38 uur per week werkt en dat zijn werkweek bestaat uit zeven werkdagen. Werknemer kan geen aanspraak maken op overuren die behoren bij zijn functie als operationeel manager. Zweminstituut maakt gebruik van het planningsprogramma Poolmanager. Daarin moeten de werknemers hun verlofdagen registreren. Werknemer heeft als een van de weinigen vanuit zijn functie de mogelijkheid om zijn eigen verlofregistratie te wijzigen. Op 3 oktober 2024 heeft Zweminstituut een gesprek gevoerd met werknemer over gedragingen van werknemer die Zweminstituut als ongewenst heeft beschouwd. Daarbij heeft Zweminstituut een waarschuwing aan werknemer geven. Op 6 mei 2025 heeft Zweminstituut aan werknemer laten weten dat zijn functie komt te vervallen en dat toestemming gevraagd zou worden aan het UWV om hem te ontslaan op bedrijfseconomische gronden. Per 6 mei 2025 is werknemer vrijgesteld van werkzaamheden en heeft hij zijn spullen waaronder zijn tankpas moeten inleveren. Na de vrijstelling van werkzaamheden heeft werknemer zijn geplande verlofdagen van 7 mei 2025 en 10 juni tot en met 13 juni 2025 in Poolmanager teruggezet naar werkdagen. Zweminstituut verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege ernstig verwijtbaar handelen, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Zweminstituut heeft – kort weergegeven – aan het verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer jarenlang urenfraude heeft gepleegd door verlofuren te genieten zonder deze te registreren. Werknemer heeft als leidinggevende een voorbeeldfunctie. Zweminstituut had niet hoeven te twijfelen aan de integriteit en onkreukbaarheid van werknemer.

Oordeel

Er is geen redelijke grond voor ontbinding. Zweminstituut stelt dat werknemer in de periode

van 18 februari 2022 tot 6 mei 2024 12 keer in Poolmanager heeft geregistreerd dat hij heeft gewerkt, terwijl hij feitelijk verlof genoot. In totaal zou dit gaan om 115,5 verlofuren die werknemer ten onrechte als gewerkte uren heeft geregistreerd. Dit heeft werknemer niet inhoudelijk gemotiveerd weersproken, waardoor de kantonrechter hieruit de conclusie trekt dat werknemer zijn verlof niet conform de regels heeft geregistreerd. Kijkend naar de functie van werknemer, operationeel manager, in welke functie hij andere werknemers aanspreekt op onder meer het juist registreren van verlof en het nakomen van afspraken daaromtrent, is het werknemer aan te rekenen dat hij zelf die regels niet strikt naleeft. Zweminstituut moet daarop kunnen vertrouwen en dat vertrouwen is met deze handelwijze geschonden. Gesteld noch gebleken is dat werknemer meer verlof heeft opgenomen dan waarop hij recht had. Resumerend leidt het voorgaande tot de slotsom dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter acht de verwijtbare handelingen echter niet zodanig dat van Zweminstituut in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er is ook geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding. Naast de verwijtbare handeling omtrent de verlofregistraties heeft Zweminstituut aangevoerd dat werknemer vanaf november 2023 meermalen is geconfronteerd met klachten van medewerkers die zich niet veilig voelen door zijn gedrag. Dit zou ook tijdens overleggen van het management zijn benoemd. De verwijten van Zweminstituut zien in de kern genomen op het (dis)functioneren van werknemer, zoals de wijze van communicatie met collega's, het tijdens werktijd naar de kapper gaan of het ongewenst gebruik van de leaseauto door de echtgenote van werknemer. Wat er ook zij van de juistheid van die beschuldigingen, werknemer betwist het merendeel daarvan. Deze beschuldigingen leiden niet vanzelfsprekend tot een verstoorde arbeidsverhouding. Dat dergelijk gedrag mogelijk irritaties opwekt bij Zweminstituut is begrijpelijk, maar zij had als werkgever het (dis)functioneren moeten benoemen bij werknemer en met hem moeten proberen het functioneren te verbeteren door middel van een verbetertraject. Deze procedure heeft uiteraard impact gehad op de arbeidsverhouding tussen partijen, maar dat de relatie tussen Zweminstituut en werknemer zodanig is verstoord dat voortdrijving van de arbeidsovereenkomst niet meer gevergd kan worden is niet gebleken. Nu de arbeidsovereenkomst blijft voortbestaan zal werknemer weer toegelaten moeten worden tot het werk.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 07-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:20420

Zaaknummer: 11812727 \ RP VERZ 25-50544

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: B.A. Siesling en R. Vane

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

RECHTSPRAAK

Erasmus MC moet arts-promovenda hoger inschalen: rechter oordeelt dat eerdere ANIOS-ervaring meetelt. Toewijzing achterstallig loon en rente.

Feiten

Werkneemster treedt op 22 oktober 2023 bij Erasmus MC in dienst als arts|promovenda op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding. Direct ontstaat discussie over haar salaris: volgens werkneemster is zij te laag ingeschaald, omdat haar eerdere werkervaring als arts|assistent (ANIOS/AIOS) niet is meegenomen. Erasmus MC bestrijdt dat zij recht heeft op een hogere inschaling en stelt dat haar eerdere ervaring niet (voldoende) relevant zou zijn voor de functie van arts|promovenda, omdat zij geen onderzoekservaring zou hebben. In een tussenvonnis krijgt werkneemster de opdracht te bewijzen dat Erasmus MC in de praktijk ook niet|onderzoeksgerichte ervaring als ANIOS meeneemt bij de inschaling van arts|promovendi. Ter onderbouwing van haar standpunt legt zij onder meer vier schriftelijke verklaringen over van (voormalige) arts|onderzoekers/arts|promovendi, e|mailcorrespondentie met HR, loonstroken en een arbeidsovereenkomst. Uit deze stukken blijkt dat bij andere werknemers de ANIOS|ervaring wél is meegeteld. In twee gevallen gebeurde dat pas nadat de werknemer daar expliciet om had gevraagd; uit de e|mails volgt dat het aanvankelijke niet|meetellen berustte op een fout van HR, niet op een beleid dat die ervaring 'niet relevant' zou zijn. Erasmus MC reageert met een akte en brengt onder meer een onderzoeksprotocol in, maar levert verder geen aanvullend tegenbewijs. Zij houdt vol dat het bij de door werkneemster genoemde voorbeelden om 'relevante' ervaring gaat en dat de ervaring van werkneemster verschilt, omdat zij geen onderzoekservaring zou hebben. Een concrete onderbouwing waaruit blijkt dat de andere ANIOS|functies wél onderzoekservaring inhielden, blijft echter uit. Werkneemster vordert samengevat vaststelling dat zij vanaf de start in salarisnummer 12 van schaal 10 had moeten worden ingeschaald en betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster is geslaagd in haar bewijsopdracht. Uit de vier

verklaringen en de bijbehorende e-mails, die niet inhoudelijk zijn betwist, blijkt dat Erasmus MC bij de inschaling van andere arts|promovendi de ANIOS|ervaring heeft meegerekend. Dat dit in enkele gevallen pas na ingrijpen van de werknemer is gebeurd, doet daar niet aan af; het gaat om correctie van een HR|fout, niet om een principieel standpunt dat deze ervaring niet relevant zou zijn. Het verweer van Erasmus MC dat de andere werknemers wél relevante (onderzoek)ervaring zouden hebben en werkneemster niet, wordt verworpen. Erasmus MC heeft niet toegelicht welke onderzoeksactiviteiten die anderen concreet verrichtten en waarom de ervaring van werkneemster wezenlijk anders zou zijn. Daarmee blijft het gemaakte onderscheid onverklaard en strijdig met goed werkgeverschap. De kantonrechter concludeert dat werkneemster bij aanvang van haar dienstverband te laag is ingeschaald doordat haar ANIOS/AIOS|jaren ten onrechte buiten beschouwing zijn gelaten. Zij had moeten worden geplaatst in salarisnummer 12 van schaal 10. De gevorderde bedragen aan achterstallig loon over de genoemde perioden worden toegewezen, evenals de verplichting voor Erasmus MC om vanaf 1 augustus 2024 tot het einde van het dienstverband € 5.504 bruto per maand te betalen, voor zover dat nog niet is gebeurd. Over deze bedragen zijn 8% vakantietoeslag, 8,33% eindejaarsuitkering en wettelijke rente verschuldigd. De wettelijke verhoging wegens te late loonbetaling wordt, gelet op alle omstandigheden, gematigd tot 10% van het achterstallige loon: enerzijds heeft Erasmus MC werkneemster de kans geboden haar onderzoek af te ronden, anderzijds heeft het haar niet als goed werkgever juist ingeschaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:13063

Zaaknummer: 11296594 CV EXPL24-22587

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: H. Romeijn en G.G.A.M van Terwisga-van den Broek

Wetsartikelen: Wet Cao

RECHTSPRAAK

Apple Retail heeft haar beloningssysteem niet gewijzigd in de zin van artikel 27 WOR met het besluit om bovenop de cao-loonsverhoging geen individuele loonsverhoging op basis van individuele prestaties toe te kennen over de periode 1 oktober 2023 tot 1 oktober 2024. Instemming van de GOR was niet vereist.

Feiten

Apple Retail hanteert voor haar personeel het zogenoemde Total Compensation Planning (TCP) voor (individuele) loonsverhogingen. Het TCP-jaar loopt steeds van 1 oktober tot 1 oktober van het volgende jaar. Apple Inc. stelt jaarlijks het wereldwijde budget vast voor loonkosten. Als onderdeel daarvan wordt jaarlijks, op wereldwijd en landelijk niveau, het budget vastgesteld dat beschikbaar is voor prestatiegerelateerde individuele salarisverhoging, ofwel “merit increases” (of TCP-verhogingen). Apple Retail paste in het verleden geen cao toe op haar werknemers. De jaarlijkse loonsverhoging verliep aan de hand van TCP. Dit hield in dat de managers aan de hand van de Compensation Planning-tool het door Apple Inc. jaarlijks per land ter beschikking gestelde budget toekenden aan individuele werknemers. In 2019 heeft de GOR erop gewezen dat Apple Retail ten onrechte naliet de algemeen verbindend verklaarde Cao Elektrotechnische Detailhandel (hierna: de Cao) toe te passen. Vanaf dat moment is Apple Retail de Cao gaan toepassen indien deze algemeen verbindend was verklaard. De Cao kent een minimumkarakter. Van 21 juni 2023 tot en met 31 december 2023 was de Cao algemeen verbindend verklaard. Voor dat jaar gold een collectieve loonsverhoging op grond van de Cao van 5%. Naderhand is met alle werknemers gedeeld dat de 5% Cao-verhoging de totale salarisverhoging zou zijn voor de periode 1 oktober 2023 tot 1 oktober 2024. Het deel van het vastgestelde budget dat beschikbaar was voor individuele beloning over de periode 1 oktober 2024 tot 1 oktober 2025, betrof 0,25% van de loonsom. Bij brief van 16 oktober 2023, gericht aan Apple Retail, heeft de GOR zich op het standpunt gesteld dat hetgeen Apple Retail bij haar brief van 29 september 2023 heeft geschreven (mogelijk) een wijziging betreft van het beloningssysteem en de nietigheid daarvan ingeroepen omdat de GOR niet is gevraagd zijn instemming daaraan te geven. De kantonrechter heeft de GOR niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoeken. Aan deze beslissing heeft de kantonrechter ten

grondslag gelegd dat het TCP weliswaar een beloningssysteem is in de zin van de wet, maar dat de wijze van verdeling van het beschikbare budget, zoals daarvan blijkt uit de e-mail van 29 september 2023, geen wijziging van het beloningssysteem betreft. Volgens de kantonrechter is het (slechts) toepassen van de Cao-verhoging, als die verhoging hoger is dan het beschikbare budget, een wijziging die al gold sinds Apple Retail zich vanaf 2019 is gaan houden aan de algemeen verbindend verklaarde Cao. Daarmee heeft de GOR met de brief van 16 oktober 2023 niet tijdig de nietigheid ingeroepen. Tegen dit oordeel en de daaraan ten grondslag gelegde motivering is de GOR in hoger beroep opgekomen. De GOR heeft in hoger beroep geconcludeerd tot het vernietigen van de bestreden beschikking en verzocht om bij uitvoerbaar bij voorraad te verklaren beschikking voor recht te verklaren dat het besluit van Apple Retail van 29 september 2023, om haar werknemers geen individuele loonsverhoging op basis van individuele prestaties toe te kennen per 1 oktober 2023, nietig is vanwege het ontbreken van de daarvoor vereiste instemming van de GOR.

Oordeel

De GOR is in hoger beroep opgekomen tegen het oordeel van de kantonrechter dat de wijziging al veel langer gold, namelijk sinds Apple Retail zich vanaf 2019 is gaan houden aan de Cao, op grond waarvan de kantonrechter de GOR niet-ontvankelijk heeft verklaard. Deze beroepsgrond slaagt in zoverre dat niet gesteld of gebleken is dat de situatie zoals in het besluit van 29 september 2023, waarin helemaal geen budget over was voor individuele loonsverhoging omdat het hele budget opging aan de Cao-loonsverhoging, zich eerder had voorgedaan. De GOR is daarom tegen die beslissing tijdig opgekomen en de kantonrechter had de GOR dus niet om deze reden niet-ontvankelijk mogen verklaren. Dit leidt echter om meerdere redenen niet tot een andere uitkomst. Allereerst slaagt het devolutief te beoordelen verweer van Apple Retail dat het TCP en de wijze waarop de TCP-verhogingen plaatsvinden anders dan de GOR heeft gesteld, naar het oordeel van het hof geen belonings- of functiewaarderingssysteem betreft als bedoeld in 27 lid 1 onder c WOR, omdat de aanspraak op loonsverhoging een primaire arbeidsvoorwaarde, de hoogte van de beloning, betreft. Dat geen aanspraak kan worden gemaakt op individuele beloning indien het budget op is, geldt voor alle werknemers en brengt dus geen wijziging in de onderlinge rangorde van beloning van verschillende groepen werknemers. Daarmee gaat het om 'de hoogte van de beloning' en niet om 'de indeling in beloningsgroepen', als genoemd in de memorie van toelichting bij artikel 27 WOR. Het voorgaande leidt ertoe dat artikel 27 lid 1 onder c WOR niet van toepassing is. De GOR is daarmee terecht niet-ontvankelijk verklaard in zijn verzoeken om voor recht te verklaren dat het besluit van Apple Retail om geen individuele loonsverhoging toe te kennen nietig is en om Apple Retail te verplichten zich te onthouden van handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van dat besluit. Dit leidt ertoe dat de bestreden

beschikking zal worden bekrachtigd en de verzoeken van de GOR in hoger beroep niet voor toewijzing in aanmerking komen. Overigens zouden de verzoeken van de GOR, als er wel sprake zou zijn geweest van een beloningssysteem als bedoeld in artikel 27 lid 1 onder c WOR, niet toewijsbaar zijn geweest. Het besluit van Apple Retail om geen individuele loonsverhoging toe te kennen op grond van individuele prestaties per 1 oktober 2023, is geen wijziging van het systeem, maar een consequentie van het feit dat Apple Inc. om bepaalde redenen geen of onvoldoende budget beschikbaar heeft gesteld voor individuele loonsverhogingen over 1 oktober 2023 tot 1 oktober 2024.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2924

Zaaknummer: 200.352.424/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, W. Aardenburg en A.L. Bervoets

Advocaten: L.B. de Graaf en B.D. Nollen

Wetsartikelen: 27 WOR

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van officemanager Linqed ongeldig wegens ontbreken dringende reden.

Feiten

Werkneemster is op 3 april 2025 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij LINQED B.V. (hierna: Linqed) als officemanager voor 24 uur per week. Er gold een proeftijd. Voorafgaand aan de indiensttreding gaf werkneemster geplande vakantieperiodes in mei en augustus 2025 door, waarmee Linqed instemde. Tijdens een internetstoring op 18 april 2025 maakte werkneemster extra uren; partijen spraken af dat 16 van deze uren mochten worden verrekend met haar geplande meivakantie. Eind mei 2025 besloot Linqed na een gesprek dat het dienstverband na de proeftijd zou worden voortgezet. Op 2 juni 2025 verzocht een van de bestuurders om een collega, [naam 3], in te zetten ter ondersteuning van werkneemster. Nadat werkneemster had aangegeven eerst met de directie hierover te willen spreken, vond op 5 juni 2025 een gesprek tussen partijen plaats. Diezelfde avond liet Linqed per e-mail aan werkneemster weten dat zij het dienstverband wilde beëindigen. Een dag later schreef Linqed dat zij hiermee alleen bedoelde dat zij wilde meewerken aan een beëindiging met een vaststellingsovereenkomst, zoals werkneemster volgens haar zelf zou hebben voorgesteld. Op 10 juni 2025 meldde werkneemster zich ziek. De bedrijfsarts adviseerde op 23 juni 2025 dat partijen in gesprek moesten gaan over werkgerelateerde knelpunten en daarbij een onafhankelijke gespreksleider moesten betrekken. Werkneemster gaf diezelfde dag aan bereid te zijn mee te werken aan een oplossing. Op 25 en 26 juni 2025 ontving Linqed van TimeChimp gegevens waaruit volgens haar bleek dat werkneemster reeds ingevoerde verlofdagen had verwijderd uit het urenregistratiesysteem. Linqed stelde hierover vragen aan de gemachtigde van werkneemster. Werkneemster ontkende de aantijgingen via haar gemachtigde en trok haar eerdere oplossingsvoorstel in. Op 30 juni 2025 ontsloeg Linqed werkneemster op staande voet, omdat zij volgens Linqed verlofuren uit het systeem had verwijderd en daarmee verwijtbaar had gehandeld. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Hoewel werkneemster zonder bevestiging uren heeft verrekend, acht de kantonrechter dit niet frauduleus en niet ernstig genoeg om een dringende reden op te leveren. Van haar mocht wel worden verwacht dat zij vooraf overlegde, maar gezien eerdere toestemming voor verrekening mocht zij in de veronderstelling verkeren dat dit was toegestaan. Een minder verstreckende maatregel had voor de hand gelegen. Omdat geen dringende reden bestaat, is de opzegging in strijd met artikel 7:671 BW. Nu het ontslag onregelmatig is gegeven, heeft werkneemster recht op: € 2.426,40 bruto aan vergoeding wegens onregelmatige opzegging; € 209,75 bruto aan transitievergoeding nu er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster; € 9.849,60 bruto aan billijke vergoeding. De kantonrechter houdt hierbij rekening met de korte duur van het dienstverband, de verstoorde arbeidsverhouding en de arbeidsongeschiktheid van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:21014

Zaaknummer: 11838384 \ EJ VERZ 25-83671

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: J.G.J. van Vliet en J.J. Splinter

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Sitemanager is op non-actief gesteld. Vordering wedertewerkstelling in kort geding (in gewijzigde vorm) toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 mei 2018 in dienst bij werkgeefster, een groothandel in hout- en bouwmaterialen. Hij vervult de functie van sitemanager Deventer, voor 40 uur per week met een brutomaandsalaris van € 7.655,92. Als sitemanager is werknemer verantwoordelijk voor de locatie Deventer, waar twintig medewerkers werken. Werknemer wordt naar aanleiding van een melding van een medewerker, die betrekking heeft op zijn houding en gedrag als manager, op 25 augustus 2025 met onmiddellijke ingang voor onbepaalde tijd geschorst. Werknemer ageert tegen de schorsing en meldt dat hij zonder tegenbericht weer aan het werk gaat. Werkgeefster laat werknemer niet tot zijn werkzaamheden toe en stelt per 2 september 2025 een interim-sitemanager aan. Op 3 september 2025 heeft werknemer per brief nogmaals gevraagd hem toe te laten tot de werkvloer. De brief bevat als bijlage een verklaring met daarin een door vijftien medewerkers van de locatie Deventer ondertekende steunbetuiging aan werknemer. Een gesprek over een mogelijke oplossing heeft niet tot een resultaat geleid. Werknemer vordert wedertewerkstelling en rehabilitatie dan wel rectificatie richting de medewerkers aan wie de op non-actiefstelling kenbaar is gemaakt.

Oordeel

Er is geen specifieke wettelijke bepaling die het recht op tewerkstelling regelt. Het antwoord op de vraag of een werkgever verplicht is een werknemer te werk te stellen, is in het kader van het goed werkgeverschap afhankelijk van de aard van de arbeidsovereenkomst, van de overeengekomen arbeid en ook van de bijzondere omstandigheden van het geval. Volgens vaste rechtspraak is een werkgever in beginsel verplicht om de werknemer te werk te stellen in de overeengekomen arbeid. Als uitgangspunt geldt dat een goed werkgever een werknemer de mogelijkheid mag onthouden om de overeengekomen arbeid te verrichten wanneer de werkgever daarvoor een redelijke grond heeft.

Werkgeefster heeft aangevoerd dat aan de schorsing ten grondslag ligt dat werknemer

structureel veiligheidsvoorschriften heeft genegeerd, dat hij zich scheldend en intimiderend richting collega's heeft gedragen en dat hij een onveilige en onwerkbaar sfeer op de werkvloer heeft gecreëerd. Volgens werkgeefster waren deze signalen er al langere tijd, en was de melding van de medewerker de spreekwoordelijke druppel. Werknemer heeft gemotiveerd betwist dat er sprake is van een redelijke grond voor zijn op non-actiefstelling. Volgens hem is er geen sprake van een zorgwekkende situatie op de locatie Deventer die maakt dat hij geschorst zou moeten worden. Veiligheidsvoorschriften worden nageleefd, en jaarlijkse (veiligheids)keuringen worden bijgehouden. Werkgeefster heeft op basis van een veiligheidsrapport weliswaar gemotiveerd toegelicht dat zij mede op basis van dit rapport zorgen heeft over het veiligheidsbeleid op de locatie Deventer, maar onduidelijk is in hoeverre zij werknemer hier al eerder op heeft aangesproken en welke verwijten hem hiervan specifiek kunnen worden gemaakt. Werkgeefster heeft niet aannemelijk gemaakt dat werknemer voorafgaand aan de schorsing de kans heeft gekregen verbeteringen door te voeren op het gebied van (het toezicht op) de veiligheid. De stelling van werkgeefster dat er sprake is van ondermijnend gedrag ten opzichte van de directie en onacceptabel gedrag als leidinggevende – en in het licht van het oordeel van de kantonrechter dat partijen een eigen visie hebben over de situaties die zich hebben voorgedaan – leidt ertoe dat er voor de terugkeer van werknemer eerst een gesprek moet plaatsvinden, waarbij werkgeefster duidelijk moet maken wat zij van werknemer verwacht in zijn houding en communicatie richting het personeel op kantoor en waarin zij de onderlinge verhouding tussen werknemer en de directie kunnen bespreken. Om partijen de tijd te geven voor dat gesprek, heeft de voorzieningenrechter de termijn voor de wedertewerkstelling op zeven werkdagen na betekening van dit vonnis gesteld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6767

Zaaknummer: 11898057 \ CV EXPL 25-2952

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: D.F. de Hamer

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van filiaalleidster Hema vernietigd wegens ontbreken dringende redenen. Voorwaardelijk tegenverzoek Hema afgewezen wegens ontbreken redelijke grond.

Feiten

Werkneemster is sinds 1984 in dienst bij Hema B.V., sinds 27 juli 2012 in de functie van filiaalleidster. Het huidige loon bedraagt € 3.380,18 bruto per maand voor 32 uur per week. De Cao Retail Non Food is van toepassing, behalve voor zover gunstigere regelingen volgen uit de oude Hema-cao. Op de arbeidsovereenkomst zijn ook van toepassing de Hema Huisregels filialen (onder andere fraude, diefstal en koopregels), de Ondernemingscode en het Ziekteverzuimreglement. In verband met arbeidsongeschiktheid van werkneemster hebben partijen afgesproken dat zij met ingang van 20 januari 2025 50% van de overeengekomen arbeidsomvang zou gaan werken, zodat zij vier keer vier uur per week zou werken. Werkneemster heeft vervolgens bij de registratie van haar ziekte-uren in het daarvoor bestemde systeem (hierna: WFM), naast vier werkuren, dagelijks vijf in plaats van vier ziekte-uren opgegeven. Naar aanleiding van een interne melding hierover heeft Hema een recherchebureau ingeschakeld, dat aan de hand van camerabeelden een onderzoek doet. Op 22 april 2025, op haar eerste werkdag na een vakantie van een aantal weken, wordt werkneemster uitgenodigd voor een gesprek met haar regiomanager en de medewerker van het recherchebureau. Tijdens dat gesprek worden de bevindingen besproken. Werkneemster heeft in dat gesprek gezegd dat zij een fout heeft gemaakt bij het registreren van haar uren. Daarnaast heeft zij ontkend dat zij een afgeschreven kinderpyjama heeft meegenomen. Aan het einde van het gesprek heeft Hema werkneemster op staande voet ontslagen. Het ontslag is diezelfde dag per brief bevestigd. Werkneemster verzoekt vernietiging en wedertewerkstelling. Zij betwist de fraude met haar arbeidsuren omdat het WFM van Hema vrij lastig is, met name als er sprake is van ziekte. Hema voert aan dat werkneemster stelselmatig te veel ziekte-uren heeft opgevoerd in het urensysteem, terwijl zij als filiaalmanager verantwoordelijk is voor de urenregistratie van alle medewerkers en daarom ook goed bekend was met het systeem. Hema verzoekt tevens voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat voor fraude, diefstal of verduistering opzet is vereist. De kantonrechter heeft Hema op de zitting gevraagd waarom zij direct is uitgegaan van opzet bij werkneemster, zonder dat zij eerst navraag bij haar heeft gedaan naar de oorzaak van de onjuiste registratie. De kantonrechter is het met werkneemster eens dat het urensysteem van Hema niet eenvoudig in elkaar zit. Van enige opzet is naar het oordeel van de kantonrechter niets gebleken. Dat betekent uiteraard niet dat Hema moet accepteren dat uren verkeerd worden geregistreerd, maar het had op haar weg gelegen om hierover met werkneemster in gesprek te gaan en haar te vragen hoe zij tot het betreffende aantal uren was gekomen, in plaats van direct uit te gaan van (een vermoeden van) fraude en de bedrijfsrecherche in te schakelen. Omdat niet is gebleken van enige opzet aan de zijde van werkneemster en de onjuiste urenregistratie evenmin als ernstig nalaten kan worden gekwalificeerd, vormt deze naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Hema heeft ook gesteld dat het binnen de organisatie strikt verboden is om afgeschreven goederen mee naar huis te nemen. Hoe het proces van afschrijven en koop van de pyjama is gegaan houdt partijen verdeeld. Aangezien de camerabeelden niet voorzien zijn van geluid valt niet vast te stellen wat er op dat moment precies met de pyjama is gebeurd. Ook ten aanzien van de pyjama is er naar het oordeel van de kantonrechter geen enkele aanwijzing voor opzet van werkneemster. Het had op de weg van Hema gelegen om te onderbouwen dat er daadwerkelijk sprake was van kwade wil aan de zijde van werkneemster. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Hema is gebaseerd op de e-, g-, h- en i-grond. De kantonrechter oordeelt dat geen van de gronden slaagt, wat betekent dat het voorwaardelijk ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Hema wordt veroordeeld werkneemster weer tot het werk toe te laten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:20480

Zaaknummer: 11760794 RP VERZ 25-50478

Rechters: N.B. Verkleij

Advocaten: M. de Boorder en M.J. van Herwerden

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd waarom werkgeefster op grond van fiscale wet- en regelgeving een correctieaangifte moet doen bij de Belastingdienst in verband met de vaststelling van dagloon voor uitkeringen. Het had op de weg van werkneemster gelegen om bezwaar te maken bij het UWV.

Feiten

Werkneemster is van 11 juni 2020 tot en met 10 december 2020 in dienst geweest van werkgeefster. Zij heeft bij de oorspronkelijke eindafrekening niet alle bedragen uitbetaald gekregen waar zij nog recht op had. Die bedragen zijn pas in 2021 bij wijze van nabetaling aan werkneemster voldaan. Werkneemster meent dat de nabetaalde bedragen niet zijn meegenomen bij de berekening van het dagloon van haar Ziektewet- en IVA-uitkering en dat zij daardoor inkomsten misloopt. Om te komen tot aanpassing van dit dagloon, moet werkgeefster volgens haar een correctieaangifte doen ten aanzien van deze nabetaling. Werkneemster heeft werkgeefster meerdere malen gesommeerd daartoe over te gaan. Omdat werkgeefster daar geen gehoor aan heeft gegeven, is werkneemster een procedure bij de kantonrechter begonnen waarin zij heeft gevorderd werkgeefster te veroordelen tot het doen van de benodigde correctieaangifte op straffe van verbeurte van een dwangsom. Werkgeefster heeft in deze procedure geen inhoudelijk verweer gevoerd. De kantonrechter heeft daarom de vorderingen van werkneemster toegewezen, maar de gevorderde dwangsom gematigd tot € 50 per dag, met een maximum van € 5.000. Omdat werkneemster het niet eens is met deze matiging, is zij in hoger beroep gegaan. Ook werkgeefster heeft hoger beroep ingesteld, omdat zij het niet eens is met het vonnis van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de vordering om werkgeefster te gebieden een correctieaangifte te doen niet toewijsbaar is. Het hof licht dit als volgt toe. Uit de door werkneemster overgelegde salarisspecificatie blijkt dat de nabetaling die in 2021 is gedaan zag op een vergoeding van meeruren/vrije dagen, een uitbetaling van de eindejaarsreservering en de vakantiegeldreservering. Omdat de nabetaling is gedaan in 2021, heeft werkgeefster deze in

2021 meegenomen in haar loonaangifte. Dat is in lijn met fiscale wet- en regelgeving. Willen de looncomponenten niettemin kunnen worden toegerekend aan 2020, dan kan dat alleen als de looncomponenten in 2020 vorderbaar én inbaar waren (art. 13a Wet LB). Een vordering is in de context van fiscale wetgeving – kort gezegd – inbaar als aannemelijk is dat de werkgever zonder verwijl zou betalen als de werknemer daarom verzoekt. Werkneemster moet stellen en voldoende onderbouwen dat hiervan sprake is. Dat heeft zij niet gedaan. Daar komt bij dat de betrokken belastinginspecteur in maart 2024 heeft geoordeeld dat *“hem of haar geen feiten en omstandigheden bekend zijn die erop wijzen dat het huidige genietingsmoment, dat op basis van het tijdstip van betalen in de maand januari 2021 ligt, niet juist zou zijn”*. Op grond van het voorgaande komt het hof tot de conclusie dat werkneemster haar vordering niet voldoende heeft onderbouwd en er onvoldoende aanknopingspunten zijn om aan te kunnen nemen dat het voor werkgeefster op grond van fiscale wet- en regelgeving mogelijk én toegestaan is om haar loonaangifte te corrigeren. Ten overvloede merkt het hof daarbij nog op dat op basis van de door werkneemster aangeleverde stukken ook niet op voorhand kan worden aangenomen dat het UWV het dagloon onjuist heeft vastgesteld en werkneemster inderdaad schade lijdt. Daarvoor is van belang dat het UWV bij de vaststelling van het dagloon ook het opgebouwde vakantiegeld en de eindejaarsuitkering meeneemt. Niet-uitbetaalde meeruren/vrije dagen kunnen ook worden meegenomen als de werknemer aantoont dat dit in de referteperiode vorderbaar, maar niet inbaar is. Hiervoor is voldoende dat de werknemer aantoont dat hij in de referteperiode betaling van deze uren heeft geëist. Als werkneemster meent dat het UWV haar dagloon onjuist heeft vastgesteld had het dus op haar weg gelegen om formeel bezwaar te maken. De conclusie is dat het hoger beroep van werkneemster niet slaagt en dat van werkgeefster wel.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 11-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7085

Zaaknummer: 200.342.749

Rechters: D.W.J.M. Kemperink, A.E.F. Hillen en I.A. Katz-Soeterboek

Advocaten: S.J.M. Stoop en Y. Ersoy

Wetsartikelen: 27 Wet LB en 13a Wet LB

RECHTSPRAAK

Hoger beroep tegen toewijzing vordering van SNCU tot nabetaling van de benadeling en een schadevergoeding wegens niet-naleving van de Cao voor de Uitzendkrachten tegen voormalig bestuurders afgewezen.

Feiten

Op 20 september 2001 is de Agrarisch Uitzendbureau Uitzendplan B.V. (hierna: Uitzendplan) opgericht. Stichting Administratiekantoor A was sinds de oprichting enig aandeelhouder van onderneming B. X was van 16 november 2010 tot 30 oktober 2018 alleen/zelfstandig bestuurder van B. Z was van 30 oktober 2018 tot 8 juli 2020 alleen/zelfstandig bestuurder van onderneming B. Y was van 8 juli 2020 tot 1 augustus 2021 alleen/zelfstandig bestuurder van onderneming B. Hierna te noemen: eisers. Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (hierna: SNCU) is een stichting die is opgericht door werknemers- en werkgeversorganisaties. De stichting heeft onder meer ten doel de naleving van de Cao voor Uitzendkrachten te bevorderen. SNCU controleert of de in de uitzendbranche actieve ondernemingen de toepasselijke cao's toepassen. Bij haar oprichting zijn aan SNCU bevoegdheden toegekend die haar in staat stellen om deze controle uit te voeren. Het gaat in deze zaak om de vraag of de huidige en voormalige (indirect) bestuurders van twee ondernemingen in de uitzendbranche, Uitzendplan en Green Group, aansprakelijk zijn uit hoofde van onrechtmatige daad tegenover hun uitzendkrachten en tegenover SNCU voor de schade(last) als gevolg van de niet-naleving door deze ondernemingen van hun uit de Cao voor Uitzendkrachten voortvloeiende verplichtingen. De kantonrechter heeft de vordering van SNCU jegens de (voormalig) bestuurders van Uitzendplan toegewezen. De vordering van SNCU ten aanzien van Green Group is toegewezen jegens Green Group en haar (indirect) bestuurder. Eisers vorderen dat het hof het vonnis vernietigt en opnieuw rechtdoende bij arrest, uitvoerbaar bij voorraad, de vordering van SNCU alsnog afwijst en de reconventionele vordering van eisers alsnog integraal toewijst, met veroordeling van SNCU in de kosten van het geding in beide instanties, met nakosten en vermeerderd met wettelijke rente. Tevens vorderen eisers dat het hof SNCU veroordeelt om al hetgeen eisers ter uitvoering van het bestreden vonnis aan SNCU hebben voldaan aan hen terug te betalen, vermeerderd met wettelijke rente.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat SNCU meerdere ingebrekestellingen en sommaties voor haar vorderingen naar Uitzendplan had gestuurd. Door Uitzendplan als een lege vennootschap achter te laten en vervolgens te ontbinden bij gebrek aan baten is willens en wetens bewerkstelligd dat de verplichtingen jegens SNCU niet konden worden nagekomen. Bestuurders van Uitzendplan hebben bewust toegelaten althans bewerkstelligd dat Uitzendplan haar wettelijke dan wel contractuele verplichtingen niet is nagekomen jegens de uitzendkrachten en jegens SNCU en ook geen verhaal biedt voor de daaruit voortvloeiende schade. Hiervan valt hen in de gegeven omstandigheden persoonlijk een ernstig verwijt te maken. Op het moment dat de bestuurders ernstig rekening hadden moeten houden met een mogelijke vordering van SNCU, hebben zij geen voorzieningen en/of maatregelen getroffen. Ook hebben zij beschikbare gelden niet aangewend om de benadeling te herstellen. De verweren van eisers tegen de hoogte van de materiële schadelasten worden ook in hoger beroep verworpen, zodat van de door Uitzendplan respectievelijk Green Group vastgestelde materiële schadelast dient te worden uitgegaan. Gelet op hetgeen hiervoor ten aanzien van de aansprakelijkheid is geoordeeld, betekent dit dat de hoofdelijke veroordeling van Y, Z en X tot nabetaling van de materiële schadelast ten aanzien van Uitzendplan en de hoofdelijke veroordeling van Stichting B en Y tot nabetaling van de materiële schadelast ten aanzien van Green Group, in stand dient te blijven. Eisers worden in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2304

Zaaknummer: 200.339.615/01

Rechters: G.C. de Heer, J.W. Frieling en A.A. Bootsma

Advocaten: E. Spijjer en J.A. Abraha

Wetsartikelen: 2:9 BW, 6:162 BW, 15 Wet cao, 3 Wet AVV, 4 Wet AVV en 2:11 BW

RECHTSPRAAK

AFM had gelet op de grote noodzaak tot versobering een zodanig zwaarwichtig belang tot wijziging van de pensioenovereenkomsten van haar werknemers.

Feiten

Drie werknemers (hierna: werknemers) zijn op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam voor Stichting Autoriteit Financiële Markten (hierna: AFM), laatstelijk in de functie van senior toezichthouder. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemers deelnemen aan de collectieve pensioenregeling. De voorwaarden van deze regeling zijn opgenomen in het Pensioenreglement, dat onderdeel uitmaakt van de Personeelsgids (hierna: de pensioenregeling). De arbeidsovereenkomst van werknemers bevat een eenzijdig wijzigingsbeding. Op 18 december 2015 hebben het bestuur en de OR een pensioenakkoord ondertekend. Bij brief van 25 december 2015 heeft de OR ingestemd met wijziging van de pensioenregeling. In de wijzigingsbrief van 22 december 2015 aan de medewerkers (onder wie werknemers) staat onder meer dat de pensioenregeling is vernieuwd in verband met acute financieringsproblematiek en onbeheersbaarheid van de kosten van de pensioenregeling (het zogenoemde Pensioenreglement 2016). Ook vormde de marktconformiteit van de huidige regeling aanleiding de pensioenregeling te vernieuwen. De pensioenregeling is per 1 januari 2016 gewijzigd. Werknemers hebben in eerste aanleg gevorderd dat AFM wordt veroordeeld tot ongewijzigde voortzetting van de pensioenregeling zoals die tot 1 januari 2016 voor werknemers van toepassing was (het zogenoemde Pensioenreglement 2014). De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemers afgewezen en geoordeeld dat AFM aannemelijk heeft gemaakt dat de wijziging van de pensioenregeling noodzakelijk is in verband met acute financieringsproblematiek en toekomstige kostenontwikkeling van de pensioenregeling (zie AR 2023-0708). Werknemers zijn vervolgens in hoger beroep gegaan. Het gerechtshof heeft AFM veroordeeld tot nakoming van (delen van) de Pensioenovereenkomst 2014, (delen van) de Pensioenovereenkomst 2016, (delen van) de Uitvoeringsovereenkomst 2014 en (delen van) de Uitvoeringsovereenkomst 2016. Zowel de AFM als werknemers hebben cassatieberoep ingesteld. De Hoge Raad heeft het arrest van het Hof Amsterdam vernietigd. Na verwijzing moet opnieuw worden beoordeeld of de AFM er

een zwaarwichtig belang bij had dat de pensioenovereenkomst met haar werknemers zou worden aangepast en of de belangen van haar werknemers bij voortzetting van de pensioenovereenkomst daarvoor moeten wijken. Daarbij speelt ook de vraag of de pensioenovereenkomst eenzijdig door AFM kan worden gewijzigd op basis van het eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst. Daarnaast hebben werknemers ook de afgifte van een afschrift van de aanvangshaalbaarheidstoets die AFM heeft uitgevoerd voorafgaand aan de wijziging van het Pensioenreglement 2014 naar het Pensioenreglement 2016 gevorderd, omdat zij daarmee – volgens eigen zeggen – de kwaliteit van het Pensioenreglement 2016 beter kunnen inschatten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst oordeelt het hof dat het eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst van werknemers een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW is. Anders dan werknemers hebben aangevoerd, volgt uit het feit dat deze bepaling in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, niet dat zij niet van toepassing kan zijn op eenzijdige wijzigingen van de pensioenovereenkomst. Daarvoor is van belang dat artikel 4 van de arbeidsovereenkomst bepaalt dat werknemers deelnemen aan de collectieve pensioenregeling van de AFM, zoals neergelegd in het Pensioenreglement. De essentie van de pensioenovereenkomst vormt dus ook een onderdeel van het schriftelijke contract waarin de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Nu de eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst van werknemers moet worden beoordeeld aan de hand van artikel 7:613 BW, is de vervolgvraag of AFM een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van werknemers daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. AFM heeft hiervoor aangevoerd dat het op 1 januari 2015 van kracht geworden ‘Nieuw Financieel Toetsingskader’ hogere eisen stelde aan het eigen vermogen van het pensioenfonds, er sprake was van ongewenste volatiliteit in de begroting van AFM die veroorzaakt werd door de pensioenregeling, er een acuut financieringsprobleem voor AFM was dat werd veroorzaakt door de toenmalige pensioenregeling, het Ministerie van Financiën de begroting dreigde af te keuren als AFM niet haar pensioenregeling zou versoberen en de OR uiteindelijk akkoord is gegaan met het voorstel van AFM. Het hof oordeelt dat AFM hiermee een zwaarwegend belang had om de pensioenregeling te wijzigen. AFM heeft daarvoor terecht gewezen op het gegeven dat zij een publieke taak vervult en dat zij rekening heeft te houden met de wens van de minister om de hoge uitgaven voor de uitvoering van de bestaande pensioenregeling terug te dringen en de pensioenvoorziening te versoberen. Bovendien is het feit dat de OR na uitvoerig overleg heeft ingestemd met de wijziging van de pensioenregeling een belangrijke indicatie dat AFM een zwaarwegend belang had bij de wijziging. Gelet op dit grote belang dat AFM had bij de wijziging van de pensioenovereenkomst (noodzaak tot versobering) en het

feit dat de OR daarmee na uitvoerig overleg heeft ingestemd, is het enkele feit dat de pensioenvooruitzichten van werknemers aanzienlijk zijn verslechterd op zichzelf onvoldoende om te concluderen dat het belang van AFM tot wijziging hiervoor moet wijken. Daarbij is verder van belang dat AFM heeft aangevoerd dat de nieuwe pensioenregeling marktconform is en niet substantieel onderdoet voor de DNB-pensioenregeling en dat werknemers tot op zekere hoogte zijn gecompenseerd voor de verslechtingen. Tot slot oordeelt het hof dat werknemers ook geen recht hebben op afgifte van een afschrift van de aanvangshaalbaarheidstoets die AFM heeft uitgevoerd voorafgaand aan de wijziging van het Pensioenreglement 2014 naar het Pensioenreglement 2016. Werknemers hebben daarvoor onvoldoende toegelicht waarom zij een belang hebben bij afgifte van deze toets, nu de rechten en plichten uit hoofde van de pensioenovereenkomst niet bepaald of beïnvloed worden door deze toets. Het hof wijst daarom de vorderingen van werknemers af en bekrachtigt het vonnis van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2270

Zaaknummer: 200.335.739/02

Rechters: C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en P. Kuipers

Advocaten: G.R. Derksen en A. van der Kolk

Wetsartikelen: 7:613 BW en 843a Rv

RECHTSPRAAK

Vordering achterstallig loon arbeidsongeschikte werknemer tijdens loonsanctiejaar toegewezen. Wettelijke verhoging gematigd tot nihil vanwege betalingsonmacht werkgever.

Feiten

Werknemer is per 1 augustus 2008 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van monteur/technisch medewerker. Werknemer heeft zich per 1 februari 2023 ziekgemeld. Bij beslissing van 12 december 2024 heeft het UWV geoordeeld dat werkgever te weinig gedaan heeft om werknemer te re-integreren en heeft het UWV werkgever een verlening van de loondoorbetalingsverplichting opgelegd van maximaal 52 weken, tot 27 januari 2026. Werkgever heeft daartegen bezwaar ingediend. Het UWV heeft bij beslissing van 25 juli 2025 het bezwaar ongegrond verklaard. Werkgever heeft het loon over de maanden juli en augustus 2025 onbetaald gelaten. Werknemer heeft werkgever op 3 juli 2025 en op 2 september 2025 schriftelijk verzocht om het loon aan werknemer uit te betalen. In laatstgenoemde brief heeft werknemer de wettelijke verhoging, de wettelijke rente, de buitengerechtelijke kosten en de proceskosten aangezegd. Werkgever heeft op 17 september 2025 het loon over de maand juli 2025 betaald aan werknemer. Op 15 oktober 2025, één dag voor de mondelinge behandeling, heeft werkgever het loon over de maanden augustus en september 2025 betaald aan werknemer. Werknemer vordert loon, de wettelijke verhoging, wettelijke rente en de buitengerechtelijke incassokosten. Werkgever voert aan dat er geen sprake is van betalingsonwil, maar van betalingsonmacht. Werkgever is een klein bedrijf en is niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Deze situatie duurt al lang en het geld is op. Werkgever heeft geld geleend om het loon over de maanden juli, augustus en september 2025 te kunnen betalen aan werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de aard van de vordering (loonvordering). Het gaat namelijk om de maandelijkse inkomsten van werknemer. De vordering om deugdelijke bruto/nettospecificaties aan werknemer te verstrekken wordt toegewezen. Werkgever is, zoals werknemer terecht heeft gesteld, op grond van de opgelegde

loondoorbetalingsverplichting verplicht om tot 27 januari 2026 70% van het loon aan werknemer door te betalen. De betalingsonmacht van werkgever maakt dat niet anders. De kantonrechter acht het dan ook aannemelijk dat de loonvorderingen in een bodemprocedure zullen worden toegewezen. De gevorderde loonbetalingen zijn - bij wijze van voorlopige voorziening - dan ook toewijsbaar, waarbij de betalingen door werkgever over de maanden juli, augustus en september 2025 uiteraard in mindering strekken. De wettelijke verhoging wordt beperkt tot nihil, omdat werkgever heeft aangegeven te laat te hebben betaald vanwege het ontbreken van vermogen. De buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen tot het wettelijke tarief. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:10694

Zaaknummer: 11883671 CV EXPL 25-3710 en 11883671 CV EXPL 25-3710

Rechters: R.H.J. Otto

Advocaten: S.P. van der Beek-Verdoorn

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

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond wegens het weigeren medewerking te verlenen aan een redelijk verbeterplan.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij Stichting Saffier-de Residentie Groep (hierna: 'Saffier') als praktijkverpleegkundige. Op 24 januari 2023 is werkneemster door de teammanager aangesproken op haar houding en gedrag. Op 26 januari 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 5 april 2023 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat aan de arbeidsongeschiktheid van werkneemster een medische oorzaak ten grondslag ligt, maar daarnaast sprake is van werkgerelateerde problematiek. In een brief van 7 juni 2024 van Saffier wordt aan werkneemster onder meer bericht dat van haar wordt verwacht dat zij zorgvuldig is in haar uitspraken en overwegingen ten behoeve van een goed oplossend gesprek en hierbij ook steeds naar haar eigen rol blijft kijken in de ontstane situatie. Op 29 september 2024 is werkneemster volledig hersteld gemeld en is zij aan het werk gegaan. Op 4 november 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, de teammanager en de P&O-adviseur. In dat gesprek is namens Saffier een verbetertraject aangeboden. In een gesprek op 25 november 2024 is het conceptverbeterplan besproken. In dit gesprek heeft werkneemster te kennen gegeven dat zij geen vertrouwen meer heeft in de verdere samenwerking met de teammanager en gezegd dat zij het niet eens is met de verbeterpunten. Op 7 januari 2025 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 6 maart 2025 heeft de bedrijfsarts vastgesteld dat er sprake is van werkgerelateerde en niet-werkgerelateerde problematiek. De bedrijfsarts heeft geadviseerd dat werkneemster en Saffier met elkaar in gesprek gaan over de knelpunten in de werksituatie om tot de-escalatie te komen en het verbetertraject uit te stellen tot de volgende fase van herstel van werkneemster. In de week erna heeft Saffier werkneemster meermaals uitgenodigd voor een gesprek, waarvoor werkneemster zich steeds heeft afgemeld. Op 24 maart 2025 heeft wel een gesprek plaatsgevonden. Bij die gelegenheid heeft werkneemster herhaald het niet eens te zijn met het verbetertraject en dat zij daaraan niet haar medewerking zal verlenen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever moet een legitieme reden hebben voor een verbetertraject en duidelijk maken dat een aanmerkelijke verbetering van het functioneren en/of de werkhouding noodzakelijk is. Dat heeft Saffier naar het oordeel van de kantonrechter gedaan. Saffier heeft aan de hand van concrete voorbeelden geconcretiseerd dat de houding en het gedrag van werkneemster verbetering behoeft en waarom. Saffier heeft tijdens diverse gesprekken herhaaldelijk gewezen op de houding en het gedrag van werkneemster.

Werkneemster neemt de kritiek, die in de kern steeds hetzelfde is geweest, niet ter harte, maar richt zich met name op de weerlegging daarvan, bijvoorbeeld door in plaats van zich af te vragen hoe het kan dat collega's over haar klagen te vragen naar de namen van de collega's van wie de teammanager de signalen ontving zodat zij bij hen om opheldering kan vragen. Dit was ook de houding van werkneemster toen Saffier op 4 november 2024 een verbetertraject voorstelde: opnieuw was zij het niet eens met kritiek op haar functioneren. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft zij reeds toen aan Saffier duidelijk gemaakt dat zij niet open stond voor een verbeterplan. Voor een verbetertraject is vereist dat een werknemer weet wat er verbeterd moet worden en hoe. Daaraan voldoet het (concept)verbeterplan dat Saffier aanbod. In het aangeboden verbeterplan heeft Saffier concreet uitgewerkt op welke onderdelen zij verbetering wilde zien in het functioneren. Daarnaast heeft Saffier met de belangen van werkneemster rekening gehouden door in het (concept)verbeterplan op te nemen dat werkneemster aan kon geven welke hulp zij hierbij wenste te ontvangen van Saffier.

Werkneemster was daarom gehouden aan het afronden en uitvoeren van dat plan mee te werken. Saffier heeft kortom op goede gronden een plan tot verbetering van haar functioneren aan werkneemster aangeboden en dat plan was zelf ook redelijk. Doordat werkneemster heeft geweigerd daaraan mee te werken is er sprake van verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onderdeel e BW. Op die grond zal de arbeidsovereenkomst worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:21408

Zaaknummer: 11773149 RP VERZ 25-50496

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: E.H. de Joode en M. Voogt

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