

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 50, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2411](#) 25-11-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7459](#) 25-11-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7391](#) 18-11-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:3131](#) 06-11-2025

Rechtbank

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:4972](#) 05-12-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6966](#) 02-12-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6998](#) 02-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:13812](#) 26-11-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6980](#) 25-11-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:11578](#) 24-11-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:11718](#) 20-11-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9382](#) 18-11-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6164](#) 18-11-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6132](#) 17-11-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8203](#) 17-11-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10002](#) 12-11-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:13265](#) 07-11-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10065](#) 05-11-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:8126](#) 03-11-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11322](#) 02-10-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:7731](#) 24-09-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:4921](#) 29-04-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:4839](#) 23-04-2025

RECHTSPRAAK

Werknemer hoefde er niet op bedacht te zijn dat werkgeefster hem op staande voet zou ontslaan vanwege een (gesteld) te laat komen en/of te vroeg vertrekken.

Feiten

Werknemer is per 6 januari 2025 voor onbepaalde tijd bij Middenoostenreizen B.V. (hierna: MOR) in dienst getreden. Werknemer heeft kort na zijn indiensttreding meerdere malen gesproken met de eigenaar van MOR, de heer A, over door werknemer als onregelmatigheden op financieel-administratief gebied aangeduide zaken. Ook heeft hij hierover gesproken met het accountantskantoor van MOR, te weten BDO Accountants & Adviseurs (hierna: BDO). Op 28 april 2025 hebben partijen een functioneringsgesprek gehad. Tijdens dit gesprek heeft MOR onder meer het belang benadrukt van de aanwezigheid van werknemer op kantoor. Vervolgens is tussen partijen gecorrespondeerd over de samenwerking, hetgeen heeft geleid tot een opzegging van werknemer per 1 juli 2025. Op 9 mei 2025 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen A en werknemer, waarin werknemer op staande voet is ontslagen. Diezelfde dag heeft werknemer een e-mail ontvangen van A, waarin het ontslag op staande voet is bevestigd. Bij brief van 3 juni 2025 heeft werknemer (bij monde van zijn gemachtigde) betwist dat zich een dringende reden voordoet, dan wel dat zich meerdere dringende redenen voordoen, die als grondslag voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet kan/kunnen dienen. Verder heeft werknemer laten weten dat hij aanspraak maakt op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Bij e-mail van 11 juni 2025 heeft A gereageerd en – kort samengevat – naar voren gebracht dat werknemer zich dusdanig schuldig heeft gemaakt aan ernstig en structureel verwijtbaar gedrag, dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer mogelijk is. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het gegeven ontslag onrechtmatig is en diverse betalingen.

Oordeel

Uit de e-mail en de daarop tijdens de mondelinge behandeling door MOR gegeven toelichting volgt dat zij werknemer vooral het verwijt maakt dat hij zich niet aan de afspraken met betrekking tot werktijden en/of aanwezigheid op kantoor hield. De kantonrechter stelt vast

dat – bij gebreke van een deugdelijke vastlegging van de gestelde afspraken – de meningen uiteenlopen over wat er precies is afgesproken ten aanzien van werktijden en thuiswerkdagen van werknemer. Wat hier verder ook van zij, niet in geschil is dat MOR op enig moment aan werknemer te kennen heeft gegeven dat het voor haar belangrijk was dat werknemer zijn gezicht vaker op kantoor zou laten zien. Verder staat vast dat zij hem bij e-mail van 8 mei 2025 nog heeft gewezen op de werktijden en de tijdstippen waarop hij aanwezig moest zijn op het werk. Dit heeft werknemer niet ontkend. Hoewel de kantonrechter de keuze van werknemer om op 8 mei 2025 toch eerder dan 17:30 uur naar huis te gaan onhandig vindt, acht zij dit op zichzelf gezien onvoldoende om over te gaan tot de zeer ernstige en vergaande maatregel van een ontslag op staande voet. Daartoe acht de kantonrechter onder meer redengevend dat MOR niet met documentatie heeft aangetoond dat zij werknemer in het verleden al eens een (officiële) waarschuwing heeft gegeven waarin hem – in niet mis te verstane bewoordingen – duidelijk werd gemaakt dat bij een volgende keer te laat komen en/of te vroeg naar huis vertrekken een zo ingrijpende maatregel als een ontslag op staande voet zou kunnen volgen. Werknemer hoefde er op 9 mei 2025 naar het oordeel van de kantonrechter dus ook niet op bedacht te zijn dat MOR hem op staande voet zou ontslaan vanwege een (gesteld) te laat komen en/of te vroeg vertrekken. In de gegeven omstandigheden lag een minder vergaande maatregel, zoals een (laatste) officiële waarschuwing, loonopschorting of een loonstop meer in de rede. Daar komt bovendien bij dat MOR bij de waardering van de ernst van dit verwijt in haar e-mail van 9 mei 2025 niet (kenbaar) heeft betrokken dat zij werknemer al eerder heeft gewaarschuwd en dat deze kennelijk niet wil luisteren zodat de maat vol is. De verzochte verklaring voor recht dat het op 9 mei 2025 door MOR aan werknemer gegeven ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven, kan dus worden toegewezen. Aan werknemer wordt de gefixeerde schadevergoeding (tot 1 juli 2025) toegekend. Ook worden aan werknemer de transitievergoeding en een billijke vergoeding toegekend. Die laatste omdat de kantonrechter tot de conclusie komt dat MOR zich heeft bediend van een gemanipuleerd stuk om een van haar stellingen te onderbouwen en dat neemt de kantonrechter MOR zeer kwalijk. Niet in de laatste plaats omdat de kantonrechter ervan uit mag gaan dat MOR, door een van haar relevante stellingen te onderbouwen met een gemanipuleerd stuk, niet anders dan de bedoeling kan hebben gehad de kantonrechter willens en wetens op het verkeerde been te zetten en werknemer in diskrediet te brengen. Dat acht de kantonrechter volstrekt onacceptabel en de kantonrechter acht het geraten om aan dit handelen gevolgen te verbinden. Ook wordt bij het vaststellen van de hoogte van de billijke vergoeding de manier betrokken waarop werknemer is bejegend tijdens het ontslaggesprek op 9 mei 2025. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 11.000.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:7731

Zaaknummer: 11764305 \ EJ VERZ 25-290

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: H.R.T.M. van Ojen en M.P.W. Bax

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet: werkgeefster heeft werknemer laten weten dat ‘het klaar is’. Nergens blijkt dringende reden uit.

Feiten

Werknemer is op 14 april 2025 voor onbepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden als servicemonteur. Op 7 augustus 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Hij verzoekt de kantonrechter om het ontslag te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot (door)betaling van het loon.

Oordeel

Werknemer heeft onweersproken gesteld dat werkgeefster hem op 7 augustus 2025 heeft laten weten dat ‘het klaar is’, dat zij kort daarna met dwang de bedrijfsbus bij hem heeft opgehaald, en dat hij sindsdien niet meer heeft gewerkt en niets meer van werkgeefster heeft gehoord. Zo’n ontslag op staande voet is alleen rechtsgeldig als de werkgever daarvoor een dringende reden heeft, die hij onverwijld aan de werknemer mededeelt bij de opzegging van het dienstverband. Nergens blijkt uit wat die dringende reden is en dat werkgeefster die reden heeft medegedeeld aan werknemer, laat staan onverwijld, zodat het ontslag geen stand houdt. Het verzoek tot (door)betaling van het loon vanaf 7 augustus 2025, vermeerderd met vakantiedagen en vakantietoeslag, wordt toegewezen. Omdat het ontslag wordt vernietigd, duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemer recht op loon.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6164

Zaaknummer: 11874467

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: P. Chr. Snijders

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op indexering van zijn pensioen met 8,86% per 1 januari 2023.

Feiten

Bij indiensttreding van werknemer bij Oranjewoud is een pensioenregeling getroffen die is ondergebracht bij Avéro Achmea. In 2009 is het pensioenreglement met terugwerkende kracht tot 1 januari 2008 in die zin gewijzigd dat de voorgeschreven koppeling met de indexatie door PFZW is losgelaten en vervangen door de bepaling dat Oranjewoud streeft naar die indexatie en dat Oranjewoud jaarlijks beslist in hoeverre de pensioenen worden aangepast. Werknemer heeft niet met deze wijziging ingestemd. In een in kracht van gewijsde gegaan vonnis uit 2017 is voor recht verklaard dat werknemer (en na zijn overlijden diens echtgenote) aanspraak houdt op jaarlijkse indexering die minimaal gelijk is aan het percentage dat PFZW hanteert, tot het moment waarop de indexatieregeling in andere zin rechtsgeldig zal zijn gewijzigd. Per 1 januari 2023 is het pensioen van werknemer niet verhoogd met de 8,86% waarmee PFZW de pensioenen verhoogde. Avéro Achmea heeft Oranjewoud in februari 2023 bericht dat zij voor die verhoging ten behoeve van gewezen deelnemers en gepensioneerden een koopsom in rekening zou brengen van € 184.453,93. Oranjewoud stelt zich op het standpunt dat haar financiële situatie dergelijke kosten niet toelaat en heeft die koopsom niet betaald. Werknemer heeft bij de kantonrechter gevorderd voor recht te verklaren dat hij aanspraak heeft op jaarlijkse indexering van zijn ouderdomspensioen, en zijn echtgenote na zijn overlijden van haar nabestaandenpensioen, aan de hand van de door PFZW gehanteerde indexatiepercentages zoals overeengekomen. Verder wilde hij een verklaring voor recht dat hij per 1 januari 2023 aanspraak heeft op indexering met 8,86% en veroordeling van Oranjewoud tot nabetaling. De kantonrechter heeft deze vorderingen toegewezen en de veroordeling van Oranjewoud tot betaling aangevuld met het bedrag wegens indexatie per 1 januari 2024. De bedoeling van het hoger beroep van Oranjewoud is dat de toegewezen vorderingen alsnog worden afgewezen of aangepast en dat werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van wat ten onrechte op basis van het eindvonnis is betaald.

Oordeel

Het hof kan op basis van de uitvoeringsovereenkomst tussen Oranjewoud en Avéro Achmea niet vaststellen dat andere gepensioneerden en gewezen deelnemers in juridisch dezelfde positie zitten als werknemer. Oranjewoud stelt zelf dat zij niet alleen werknemer over het per 1 januari 2018 in dezelfde zin gewijzigde pensioenreglement heeft geïnformeerd, maar ook de andere oud-werknemers. Onduidelijk is of deze personen, die niet zijn betrokken in de huidige procedure, deze of eerdere wijzigingen hebben geaccepteerd. Maar duidelijk is wel dat werknemer dat niet heeft gedaan. Zijn pensioentoezegging is immers niet gewijzigd, zoals in het vonnis van 2017 is bepaald. Hiervoor is ook al overwogen dat Oranjewoud zich in deze procedure niet kan beroepen op aanvaarding door werknemer van de latere wijziging. Verder beroept Oranjewoud zich op de afspraak die na het eindvonnis, waarvan beroep, met Avéro Achmea is gemaakt en die inhoudt dat de pensioenuitvoerder als tijdelijke oplossing alleen het pensioen van werknemer verhoogt maar bij bekrachtiging van dat vonnis de volledige koopsom (voor alle oud-werknemers waarom het dan gaat) zal eisen. Het hof ziet niet in waarom die nadere, recente afspraak meebrengt dat -ten nadele van werknemer - voor de omvang van de pensioenaanspraken sprake is van gelijke gevallen die gelijke behandeling vereisen. De kantonrechter heeft daarom volgens het hof terecht overwogen dat werknemer in dit geschil tussen partijen een solitaire positie heeft. Het beroep op betalingsonmacht als reden voor afwijzing wordt dus beoordeeld aan de hand van alleen de voor werknemer te maken kosten. Het beroep op betalingsonmacht stuit bovendien af op dezelfde reden die ook in de weg staat aan subsidiair gedane beroep op de beperkende werking van redelijkheid en billijkheid bedoeld in artikel 6:248 lid 2 BW in dit geval, waar het alleen om werknemer gaat. Oranjewoud is in staat geweest het daarvoor door Avéro Achmea geëiste bedrag inmiddels te betalen, zoals Oranjewoud erkent. De gevorderde verklaring voor recht die erop neerkomt dat werknemer recht heeft op indexering van zijn pensioen met 8,86% per 1 januari 2023, zoals in het dictum van de kantonrechter onder 3.2 is opgenomen, is dan ook terecht toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 18-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7391

Zaaknummer: 200.347.091/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en P.G. Vestering

Advocaten: C.A. Hoekstra en A.F. Wilson

Wetsartikelen: 58 Pensioenwet en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van buschauffeur die een dronken/verwarde man die een glazen fles tegen zijn bus gooide, heeft geslagen, wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer is sinds 15 november 2006 als buschauffeur in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB). Op 1 mei 2025 heeft zich een incident voorgedaan, waarbij werknemer een dronken/verwarde man die een glazen fles tegen zijn bus aangooide heeft geslagen. Op de bewakingscamera's die dit voorval hebben vastgelegd is ook te zien dat werknemer de man een tweede klap probeert te geven, de man vervolgens op de grond valt buiten beeld, werknemer ook uit beeld verdwijnt en werknemer even later weer in beeld de bus in stapt. Op de camerabeelden is ook te zien dat werknemer daarna zijn bus heeft schoongemaakt en dat de verwarde man werknemer telkens heeft gevolgd. Werknemer is vervolgens met zijn bus weggereden uit de bufferzone en moest daarvoor een bocht naar links maken. De man bevond zich ook links van de bus. Op de camerabeelden is niet te zien wat er dan precies gebeurt, maar wel is duidelijk dat de man met zijn voet/been onder de bus is gekomen en als gevolg daarvan met een ambulance naar het ziekenhuis is vervoerd. Werknemer heeft verklaard dat de man meermaals een trap heeft gegeven tegen de linkerkant van de bus en daarbij is gevallen. De incidentencommissie Bus heeft op 10 juni 2025 na onderzoek geconcludeerd dat de aanrijding met de man is veroorzaakt doordat werknemer onnodig risico heeft genomen. Werknemer heeft zich op 1 juli 2025 ziekgemeld. In onderhavige procedure verzoekt GVB de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer heeft zich verzet tegen de ontbinding en een beroep gedaan op het opzegverbod bij ziekte. Hij stelt dat zijn gedrag mogelijk is veroorzaakt door de ziekte PTSS.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het opzegverbod bij ziekte, voor zover hier nog sprake van is, staat niet aan ontbinding in de weg. Uit de medische stukken die werknemer heeft

overgelegd ziet de kantonrechter de stelling van werknemer dat zijn gedrag is veroorzaakt door PTSS namelijk niet bevestigd worden. Bovendien heeft, indien wel rekening wordt gehouden met de aanwezigheid van symptomen van PTSS, werknemer ook onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld die de conclusie kunnen dragen dat zijn gedrag verband houdt met die symptomen. De arbeidsovereenkomst zal op de e-grond worden ontbonden. Hierbij speelt met name een rol dat werknemer als buschauffeur tegen beter weten in met fysiek geweld heeft gereageerd, terwijl onvoldoende is gebleken dat dat nodig was. Werknemer bevond zich immers in een afgesloten bus en heeft er zelf voor gekozen de deur van de bus te openen en de confrontatie met de man op te zoeken. Verder speelt mee dat werknemer niet direct na afloop van het incident GVB op de hoogte heeft gesteld en uitleg heeft gegeven over wat er was gebeurd. Tot slot speelt nog een rol dat werknemer met zijn bus de weg op is gedraaid zonder zich ervan te vergewissen dat de man zich op veilige afstand van de bus bevond. Dat klemmt temeer nu hij reed in een drieassige gelede bus (ook wel harmonicabus) waarbij de achterkant naar binnenkomt tijdens het nemen van een bocht. Hierdoor heeft werknemer de man aangereden en heeft deze letsel opgelopen. Het handelen van werknemer acht de kantonrechter daarentegen niet ernstig verwijtbaar. Hiervoor houdt de kantonrechter rekening met het langdurig dienstverband van werknemer en het feit dat hij tot dit incident altijd naar tevredenheid heeft gefunctioneerd. Daarbij speelt ook mee dat tussen partijen onweersproken vaststaat dat geweld en agressie tegen OV-personeel veel voorkomt en dat dit veel vraagt van het personeel van (onder andere) GVB. Hoewel niet goed te praten, is het in dat kader niet onvoorstelbaar dat een werknemer over de duur van een dienstverband van bijna 20 jaar door dergelijk gedrag één keer zijn geduld heeft verloren, wat zich heeft geuit in een fysieke uitbarsting. Om die reden heeft werknemer wel recht op betaling van de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9382

Zaaknummer: 11837441 \ EA VERZ 25-941

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: A.M.J. Bouman en L. van Dijk

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 sub a en lid 9 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:673 BW en 7:670 BW

RECHTSPRAAK

Manager dakterras die tijdens dienst ruzie maakt met hoteleigenaar, is ten onrechte op staande voet ontslagen. Voorstelbaar dat onder stressvolle omstandigheden emoties oplopen. 'I quit' en inleveren sleutels is geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op beëindigen arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is in oktober 2022 in dienst getreden bij werkgeefster, een hotel, en was laatstelijk werkzaam als manager dakterras. Tijdens een besloten feest op 10 december 2024 is tussen werknemer en de eigenaar van het hotel ruzie ontstaan. Op 11 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief schrijft de gemachtigde van werkgeefster dat het ontslag is gegeven, omdat – kort gezegd – werknemer zich op 10 december 2024 zodanig brutaal en onbeschoft jegens de eigenaar van het hotel heeft gedragen dat werkgeefster dit niet kan en wil tolereren. Werknemer berust in het ontslag, maar verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat werknemer zelf op 10 december 2024 de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring

De kantonrechter oordeelt dat uit de door werkgeefster gestelde mededelingen en gedragingen niet volgt dat er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer, die erop was gericht de beëindiging van de arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. De mededeling 'I quit' en het inleveren van de sleutels bij een collega met daarbij de mededeling dat hij niet weer terugkomt is daarvoor onvoldoende, mede gelet op de daaraan voorafgaande ruzie tussen werknemer en de eigenaar van het hotel, waardoor werknemer ten tijde van die mededelingen en gedragingen, zo begrijpt de kantonrechter, geëmotioneerd was. Onder die

omstandigheden mocht werkgeefster er niet op vertrouwen dat werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wilde beëindigen.

Geen rechtsgeldig ontslag op staande voet

Hoewel de kantonrechter van oordeel is dat werknemer zich op 10 december 2024 allerminst professioneel jegens de eigenaar van het hotel heeft geuit, rechtvaardigt dit niet zonder meer het ontslag op staande voet. De bewoordingen en gedragingen van werknemer moeten worden gezien in de context van het geval. Niet ter discussie staat dat het op 10 december 2024, vanwege het besloten feest met circa veertig gasten, een drukke avond was en dat bij de inkoop een aantal zaken was misgegaan, waardoor op de werkvloer de nodige stress was ontstaan en het voor iedereen hard werken was. Hoewel van een werknemer verwacht mag worden dat hij zich ook onder dergelijke omstandigheden respectvol en professioneel opstelt richting zijn werkgever, is het voorstelbaar dat de emoties onder deze omstandigheden (sneller) kunnen oplopen en dat vanuit die emotie dingen gezegd kunnen worden die beter niet gezegd hadden kunnen worden. Een en ander levert naar het oordeel van de kantonrechter geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Het ontslag is dan ook niet rechtsgeldig gegeven.

Vergoedingen

Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, de transitievergoeding van € 1.754,16 bruto en een billijke vergoeding van € 5.000 bruto. De kantonrechter neemt bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding mee dat werknemer twee maanden inkomen uit arbeid is misgelopen en dat ook werknemer een verwijt kan worden gemaakt van de omstandigheid die tot de opzegging heeft geleid. Dit verwijt is niet zo ernstig dat sprake is van een dringende reden, maar de kantonrechter houdt er wel rekening mee bij het bepalen van de hoogte van de billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4839

Zaaknummer: 11535794 \ AR VERZ 25-17

Rechters: M. Haisma

Advocaten: I.D.L. de Jonge en M.J. Blokzijl

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

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot vernietiging ontslag op staande voet toegewezen, ontbindingsverzoek werkgeefster vanwege onder meer te laat komen werknemer toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 14 december 201 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van productiemedewerker. Op 1 mei 2025 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het herhaaldelijk te laat of niet op het werk verschijnen, het schenden van bedrijfsregels en het niet verschijnen bij de bedrijfsarts. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet omdat er geen sprake zou zijn van een dringende reden en de verwijten die hem worden gemaakt te maken hebben met zijn ziekte. Werkgeefster voert aan dat werknemer bij herhaling en op grove wijze zijn verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst heeft veronachtzaamd. Volgens werkgeefster heeft dit niets te maken met de ziekte van werknemer en is hij ook meerdere malen gewaarschuwd, maar heeft hij zijn gedrag niet verbeterd. Voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd, heeft werkgeefster een tegenverzoek gedaan dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens verwijtbaar gedrag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als dringende reden voor het ontslag op staande voet moet worden aangemerkt de drie incidenten die in die brief zijn genoemd. Het gaat om het niet verschijnen bij de bedrijfsarts op 28 april 2025, het te vroeg vertrekken van het werk op 29 april 2025, en twintig minuten te laat komen op 1 mei 2025. Het staat vast dat werknemer niet op de afspraak bij de bedrijfsarts is verschenen. Wat ook vaststaat, is dat hij op 29 april 2025 vroegtijdig is weggegaan van zijn werk en dat hij op 1 mei 2025 twintig minuten te laat was. Gelet op het feit dat werknemer sinds 4 maart 2025 wegens ziekte ongeschikt was voor zijn werk, moet het niet verschijnen bij de bedrijfsarts worden aangemerkt als het schenden van controle- of re-integratievoorschriften tijdens ziekte. Dat geldt ook voor het voortijdig vertrekken van het werk, omdat werknemer heeft verklaard dat dit verband hield met duizeligheid en gezondheidsklachten. De kantonrechter heeft onvoldoende reden om aan die verklaring te twijfelen. De stellingen van werkgeefster in dit kader zijn inconsistent en de

kantonrechter gaat daarom uit van de juistheid van de verklaring van werknemer. Het werknemer verweten gedrag vormt geen bijkomende omstandigheid die, in aanvulling op het sanctieregime bij het schenden van re-integratieverplichtingen, ontslag op staande voet rechtvaardigen. De kantonrechter is met werkgeefster van oordeel dat het te laat komen op 1 mei 2025, wat niet met de ziekte van werknemer te maken heeft, verwijtbaar gedrag is van werknemer. Daarbij weegt mee dat werknemer verschillende waarschuwingen heeft gehad van werkgeefster die allemaal als aanleiding hadden dat werknemer niet of niet op tijd op het werk verscheen. Ook weegt mee dat werknemer op de zitting heeft erkend dat hij weet dat het te laat komen een forse verstoring oplevert van het productieproces van werkgeefster. Dat werknemer er dan toch voor kiest om weer te laat te komen vanwege het buitenzetten van zijn afvalcontainer moet hem dan ook worden aangerekend en verweten, maar rechtvaardigt geen ontslag op staande voet. De kantonrechter houdt daarbij ook rekening met de omstandigheid dat werknemer weliswaar te laat is gekomen, maar dat hij dit nog wel voor aanvang van zijn werktijd via een whatsappbericht heeft gemeld aan zijn leidinggevende. Verder is van belang dat werknemer al meer dan tien jaar werkzaam is voor werkgeefster en tot november 2024 kennelijk goed gefunctioneerd heeft. Pas nadien hebben verschillende incidenten plaatsgevonden, die ook deels te maken hebben met de ziekte van werknemer. Ook de ingrijpende gevolgen op persoonlijk vlak spelen hierbij een rol. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Ten aanzien van het door werkgeefster te betalen loon wordt de wettelijke verhoging gematigd tot 10% omdat werknemer ook het nodige valt te verwijten. Het te laat komen op 1 mei 2025 rechtvaardigt wel ontbinding wegens verwijtbaar handelen. Van werkgeefster kan gelet op dat verwijtbare gedrag van werknemer in redelijkheid niet meer worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De hiervoor genoemde omstandigheden dragen daaraan bij, namelijk dat voor werknemer duidelijk was of kon zijn dat het te laat komen onacceptabel was, dat werknemer was gewaarschuwd, dat werknemer wist dat te laat komen grote gevolgen had voor werkgeefster, en dat werknemer geen deugdelijke reden had om te laat te komen. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, wordt de transitievergoeding toegewezen. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgeefster, wordt geen billijke vergoeding toegekend. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 02-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11322

Zaaknummer: 11775727 \ AO VERZ 25-53 (rvk)

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: W.A. van Mourik en J.F.M. Verheij

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster op de g-grond in hoger beroep wederom afgewezen. Vordering tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 2000 in dienst getreden bij werkgeefster en was laatstelijk werkzaam als Field Engineering Professional. Werkgeefster houdt zich bezig met ondersteuning in de gamingindustrie. In augustus 2021 heeft werknemer andere inroostering verzocht, omdat hij het vele reizen en werken op verschillende vestigingen gelet op zijn leeftijd (eind 50) niet meer volhield. In september 2021 hebben partijen enkele afspraken vastgelegd. Vanaf december 2022 is werknemer gedeeltelijk arbeidongeschikt geraakt. In april 2024 is werknemer volledig hersteld gemeld. Op 12 april 2024 heeft werkgeefster een mail gestuurd aan werknemer met de mededeling dat wat haar betreft de verhoudingen tussen haar en werknemer dusdanig verstoord zijn geraakt dat dit een redelijke grond oplevert om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werknemer heeft niet ingestemd met beëindiging. Vervolgens heeft mediation plaatsgevonden. Het daaropvolgende ontbindingsverzoek van werkgeefster is door de kantonrechter afgewezen. De vordering van werknemer tot toelating tot de werkplek is toegewezen. In hoger beroep verzoekt werkgeefster ontbinding op primair de g-grond. Werkgeefster betoogt dat er een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding bestaat tussen werknemer en zowel zijn direct leidinggevende als werkgeefster. Het mislukken van mediation is het sluitstuk van drie jaar discussie en bevestigt de verstoring.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tegenover de werkgeefster die de arbeidsrelatie wenst te beëindigen toont de werknemer grote bereidwilligheid. Werknemer is uitdrukkelijk bereid tot scholing of coaching om zijn communicatieve vaardigheden te verbeteren, maar dat is hem, hoewel hem op dit vlak steeds een verwijt wordt gemaakt, niet aangeboden. Het hof ziet het mislukken van de mediation, anders dan werkgeefster stelt, gezien alle feiten en omstandigheden in onderling verband, niet als de resultante van drie jaar discussie. Er zijn onvoldoende feiten en omstandigheden aangedragen die maken dat er sprake is van

verstoorde arbeidsverhoudingen. Werkgeefster heeft evenmin concreet aangevoerd welke feiten en omstandigheden volgens haar zodanig verwijtbaar zijn dat van haar niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Naar het oordeel van het hof blijkt in het geheel niet van ongeschiktheid van werknemer voor de functie, laat staan dat werkgeefster hem daarvan tijdig in kennis heeft gesteld, dat hem in voldoende mate de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren en dat de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van werkgeefster voor scholing van werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van werknemer. In het laatste verslag van 20 januari 2022 scoort werknemer op geen enkel onderdeel onvoldoende. Dat dit verslag volgens werkgeefster niet adequaat zou zijn ingevuld door de tijdelijke manager van werknemer baat werkgeefster niet. Van duiding op enig moment vanaf 2021 wat er verbeterd moet worden is voorts niet gebleken; werkgeefster heeft bovendien ook zelf erkend geen “formeel traject” (waarmee zij wellicht doelt op een verbetertraject) op enig onderdeel te hebben ingezet. Van een voldragen i-grond is evenmin sprake. Mede omdat Holland Casino feitelijk beleidsbepalend is bij werkgeefster, wordt geconcludeerd dat niet aan de herplaatsingsplicht is voldaan omdat buiten de vennootschap van werkgeefster de herplaatsingsmogelijkheden niet zijn onderzocht. Het hof stelt ook vast dat werkgeefster er niet vrijwillig toe is overgegaan uitvoering te geven aan de uitvoerbaar bij voorraad verklaarde beschikking van de kantonrechter waarin zij is veroordeeld werknemer onmiddellijk toe te laten tot het verrichten van de overeengekomen arbeid. Het hof ziet daarin, gezien de opstelling van werkgeefster na de beschikking en haar weigering onderzoek te doen naar herplaatsingsmogelijkheden, aanleiding een dwangsom te verbinden aan de veroordeling tot wedertewerkstelling van € 500 per dag. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:3131

Zaaknummer: 200.353.970/01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, De Moor en M. Breur

Advocaten: H. Moltmaker en D.H.J. van Roeters Lennep

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Stichting Veiligheidszorg Drenthe verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst van haar directeur op grond van wanprestatie. Werknemer wordt in de gelegenheid gesteld tegenbewijs te leveren ten aanzien van integriteitsschendingen die hem bevoordeeld hebben.

Feiten

Werknemer is per 26 mei 1999 in dienst getreden bij Stichting Veiligheidszorg Drenthe (hierna: VZD) en was laatstelijk werkzaam in de functie van directeur. Op 10 februari 2025 heeft de externe vertrouwenspersoon van VZD contact opgenomen met de voorzitter van VZD en aangegeven dat twee medewerkers van VZD een vermoeden van misstanden wilden melden. Op 13 februari 2025 heeft de voorzitter van VZD samen met de HR-adviseur van de gemeente Coevorden en de externe vertrouwenspersoon met de twee melders gesproken. Vervolgens heeft het bestuur van VZD over deze kwestie gesproken en heeft het de uitkomst van zijn overleg teruggekoppeld aan de melders. Op 5 maart 2025 hebben de melders vervolgens een schriftelijke melding gedaan over vermoedens van integriteitsschendingen door werknemer. Per 19 maart 2025 is werknemer op non-actief gesteld en is hem meegedeeld dat een extern onderzoek naar de misstanden werd verricht. Uit het onderzoek volgt onder meer: *“Bij zeven vermeende integriteitsschendingen hebben wij vastgesteld dat er sprake was van (de schijn van) belangenverstrengeling. In deze gevallen gaat het om een vermenging van de taken en verantwoordelijkheden van de directeur van de Stichting met zijn privébelangen. In een enkel geval heeft de directeur daar persoonlijk voordeel van gehad.”* In juli 2025 heeft VDZ werknemer geïnformeerd dat zij voornemens was de arbeidsovereenkomst gelet op de resultaten van het onderzoek te beëindigen. VDZ verzoekt ontbinding op grond van wanprestatie en subsidiair op grond van ernstig verwijtbaar handelen en verstoorde arbeidsverhoudingen. Ook verzoekt VDZ onder meer een veroordeling van werknemer tot betaling van schade. Werknemer betwist de aan hem toegedichte schade en integriteitsschendingen, maar verzoekt eveneens ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond, waarbij hij het standpunt inneemt dat de verstoorde arbeidsverhoudingen aan VZD te wijten zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit het onderzoeksrapport volgt dat 28 potentiële misstanden onderzocht zijn. Het leeuwendeel van deze misstanden levert geen grond voor wanprestatie c.q. zodanig verwijtbaar handelen op dat dit ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, mede gelet op de lengte van het dienstverband van werknemer. Dit is anders wat betreft het vier jaar gebruiken van een door VZD gehuurde opslaglocatie voor privéopslag, het inzetten van werknemers van VZD voor privéklussen zoals het laten afleveren van een badkamermeubel, een bouwbedrijf op kosten van VZD werkzaamheden laten verrichten en dit aan VZD laten factureren, het laten voldoen van een factuur van een installatiebedrijf dat privéwerkzaamheden heeft verricht door VZD en het inruilen van auto's van VZD om daarmee korting voor de aankoop van een privéauto verkrijgen. Dit betreft grotendeels gebeurtenissen die als tekortkomingen door werknemer zijn aan te merken, maar op zichzelf en in onderlinge samenhang bezien is geen sprake van een zodanig ernstige tekortkoming dat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst na een dienstverband van bijna dertig jaar waarbij werknemer veel vrijheid genoot, kan worden gedragen. Voor het (laten) voldoen van privéfacturen voor bouwkosten door VZD en het inruilen van oude auto's van VDZ bij de garage om korting op een privéauto te verkrijgen ligt dit anders. Werknemer krijgt de gelegenheid tegenbewijs aan te leveren tegen het voorshands bewezen geachte feit dat werknemer de privéaanbouw door VDZ heeft laten betalen en tegen het bewezen geachte feit dat werknemer ten koste van VDZ via de inruil van auto's privévoordeel heeft bewerkstelligd. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4972

Zaaknummer: 11861255 \ AR VERZ 25-55

Rechters: C.J.R. de Locht

Advocaten: W.J.F. Nieuwenhuis en R.P. van Boven

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Afwikkeling na relatiebreuk tussen beide statutair directeuren.

Feiten

Bedrijf X is opgericht door zijn beide statutair directeuren A en B, die na een jarenlange relatie uit elkaar gegaan. De arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op A zijn vastgelegd in een arbeidsovereenkomst die rond 1 oktober 2023 is ondertekend. In artikel 8.1 van deze arbeidsovereenkomst is bepaald dat door de werkgever of één van zijn werkmaatschappijen een personenauto aan de werknemer ter beschikking zal worden gesteld die ook voor privédoeleinden mag worden gebruikt. Het nettosalaris van zowel A als B is op basis van een gezamenlijke afspraak telkens bijgeboekt in de rekening-courantverhouding van beide directeuren met Bedrijf X. Feitelijke uitbetalingen aan A vonden via B plaats afhankelijk van de financiële ruimte bij Bedrijf X om betalingen te doen en de behoefte van A om in privé over financiële middelen te beschikken. A heeft bij brief van 11 maart 2025 gericht aan de algemene vergadering van aandeelhouders van Bedrijf X bezwaar gemaakt tegen zijn ontslag als statutair directeur, nu er geen (rechtsgeldig) ontslagbesluit is genomen en er geen redelijke grond is voor ontslag. A verklaart zich beschikbaar en bereid om op eerste afroep de bedongen werkzaamheden te verrichten en maakt aanspraak op betaling van salaris en terbeschikkingstelling van alle bedrijfsmiddelen en faciliteiten. Bedrijf X voert verweer.

Oordeel

Arbeidsovereenkomst

De rechtbank constateert dat er tussen partijen geen geschil (meer) is over het bestaan en voortduren van de arbeidsovereenkomst tussen A en Bedrijf X. Bij die stand van zaken heeft A geen belang bij beoordeling door de rechtbank van de vraag of in de e-mail van 27 februari 2025 een opzegging besloten ligt en zo ja, of die opzegging rechtsgeldig is.

Loon

De rechtbank constateert dat partijen het erover eens zijn dat A de aanspraak op zijn loon heeft behouden, ook al heeft hij vanaf 7 januari 2025 geen werkzaamheden meer verricht voor Bedrijf X. Dit past binnen het systeem van de wet. In dit geval ligt de oorzaak voor het niet

werken voor Bedrijf X in het verbreken van de persoonlijke relatie tussen A en B, die samen de onderneming vormen. Zakelijk en privé zijn met elkaar verweven. De rechtbank acht het niet redelijk om de gevolgen van de relatiebreuk geheel voor rekening van A te brengen, in de vorm van het verlies van de aanspraak op zijn loon. Dat ligt naar het oordeel van de rechtbank anders over de periode vanaf 1 juli 2025. A heeft op de zitting toegelicht dat hij momenteel als zzp'er vanuit eigen nieuw opgerichte vennootschappen voor 20 tot 22 uur per week verricht voor twee opdrachtgevers. Er bestaat naar het oordeel van de rechtbank in de gegeven omstandigheden geen rechtvaardiging voor het naast elkaar bestaan van een volledige aanspraak op loon vanuit Bedrijf X en het genereren van eigen inkomsten door A. Niet in geschil is dat A en B hadden afgesproken dat het loon van beide directeurs geboekt zou worden in de rekening-courantverhouding met Bedrijf X. Bedrijf X heeft gesteld dat het loon van A over de periode vanaf januari 2025 conform deze afspraak is geboekt. A heeft dat niet weersproken. Het loon is dus feitelijk voldaan door middel van deze boeking in de rekening-courantverhouding van A met Bedrijf X. Deze afspraak is echter gemaakt toen de relatie tussen A en B nog goed was. De rechtbank is van oordeel dat A niet afhankelijk moet zijn van B voor het kunnen beschikken over financiële middelen vanuit Bedrijf X en dat hij terecht verzoekt om uitbetaling van zijn loon via storting op zijn bankrekening.

Toelating werkplek

De rechtbank wijst het verzoek van A tot toelating tot de werkplek af. De werkplek is namelijk de woning die tijdens de relatie gezamenlijk werd bewoond en sinds de relatiebreuk enkel door B wordt bewoond. De werkplek is feitelijk dan ook de privéruimte van B.

Auto

A verzoekt in zijn verzoekschrift specifiek om weer de beschikking te krijgen over de Tesla 3 waarin hij tot 28 februari 2025 reed. Deze auto is echter verkocht. Het is dan ook niet mogelijk voor Bedrijf X om aan dit verzoek te voldoen. De advocaat van A heeft mondeling op de zitting aangegeven in plaats van terbeschikkingstelling van de Tesla 3 betaling van de helft van de verkoopwaarde te willen verzoeken. Dit betreft een wijziging van verzoek, die op grond van de wet niet mondeling kan worden ingesteld (artikel 283 Rv). A heeft voorafgaand aan de zitting voldoende gelegenheid gehad om zijn gewijzigde verzoek op papier te zetten. Nog los van deze formele hobbel geldt dat de opbrengst van de verkoop van de auto toekomt aan Bedrijf X. De verdeling van deze opbrengst is dan ook een kwestie die partijen in het kader van de afwikkeling van hun zakelijke relatie zullen moeten meenemen. Wat betreft het verzoek tot betaling van de kosten van een vervangende auto geldt dat deze vergoeding niet langer verschuldigd zal zijn indien Bedrijf X A een zakelijke auto ter beschikking stelt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 17-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8203

Zaaknummer: C/02/434683/HA RK 25-100 (E)

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: R.A.W. van Oudheusden en M.L. Egeter

Wetsartikelen: 283 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer mocht er gerechtvaardigd op vertrouwen dat de Arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing was. Toeslag onregelmatige of onaangename uren.

Feiten

Met ingang van 16 mei 2004 is werknemer in dienst getreden bij de werkgever in de functie van koster. Partijen hebben op 11 mei 2006 een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten voor 38 uur per week. Het laatstgenoten brutoloon bedroeg € 3.778,58 exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werknemer is aangesloten bij de vakbond Christennetwerk GMV (hierna CGMV). Werkgever is aangesloten bij het Steunpunt KerkenWerk (hierna SKW). CGMV en SKW hebben namens hun leden gezamenlijk de Arbeidsvoorwaardenregeling Kusters (hierna AVRK) gesloten, met daarin een toeslagregeling (artikel 17). De arbeidsovereenkomst is met wederzijds goedvinden op 31 augustus 2025 geëindigd. Werknemer vordert achterstallige toeslag en een vergoeding voor gemiste pensioenopbouw. Werknemer stelt dat hij vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst op onregelmatige en onaangename uren heeft gewerkt, zonder dat hij daarvoor op grond van artikel 17 AVRK gecompenseerd is. In verband met de verjaringstermijn van vijf jaar vordert hij de achterstallige toeslag voor de afgelopen vijf jaar van € 57.556,61 bruto. Volgens werkgever is de AVRK niet op de arbeidsovereenkomst van toepassing en, voor zover de AVRK wel van toepassing zou zijn, is het onduidelijk hoe artikel 17 AVRK precies moet worden uitgelegd. Voorts heeft werknemer volgens de AVRK niet op onregelmatige of onaangename uren gewerkt en is hij al gecompenseerd voor eventuele onregelmatige of onaangename uren omdat werkgever het werknemersdeel van de pensioenafdracht betaalde en vanaf augustus 2022 een hoger loon aan werknemer heeft betaald.

Oordeel

Is de arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing?

De kantonrechter is van oordeel dat de AVRK van toepassing is. Wat partijen in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen is niet alleen afhankelijk van de inhoud van de

tekst van de arbeidsovereenkomst, maar ook van wat partijen hebben verklaard en over en weer in de gegeven omstandigheden uit elkaars verklaringen en gedragingen hebben afgeleid en mochten afleiden. Partijen zijn beiden lid van SKW en CGMV. In de AVRK 2025 is de bedoeling van de regeling dat leden zich door hun lidmaatschap conformeren aan de inhoud daarvan en de regeling onverkort toepassen. Dit is expliciet in de preambule opgenomen. Gelet op de omstandigheden heeft werkgever bij werknemer door de verwijzing naar de AVRK in de arbeidsovereenkomst het gerechtvaardigde vertrouwen gewekt dat de AVRK van toepassing was. Anders dan werkgever aanvoert, was de toepasselijkheid van de AVRK niet alleen beperkt tot de functieomschrijving. Naar het oordeel van de kantonrechter hoefde werknemer dat niet zo te begrijpen.

Hoe moet artikel 17 worden uitgelegd?

De kantonrechter overweegt dat artikel 17 AVRK uitgelegd moet worden aan de hand van de cao-norm. Partijen zijn het erover eens dat het werken op onregelmatige en onaangename uren inherent is aan het werk van koster. De kantonrechter oordeelt dat uit de tekst van artikel 17 AVRK, gelezen in het licht van de preambule, volgt dat de toeslagregeling van artikel 17 AVRK op nagenoeg alle kosters van toepassing is. Uit de preambule volgt verder dat er snel aanspraak gemaakt kan worden op de toeslag om de lagere lonen van de AVRK te compenseren. Werknemer heeft in dit kader onbetwist gesteld dat dit ook de bedoeling van de eerdere versies van de AVRK was. De kantonrechter volgt werkgever niet in zijn stelling dat hij werknemer al gecompenseerd heeft voor de onregelmatige en onaangename uren door vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst het werknemersdeel van de pensioenpremie te betalen en door hem vanaf augustus 2022 een loonsverhoging te geven. Werknemer heeft recht op betaling van de toeslag op grond van artikel 17 AVRK over de periode vanaf maart 2020 tot en met het einde van de arbeidsovereenkomst in augustus 2025. Uit artikel 17a AVRK volgt dat de toeslag deel uitmaakt van het brutoloon, wat betekent dat werkgever ook de pensioenopbouw over de toeslag moet betalen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6998

Zaaknummer: 11775417 \ CV EXPL 25-2014

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: A Balke

Wetsartikelen: 6:119 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Toetsingskader geldvordering in kort geding. Werkneemster is er niet in geslaagd het bestaan en de omvang van haar loonvordering voldoende aannemelijk te maken.

Feiten

Werkneemster is sinds 14 oktober 2018 in dienst bij werkgever in de functie van keukenhulp. Op de arbeidsovereenkomst is de horeca-cao van toepassing. Het laatstelijk verdiende loon bedraagt € 2.380,32 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Het dienstverband is aangegaan voor 38 uur per week. Werkneemster heeft zich op 1 mei 2024 ziekgemeld. Op grond van de cao is werkgever gehouden om een zieke werknemer gedurende de eerste 52 weken van de ziekte 95% van het loon door te betalen en gedurende de tweede 52 weken 75% van het loon. Werkgever heeft in de periode van 1 mei 2024 tot en met 30 april 2025 100% van het loon doorbetaald, van 1 mei 2025 tot en met 30 september 2025 70% van het loon, en over de maand oktober 2025 75% van het loon. Werkneemster vordert achterstallig loon omdat zij van oordeel is dat zij pas in de eerste 52 weken van ziekte verkeert en zij op grond van de toepasselijke cao recht heeft op doorbetaling van 95% van haar loon. Werkgever voert verweer en stelt dat er sprake is van een onafgebroken periode van arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

Met betrekking tot een voorziening in kort geding bestaande uit een veroordeling tot betaling van een geldsom is terughoudendheid op zijn plaats. De kantonrechter zal niet alleen moeten onderzoeken of het bestaan van de vordering aannemelijk is, maar ook of er daarnaast sprake is van feiten en omstandigheden die meebrengen dat uit hoofde van onverwijlde spoed een onmiddellijke voorziening is vereist. Voor verder onderzoek naar bepaalde feiten en omstandigheden, of voor het leveren van bewijs door bijvoorbeeld getuigen, is in dit kort geding in beginsel geen plaats. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster er niet in is geslaagd het bestaan en de omvang van haar vordering voldoende aannemelijk te maken. Werkneemster heeft geen herstelmelding overgelegd en heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij in de periode van augustus 2024 tot 19 juni 2025 daadwerkelijk weer volledig heeft gewerkt in haar oorspronkelijke functie. Gelet op de gemotiveerde betwisting van werkgever is binnen

het bestek van dit kort geding naar het oordeel van de kantonrechter daarom niet met voldoende mate van zekerheid te voorspellen of, en zo ja in welke omvang, een bodemrechter de vordering van werkneemster zal toewijzen. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 24-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:11578

Zaaknummer: 11949978 CV EXPL 25-4511

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: J. in 't Ven en E.H.G.G.M. Beurskens

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontslagverzoek disfunctioneren afgewezen wegens te vaag verbeterplan; arbeidsrelatie door escalatie, onrechtmatige functiewijziging, loonstop en discriminatieverwijten wél ernstig en duurzaam verstoord.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 maart 2021 bij CCV als applicationmanager, met een loon van € 3.799,10 bruto per maand. In 2022 wordt hij goed beoordeeld en groeit door van junior naar medior, maar zijn mondelinge communicatie wordt als verbeterpunt genoemd. Dit wordt begin 2023 herhaald in een doelstellingengesprek. In de eindejaarsbeoordeling 2023 krijgt werknemer de score ‘verbetering noodzakelijk’. CCV legt vast dat hij korter en bondiger moet leren communiceren en beter moet afstemmen met collega’s, om te voorkomen dat hij wordt overgeslagen. Er moet een verbeterplan komen. Begin 2024 krijgt hij begeleiding van een Scrum Master, maar CCV blijft vinden dat zijn communicatie, ook richting klanten, tekortschiet. In de eindejaarsbeoordeling 2024 krijgt hij opnieuw de score ‘verbetering noodzakelijk’. CCV stelt dat hij hulp niet volledig heeft benut, soms onbetrouwbare informatie geeft en te weinig afstemt. Werknemer bestrijdt dit schriftelijk en klaagt dat onduidelijk blijft wat precies onder ‘communicatie’ wordt verstaan. Hij vraagt om SMART geformuleerde doelen. Op 14 januari 2025 maakt CCV een conceptverbeterplan met drie punten (vragen stellen, manier van communiceren, niet alles zelf doen). Er worden ondersteuningsmaatregelen genoemd en als mogelijke uitkomst ook beëindiging van het dienstverband. Werknemer reageert dat hij het niet eens is met het oordeel dat hij disfunctioneert, dat de periode van zes weken te kort is en dat objectieve beoordelingscriteria ontbreken. In februari en april 2025 uit hij in e-mails dat hij niet zal erkennen dat hij disfunctioneert en dat hij de kritiek mede ervaart als ingegeven door zijn achtergrond/afkomst; hij spreekt van het ‘zuiveren van de afdeling’ en (verkapte) racisme, maar is wel bereid over een beëindiging te praten. In juli 2025 bespreekt CCV opnieuw een beëindigingsregeling en draagt werknemer tijdelijke andere werkzaamheden op. Werknemer weigert die, zegt alleen zijn eigen functie te willen uitoefenen en verschijnt niet meer om het andere werk te doen. CCV stopt per 14 juli 2025 de loonbetaling, met een beroep op het niet

verrichten van overeengekomen arbeid. Tijdens zijn vakantie wordt nog wel loon betaald. Op 25 augustus 2025 geeft werknemer aan zijn eigen werkzaamheden weer te willen hervatten. CCV verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens disfunctioneren, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Disfunctioneren

CCV heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer op onderdelen (vooral mondelinge communicatie, terugkoppeling, afstemming) niet aan de functie-eisen voldoet. Deze kritiek komt in meerdere jaren terug en is vastgelegd. Daarmee is disfunctioneren in beginsel aannemelijk. Toch kan de arbeidsovereenkomst niet op de d|grond (disfunctioneren) worden ontbonden, omdat werknemer geen voldoende serieuze en duidelijke verbeterkans heeft gekregen: het formele verbeterplan is nooit met heldere, objectieve criteria vastgesteld, terwijl beëindiging als gevolg werd genoemd. Zijn eis om een SMART beoordelingskader was terecht. Dat CCV het traject daarna feitelijk stopzette, komt voor haar rekening. Het verzoek op de d|grond wordt daarom afgewezen.

Verstoorde arbeidsverhouding

Wel staat vast dat de arbeidsrelatie inmiddels ernstig en duurzaam verstoord is. De voortdurende discussie over het functioneren en het niet-slagen van het verbeterplan hebben de verhouding onder druk gezet. De zware beschuldiging van discriminatie door werknemer heeft het vertrouwen verder aangetast, hoewel de kantonrechter geen aanwijzingen vindt dat er daadwerkelijk discriminatie heeft plaatsgevonden. Doorslaggevend is echter het handelen van CCV: zij heeft het verbetertraject afgebroken, werknemer uit zijn functie gehaald, hem andere (niet|onderbouwd passende) werkzaamheden opgedragen en bij weigering het loon per 14 juli 2025 zonder rechtsgrond gestaakt. Als CCV meende dat hij niet langer kon functioneren, had zij hem met behoud van loon kunnen vrijstellen in afwachting van deze procedure, in plaats van druk op hem uit te oefenen om een beëindigingsregeling te accepteren. Daarmee heeft CCV zelf in ernstige mate bijgedragen aan de verstoorde verhouding. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden op de g|grond wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie, per 1 januari 2026. Herplaatsing ligt niet in de rede. Werknemer heeft recht op de wettelijke transitievergoeding van € 6.124,25 bruto. Daarnaast wordt een billijke vergoeding toegekend van € 5.000 bruto wegens het ernstig verwijtbaar handelen van CCV (onduidelijk beoordelingskader, onrechtmatige functiewijziging, onterechte loonstop). Bij het bepalen van de hoogte houdt de rechter ook rekening met de bijdrage van werknemer aan de verstoring (ongefundeerde

discriminatieverwijten), de beperkte kans op een duurzaam dienstverband en zijn goede perspectieven op een andere baan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 12-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10002

Zaaknummer: 11851057 \ HA VERZ 25-124

Rechters: E.W. de Groot

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

RECHTSPRAAK

Salarisverlaging directiesecretaresse ongeldig: werkgever mag loon – dat sinds 2012 aan haar functie was gekoppeld – niet aanpassen aan verdwijnen extra marketing- en communicatietaken.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 september 2005 bij werkgever als directiesecretaresse. In 2012 kreeg zij een salarisverhoging; daarna alleen cao-loonsverhogingen. Per 1 januari 2025 zou haar salaris € 6.882,28 bruto per maand bedragen. In 2018 werd werkgever overgenomen. Werkneemster ging vanaf dat moment naast haar secretariële werk marketing- en communicatietaken verrichten. In een e-mail van 4 september 2018 is vastgelegd dat haar takenpakket veranderde, maar dat haar arbeidsvoorwaarden ongewijzigd bleven. Op 6 juni 2024 kreeg werkneemster te horen dat haar functie kwam te vervallen, omdat marketing en communicatie grotendeels zouden worden uitbesteed. Werkgever stelde dat haar werk voor 80% uit marketing en communicatie en 20% uit (directie)secretariële taken bestond. Werkneemster kreeg twee opties: solliciteren op een nieuwe functie van strategisch marketing- en communicatieadviseur (max. € 5.000 bruto) of een meer uitvoerende functie als directiesecretaresse (max. € 4.500 bruto). Haar toenmalige salaris bedroeg € 6.600 bruto per maand. Bij keuze voor de directiesecretaressefunctie zou haar salaris in twee jaar in acht kwartalen worden afgebouwd met € 262,50 per maand per kwartaal. Na meerdere gesprekken had werkneemster eind augustus 2024 nog geen keuze gemaakt. Werkgever deelde haar daarop bij brief van 4 september 2024 mee dat zij per 1 september 2024 als directiesecretaresse werd geplaatst en dat haar salaris conform het afbouwschema zou dalen tot € 4.500 bruto. In oktober 2024 liet werkgever weten dat volgens hem geen sprake was van een demotie: werkneemster zou 'haar oude werk' weer doen, de extra marketingtaken zouden worden uitbesteed en het lagere salaris vond men logisch, omdat het takenpakket kleiner werd. Met ingang van 1 januari 2025 werd de salarisverlaging daadwerkelijk ingezet. In maart 2025 liet werkgever een benchmarkonderzoek uitvoeren waaruit zou blijken dat directiesecretarissen doorgaans tussen € 3.200 en € 4.000 bruto verdienen, en ervaren directiesecretarissen met uitgebreid takenpakket tussen € 4.500 en € 5.000 bruto. Werkneemster vordert achterstallig salaris en een verklaring voor recht dat haar salaris €

6.882,28 bruto per maand bedraagt, vermeerderd met de cao-loonsverhogingen (3,5% per 1 mei 2025 en 1% per 1 juli 2025 en toekomstige verhogingen).

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werkgever de marketing- en communicatietaken mocht weghalen, maar beoordeelt of hij in dat kader het salaris mocht verlagen. De kantonrechter vindt van niet. Van belang is dat werkneemster sinds 2012 – afgezien van cao-verhogingen – geen loonsverhoging heeft gehad en dat haar salaris in 2018 niet is verhoogd toen zij extra marketing- en communicatietaken ging doen. In 2018 is haar zelfs uitdrukkelijk bevestigd dat haar arbeidsvoorwaarden niet veranderden. Uit de eigen correspondentie van werkgever blijkt bovendien dat werkneemster altijd directiesecretaresse is gebleven en dat nu alleen de extra marketingtaken worden weggehaald; van een demotie zou volgens werkgever geen sprake zijn. De kantonrechter leidt daaruit af dat het huidige salaris in feite al sinds 2012 aan de functie van directiesecretaresse is gekoppeld en niet specifiek is toegekend voor de later toegevoegde marketingtaken. Het is dan niet redelijk om bij het wegnemen van die extra taken het salaris te verlagen. Het feit dat werkgever de functie thans anders waardeert of dat uit een benchmark blijkt dat directiesecretaresses in de markt minder verdienen, rechtvaardigt zonder nadere, concrete onderbouwing geen salarisverlaging. De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke aanleiding bestond om het salaris van werkneemster te verlagen en dat het voorstel van werkgever daarom niet als redelijk kan worden aangemerkt. Van werkneemster kon niet worden gevergd daarmee in te stemmen. Werkgever heeft niet gehandeld als goed werkgever. Daarom heeft werkneemster vanaf 1 januari 2025 recht op een salaris van € 6.882,28 bruto per maand, exclusief en vermeerderd met de cao-loonsverhogingen die sinds die datum hadden moeten plaatsvinden. Het gevorderde achterstallige salaris wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6966

Zaaknummer: 11632681 \ CV EXPL 25-553

Rechters: A.J. Louter

Advocaten: J.L.J.J. Nelissen en J.M. O'Keefe

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet schilder houdt geen stand. Geen dringende reden.

Feiten

Werknemer, geboren in 2003, is op 6 februari 2023 bij werkgever begonnen via een uitzendovereenkomst en is per 26 augustus 2024 in vaste dienst getreden als schilder. Hij heeft in maart 2023 zijn mbo-2-diploma schilder behaald. Partijen hebben geen schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld. Gedurende het dienstverband heeft werkgever meerdere klachten ontvangen over het gedrag en functioneren van werknemer. In september, oktober en december 2023 en opnieuw in 2024 is werknemer daarop mondeling aangesproken. Voorbeelden van incidenten waren onder meer het niet dragen van werkschoenen, te laat komen, het niet verschijnen op afspraken, het rijden op een scooter zonder rijbewijs waaronder tijdens een bedrijfsbarbecue na het nuttigen van alcohol en een joint. Op 28 mei 2025 is werknemer niet op het werk verschenen, terwijl hij om 06:00 uur had moeten beginnen. Werkgever heeft hem diezelfde dag per brief op staande voet ontslagen, onder vermelding dat werknemer afspraken niet nakwam en zonder bericht wegbleef. De ontslagbrief is op 2 juni 2025 via WhatsApp aan werknemer gestuurd. Werknemer heeft vervolgens via zijn gemachtigde de werkgever aangeschreven voor onder meer loonstroken, de arbeidsovereenkomst en betaling van de transitievergoeding. Werkgever heeft daarop gereageerd dat de arbeidsovereenkomst nooit schriftelijk is vastgelegd en heeft nadere redenen voor het ontslag gegeven, die niet in de ontslagbrief waren vermeld. Werknemer berust in het ontslag, maar stelt dat geen dringende reden bestond en dat hij te laag is ingeschaald volgens de toepasselijke cao, omdat hij als gediplomeerd schilder in functiegroep Schilder 1 valt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Dringende reden voor ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet houdt geen stand. De opzegging is met terugwerkende kracht

gedaan, wat wettelijk niet is toegestaan. Daarnaast levert één keer niet verschijnen op het werk zonder duidelijke voorafgaande schriftelijke waarschuwing geen dringende reden op. Ook andere door de werkgever genoemde gedragingen kunnen niet worden meegenomen, omdat deze niet in de ontslagbrief stonden.

Vergoedingen

Omdat de werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, is hij de transitievergoeding verschuldigd. De gevorderde € 2.450,45 wordt toegewezen, met wettelijke rente vanaf één maand na einde dienstverband. De werkgever heeft opgezegd zonder de opzegtermijn in acht te nemen. Daarom wordt de gefixeerde schadevergoeding van € 3.492,50 toegewezen, met wettelijke rente. Het ontslag is in strijd met de wettelijke regels en daarmee ernstig verwijtbaar. De gevorderde billijke vergoeding van € 3.067,74 bruto wordt redelijk geacht en toegewezen, met wettelijke rente vanaf twee weken na de uitspraak. Werknemer had moeten worden ingeschaald in functiegroep 2 van de cao. Omdat werkgever dit naliet, is achterstallig loon verschuldigd. De vordering van € 5.349,73 bruto wordt toegewezen, vermeerderd met 10% wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6980

Zaaknummer: 11810036 \ EJ VERZ 25-214

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: M.M.J.M. Hagenaars-de Gauw

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft niet schriftelijk aangezegd, niet onderbouwd dat werkneemster zelf ontslag nam en geen deugdelijke uren- of verlofadministratie bijgehouden. Alle gevorderde vergoedingen worden volledig toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2024 in dienst getreden bij [verweerder] V.O.F. (hierna: werkgever) in de functie van horecamedewerkster voor 40 uur per week, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die van rechtswege zou eindigen op 31 mei 2025. Op de arbeidsovereenkomst is de Horeca-cao van toepassing. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat werkgever uiterlijk één maand voor het einde van de overeenkomst schriftelijk moet aanzeggen of het contract wordt voortgezet. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst na 31 mei 2025 niet verlengd en heeft werkneemster niet schriftelijk aangezegd. Werkneemster stelt dat zij geen aanzegging heeft ontvangen en dat werkgever geen deugdelijke eindafrekening heeft verstrekt. Zij verzoekt daarom toekenning van de aanzegvergoeding, de transitievergoeding, uitbetaling van openstaande verlofuren, vergoeding van overuren en de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft niet voldaan aan de wettelijke aanzegplicht, nu geen schriftelijke aanzegging is gedaan. De omstandigheid dat volgens werkgever mondeling duidelijk zou zijn gemaakt dat niet kon worden verlengd, doet daaraan niet af. De aanzegvergoeding van € 3.129,08 wordt volledig toegewezen. Het verweer dat werkneemster zelf ontslag zou hebben genomen wordt verworpen. Niet is gebleken van een vrijwillige beëindiging door werkneemster of van een concreet aanbod tot verlenging. De beëindiging moet daarom worden gezien als een beëindiging op initiatief van werkgever. De transitievergoeding van € 1.043,03 wordt toegewezen. Werkneemster heeft onderbouwd gesteld dat zij recht heeft op uitbetaling van 128 niet-genoten verlofuren. Werkgever heeft dit onvoldoende betwist en heeft geen verlofadministratie overgelegd. De vergoeding van € 2.167,60 wordt, inclusief wettelijke verhoging en wettelijke rente, toegewezen. Werkneemster

heeft de gemaakte overuren onderbouwd, terwijl werkgever geen urenadministratie heeft overgelegd en zijn stelling dat compensatie in tijd plaatsvond niet heeft onderbouwd. De vordering van € 2.836,34 wordt daarom toegewezen, vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging en wettelijke rente.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10065

Zaaknummer: 11822411

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:688 BW

RECHTSPRAAK

Beveiligers zijn als conducteur tewerkgesteld. Werkgeefster doet beroep op een uitzonderingsbepaling in de cao Particuliere beveiliging. Wel of geen loonsverhoging?

Feiten

Werknemers zijn oorspronkelijk bij G4S in dienst getreden en werden te werk gesteld bij RET N.V. ('RET'), het bedrijf dat het openbaar vervoer met bus, tram en metro verzorgt in de metropoolregio Rotterdam. Met ingang van 1 januari 2010 is de dienstverleningsovereenkomst tussen G4S en RET tot een eind gekomen. In december 2009 hebben werknemers een informatiebrief ontvangen met als bijlage de arbeidsovereenkomst van Securitas Beveiliging B.V. (hierna: Securitas), waarin de functie van beveiligers is genoemd. De cao Particuliere beveiliging (VPB) is van toepassing op de arbeidsvoorwaarden en niet het arbeidsvoorwaardenreglement voor de conducteur die in dienst is van Securitas OV Services B.V. Ook is vermeld dat als de cao VPB afloopt werknemer de vrijwillige keuze mag maken of hij onder de cao VPB wil blijven vallen of dat hij kiest voor het arbeidsvoorwaardenreglement van de conducteur. Op 1 januari 2010 is tussen Securitas en RET een dienstverleningsovereenkomst tot stand gekomen. Werknemers voeren geen beveiligingswerkzaamheden uit. Zij ontvangen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de Securitas-collega's. Na jaren doet Securitas een beroep op de uitzonderingsbepaling van artikel 3 lid 2 van de cao VPB omdat werknemers normaal geen beveiligingswerk doen. Werknemers komen daardoor volgens werkgever niet in aanmerking voor een loonsverhoging. Werknemers vorderen voor recht te verklaren (i) dat zij aanspraak kunnen maken op de aanspraken uit de cao PBV, (ii) dat artikel 3 van de cao PBV niet op hen van toepassing is en (iii) dat zij per 1 januari 2023 aanspraak maken op de loonsverhoging van 5,56% op grond van de cao PBV.

Oordeel

Er spelen twee vragen: (1) de vraag of werknemers beveiligingswerkzaamheden verrichten in de zin van de toepasselijke cao (beoordeeld onder de oude dan wel de nieuwe cao), en daarmee of op werknemers de uitzondering van artikel 3 van die cao van toepassing is en (2) de vraag of, als die uitzondering inderdaad op werknemers van toepassing is, zij desondanks –

op basis van een bestendige gedragslijn – aanspraak kunnen maken op de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor werknemers die niet onder de uitzondering vallen.

Vallen werknemers onder artikel 3 lid 2 van de cao?

Omdat werknemers aanspraak maken op loonsverhoging per 1 januari 2023 dient deze vraag te worden beoordeeld op grond van de destijds geldende cao, de oude cao. Artikel 3 lid 2 van de oude cao is van toepassing als je normaal geen beveiligingswerk doet. Nu de cao-partijen geen toelichting hebben gegeven bij artikel 3 lid 2 van de oude cao, geldt voor de uitleg hiervan de zogeheten cao-norm. Naar het oordeel van de kantonrechter vallen de werkzaamheden van werknemers onder de uitzonderingsbepaling van artikel 3 lid 2 van de oude cao. Werknemers hebben onvoldoende weersproken dat zij normaal gesproken (doorgaans, meestal) geen beveiligingswerk doen. Zij hebben niet weersproken dat zij als conducteur werkzaam zijn en dat de functieomschrijving van conducteur (gastheer/vrouw op de tram) zoals door Securitas is overgelegd op hen van toepassing is. De kantonrechter stelt dan ook vast dat de feitelijke werkzaamheden van werknemers in de eerste plaats zijn gericht op serviceverlening, het verkopen en controleren van vervoersbewijzen en het beantwoorden van vragen en helpen van reizigers. Het feit dat de benaming van de functie van werknemers in de arbeidsovereenkomst 'beveiliger' is en dit ook zo in de personeelsadministratie is opgenomen zoals werknemers nog hebben gesteld, maakt niet dat hun feitelijke werkzaamheden als beveiligingswerk moet worden aangemerkt. De kantonrechter stelt verder vast dat met de inwerkingtreding van de nieuwe cao en de daarin opgenomen toelichting en verwijzing naar functiegroepen in bijlage II duidelijker is geworden welke personen (geen) beveiligingswerk verrichten. De feitelijke werkzaamheden van de werknemers kwalificeren niet als beveiligingswerk.

Is sprake van een verworven recht?

Naar het oordeel van de kantonrechter is er wel sprake van een door de werknemers verworven recht. De kantonrechter slaat in dit verband acht op de mededelingen van Securitas bij aanvang van de arbeidsovereenkomsten en op de gedragingen van Securitas in de periode daarna. Securitas heeft werknemers een arbeidsovereenkomst voor de functie van beveiliging aangeboden en toegezegd dat daarop de arbeidsvoorwaarden van de cao Particuliere beveiliging van toepassing zijn. Werknemers hebben dit aanbod aanvaard. Vervolgens heeft Securitas hen als conducteur (bij RET) tewerkgesteld. Dit betekent voor werknemers dat artikel 3 van de (oude en nieuwe) cao niet op hen van toepassing is en dat zij met ingang van 1 januari 2023 recht hebben op een loonsverhoging van 5,56%, zoals bij brief van 21 november 2022 is aangekondigd aan alle werknemers van Securitas die niet onder de uitzonderingssituatie van artikel 3 vielen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 26-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:13812

Zaaknummer: 11426626 \ CV EXPL 24-8468

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.J. Blom en A. Stege

Wetsartikelen: 3 lid 2 cao Particuliere Beveiliging

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Pro-formabeschikking.

Feiten

Werkgeefster Dnata B.V. verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer is ook van mening dat de arbeidsrelatie is verstoord.

Oordeel

De kantonrechter heeft geconstateerd dat partijen het erover eens zijn dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, dat de verstoring zodanig is dat van Dnata in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren, dat geen van de partijen hiervan een verwijt treft en dat er geen herplaatsing in een andere passende functie binnen een redelijke termijn mogelijk is. Ook is er naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van een opzegverbod. Partijen zijn het erover eens dat werknemer aanspraak heeft op een beëindigingsvergoeding van € 75.000 bruto, waarin - zo begrijpt de kantonrechter - de wettelijke transitievergoeding is inbegrepen. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2026.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:13265

Zaaknummer: 11769919 \ AO VERZ 25-81

Rechters: M.A.J. Berkersen

Advocaten: H. Senyuva en T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW en

RECHTSPRAAK

Afwijzing ontbindingsverzoek werkgever. Ontbindingsverzoek werknemer wordt toegewezen, omdat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door ondanks de handreiking van werknemer het gesprek niet aan te gaan en enkel te willen overgaan tot beëindiging.

Feiten

Werknemer is in februari benaderd voor de functie van salesmanager bij Stork Nederland B.V. (hierna: 'Stork'). Tijdens de sollicitatiegesprekken zijn ook het curriculum vitae en de LinkedIn-pagina van werknemer besproken, alsook het zeilnetwerkevenement, waarvan werknemer medeorganisator is. Werknemer is sinds 1 juni 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst bij Stork in dienst getreden. Uit hoofde van zijn functie als salesmanager houdt werknemer zich onder meer bezig met het onderhouden van bestaande relaties van Stork en het leggen van contacten met potentiële relaties voor de werving van nieuwe opdrachten voor Stork. Op grond van artikel 6.4 van de arbeidsovereenkomst is belangenverstrengeling en het verrichten van conflicterende nevenwerkzaamheden niet toegestaan. Werknemer heeft op 19 oktober 2022 per mail bij zijn leidinggevende aangegeven dat hij via zijn VOF een zeilnetwerkevenement organiseert. In zijn e-mail geeft werknemer aan dat hij medewerkers en klanten van Stork wilde meenemen en heeft gevraagd of de kosten van deelname bij Stork in rekening mochten worden gebracht. De leidinggevende heeft hierop akkoord gegeven. Op 14 oktober 2024 is er bij Stork een melding gedaan met betrekking tot het niet naleven van de gedragsregels door werknemer. In deze procedure verzoekt Stork ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond vanwege overtreding van artikel 6.4 van de arbeidsovereenkomst. De belangenverstrengeling zou gelegen zijn in het feit dat werknemer het zeilnetwerkevenement organiseert vanuit een eigen onderneming, een medewerkster van Stork als gastvrouw heeft ingeschakeld, het nummer van zijn Storktelefoon gebruikt voor zijn eigen activiteiten en dat werknemer heeft gefactureerd via een tussenleverancier van Stork.

Oordeel

Ontbindingsverzoek werkgever

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beoordeling of werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld draait het om de vraag of werknemer Stork voldoende heeft geïnformeerd over zijn betrokkenheid bij het zeilnetwerkevenement. Daarbij gaat het erom of Stork op basis van de verstrekte informatie in staat was te bepalen of er sprake was van een (mogelijk) belangenconflict. De kantonrechter stelt hierbij voorop dat tussen partijen niet in geschil is dat voor Stork van aanvang af bekend was dat werknemer medeorganisator was van het zeilnetwerkevenement. Het feit dat werknemer nauw betrokken was bij het zeilnetwerkevenement deed bij Stork op dat moment geen vragen rijzen over een mogelijk belangenconflict. Uit de e-mail van werknemer van 19 oktober 2022 blijkt naar het oordeel van de kantonrechter duidelijk dat de organisatie en uitvoering van het evenement in handen van werknemer is. Werknemer hoefde op dat moment niet te begrijpen dat hij meer informatie diende te verstrekken, nu in de sollicitatiegesprekken al aan de orde was gekomen dat hij het zeilnetwerkevenement mede organiseerde en hij in de e-mail duidelijk had vermeld dat hij het organiseerde via zijn VOF. Het had op dat moment op de weg van Stork gelegen om bij onduidelijkheid nadere informatie op te vragen. De conclusie is dat werknemer Stork voldoende heeft geïnformeerd over zijn aandeel in het zeilnetwerkevenement en Stork voldoende mogelijkheden had om deze relatie te beoordelen en te beslissen of zij hiervoor toestemming wilde geven. Dat werknemer zijn rol binnen het zeilnetwerkevenement heeft willen verhullen zoals Stork stelt, en dat daarmee de integriteit en betrouwbaarheid van werknemer in het geding is, is naar het oordeel van de kantonrechter niet komen vast te staan. Van verwijtbaar handelen op dit punt is dan ook niet gebleken. Het verzoek van Stork tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (ook op de g-grond en de i-grond) is niet voor toewijzing vatbaar.

Ontbindingsverzoek werknemer

Ook werknemer verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan dit ontbindingsverzoek heeft werknemer ten grondslag gelegen dat voortzetting van de arbeidsrelatie door de opstelling van Stork feitelijk onmogelijk is geworden. De kantonrechter volgt werknemer hierin. Stork heeft de zaak direct en onnodig op de spits gedreven. Zonder nader gesprek heeft Stork enkel op basis van de schriftelijke toelichting/uitleg van werknemer gemeend niet verder te kunnen met werknemer, terwijl werknemer graag in gesprek wilde gaan. Daarbij heeft Stork werknemer ook direct vrijgesteld van werkzaamheden. Niet alleen werpt zo'n vrijstelling een bepaalde schaduw vooruit, maar ook is niet gebleken dat Stork voor deze vrijstelling een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had. Stork heeft ondanks de handreiking van werknemer het gesprek niet aan willen gaan en enkel willen overgaan tot beëindiging, terwijl hiervoor geen voldragen ontslaggrond was. Hiermee heeft Stork het onmogelijk gemaakt voor werknemer om terug te keren. De arbeidsovereenkomst wordt

ontbonden en aangezien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen wordt aan werknemer een billijke vergoeding van € 30.000 toegekend.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:4921

Zaaknummer: 11511321 AR VERZ 25-13

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en F.M. Westra

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die werknemer na hersteldmelding niet laat terugkeren in zijn eigen functie en vervolgens het loon stopzet, is een billijke vergoeding van € 150.000 verschuldigd.*Feiten*

Werknemer is vanaf 7 november 2011 werkzaam voor A.F.T. RVS B.V. (hierna: AFT), laatstelijk als allround medewerker. Op 21 februari 2022 is werknemer volledig uitgevallen. Vanaf oktober 2023 is hij begonnen met re-integreren. In de periode daarna zijn voortgangsgesprekken gevoerd tussen werknemer en de businesscontroller van AFT waarin is gesproken over de volledige terugkeer van werknemer in aangepaste werkzaamheden en een tweedespoortraject. AFT heeft meermaals medegedeeld dat werknemer niet kan terugkeren in zijn oude functie, omdat er een andere werknemer is aangenomen tijdens zijn ziekte. Op 19 februari 2024 heeft werknemer zich volledig hersteld gemeld. Op 29 februari 2024 heeft opnieuw een voortgangsgesprek plaatsgevonden, waarbij de insteek was om aan werknemer duidelijkheid te verstrekken over de ontstane situatie. Daarentegen heeft AFT tijdens dit gesprek haar twijfels geuit over de hersteldmelding van werknemer, omdat hij nog niet volledig zijn oude werkzaamheden verrichtte. Ook had AFT het loon van werknemer stopgezet, omdat volgens haar de wachttijd van 104 weken voorbij was. Op 7 maart 2024 heeft de arboarts geoordeeld dat werknemer arbeidsgeschikt is. Daarna is AFT het loon van werknemer weer gaan betalen. Tussen AFT en werknemer is vervolgens een arbeidsgeschil ontstaan. De besprekingen via een mediationtraject daarover hebben geleid tot een impasse. AFT heeft van 1 oktober 2024 tot 1 februari 2025 opnieuw het loon stopgezet met als reden dat werknemer niet werkt vanwege een arbeidsconflict en niet omdat hij arbeidsongeschikt is. Het overleg dat daarna tussen partijen heeft plaatsgevonden over een beëindigingsregeling heeft niet tot een oplossing geleid, waarna AFT bij de kantonrechter een verzoek heeft ingediend om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen. Werknemer heeft zich primair tegen de ontbinding verzet en subsidiair verzocht om toekenning van een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025 ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Ook heeft de kantonrechter AFT veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon tot 1 februari 2025, vermeerderd met

een wettelijke verhoging van 25%. AFT is in hoger beroep gekomen. Werknemer heeft in hoger beroep zijn loonvordering vermeerderd met het achterstallig loon over de periode van 1 februari tot 1 mei 2025. In hoger beroep staan twee vragen centraal, namelijk (1) of AFT verantwoordelijk is voor de loonbetaling als werknemer niet werkt als gevolg van een arbeidsconflict en (2) of AFT ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zo ja, welke billijke vergoeding daarbij hoort.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Loonbetaling bij arbeidsconflict

Het hof oordeelt met verwijzing naar het *Mak/SGBO*-arrest van de Hoge Raad dat werknemer alle inspanningen heeft verricht die erop gericht zijn de situatieve arbeidsongeschiktheid weg te nemen. Zowel op 1 juli als op 26 september 2024 heeft de arts het advies aan beide partijen gegeven om te komen tot een passende oplossing, waarbij AFT en werknemer hebben meegewerkt aan de voorgestelde mediation. Het feit dat werknemer de overgelegde vaststellingsovereenkomst niet heeft getekend, betekent niet dat hij niet heeft meegewerkt aan de oplossing van het arbeidsconflict. Bovendien kan werknemer niet worden verweten dat hij mediation voor een tweede keer heeft geweigerd. AFT heeft immers aangevoerd dat deze tweede mediation was bedoeld om de onderhandelingen over de beëindigingsregeling voort te zetten. Dit zou dus een herhaling van zetten zijn geweest. Dit betekent dat de hoofdregel van artikel 7:628 BW van toepassing is, zodat AFT verplicht is het loon door te betalen. Het hof wijst derhalve de volledige loonvordering van werknemer toe, vermeerderd met 25% wettelijke verhoging. Voor het loon over de periode van 1 februari tot 1 mei 2025 kent het hof een wettelijke verhoging van 35% toe, omdat AFT deze vordering bewust onbetaald heeft gelaten na het vonnis van de kantonrechter.

AFT heeft ernstig verwijtbaar gehandeld

Het hof oordeelt verder dat de verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van AFT. Daarbij speelt mee dat AFT de betermelding van werknemer op 19 februari 2024 ten onrechte niet heeft geaccepteerd, AFT daarmee zelf een oordeel heeft gegeven over de arbeidsongeschiktheid van werknemer in plaats van dat aan de deskundigen over te laten, AFT tweemaal ten onrechte het loon heeft stopgezet terwijl werknemer bij een van deze keren zelfs nog werkzaamheden uitvoerde. Verder is niet vast komen te staan dat AFT werknemer na zijn herstelmelding tewerk heeft gesteld in zijn eigen functie en zij heeft daar geen afdoende rechtvaardiging gegeven; dit alles zorgde ook voor onduidelijkheid bij werknemer over zijn functie. Ten slotte heeft AFT niet aan haar plicht uit

artikel 7:655 lid 1 BW voldaan en is zij blijven aansturen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het feit dat AFT iemand anders op de plek van werknemer heeft tewerkgesteld en werknemer daarom niet kon laten terugkeren in zijn oude functie is te begrijpen, maar bij herstel van werknemer had werknemer volgens het hof gewoon recht op zijn eigen functie. De conclusie is dan ook dat AFT ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. De hoogte van deze billijke vergoeding stelt het hof vast op een bedrag van € 150.000. Daarvoor weegt het hof mee dat de arbeidsovereenkomst zonder de door AFT veroorzaakte verstoring hoogstwaarschijnlijk nog tot de AOW-leeftijd zou zijn doorgelopen, namelijk nog zes jaar en 10 maanden. Daartegenover weegt het hof ook mee dat werknemer de wettelijke transitievergoeding heeft ontvangen en een deel van de gestelde inkomensschade gecompenseerd is met een ZW/WW-uitkering. Ook acht het hof waarschijnlijk dat het werknemer, in verband met zijn technische achtergrond, op enig moment lukt om nieuw werk te vinden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7459

Zaaknummer: 200.355.834/01

Rechters: G.A. Diebels, S.C.P. Giesen en R.S. de Vries

Advocaten: D.W.F. Schalwijk en M.C. Wetting

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:625 BW en 7:655 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is ontslagen na een vechtpartij in een ijssalon. De kantonrechter heeft een billijke vergoeding toegekend. Het hof geeft werkgeefster een bewijsopdracht met betrekking tot de aan het ontslag ten grondslag gelegde feiten.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als verkoopmedewerker. Werkgeefster exploiteert een ijssalon. Werknemer is samen met zijn ouders mede-eigenaar geweest van de ijssalon. Hoewel de ijssalon is verkocht, is werknemer samen met zijn ouders nog altijd mede-eigenaar van een boven de ijssalon gelegen appartement. Er is afgesproken dat twee werknemers van de ijssalon tegen een vergoeding in het appartement zouden wonen. Op 23 juni 2024 is een gesprek ontstaan over de huur voor het appartement tussen een vennoot en de ouders van werknemer. Werknemer is hierbij aangeschoven. Na het gesprek is werknemer naar het appartement gegaan om de sloten te vervangen. Vervolgens is de vennoot samen met een van de bewoners van het appartement naar het appartement gekomen. Partijen zijn met elkaar in gevecht geraakt. Werknemer heeft aangifte gedaan van mishandeling. De vennoot en de bewoner zijn door de politie aangehouden. De zaak is geseponeerd wegens gebrek aan bewijs. Werknemer is op 26 juni 2024 op staande voet ontslagen vanwege verbaal en fysiek geweld, eerst in de ijssalon en vervolgens in het appartement. Werknemer berust in het gegeven ontslag op staande voet maar verzoekt een billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat de gestelde dringende reden niet voldoende aannemelijk is geworden. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven en de kantonrechter heeft een billijke vergoeding van € 4.000 toegekend. De gefixeerde schadevergoeding is niet toegewezen, omdat de vervalt termijn inmiddels gepasseerd was. Werkgeefster is tekortgeschoten door werknemer op staande voet te ontslaan, waardoor een deel van de advocaatkosten in redelijkheid is gemaakt en vergoeding daarvan wordt toegewezen. Werkgeefster heeft beroep ingesteld tegen de beoordeling van de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet en haar veroordeling tot betaling van de advocaatkosten. Werknemer heeft in incidenteel beroep om een billijke vergoeding verzocht.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Omdat de verklaringen van partijen over de gebeurtenissen die dag lijnrecht tegenover elkaar staan, is niet duidelijk vast te stellen wie het gelijk aan zijn zijde heeft. Uit het proces-verbaal van de mondelinge behandeling in eerste aanleg leidt het hof af dat enkel werknemer en werkgeefster als ter zitting aanwezige partijen bij de kantonrechter een verklaring hebben afgelegd. Een en ander betekent dat de kantonrechter in strijd met de wettelijke bewijsregels is voorbijgegaan aan het bewijsaanbod van werkgeefster. Voor zover wordt geklaagd dat de kantonrechter werkgeefster in de gelegenheid had moeten stellen nader bewijs te leveren, is deze grief gegrond. Het hof zal alsnog doen wat de kantonrechter had behoren te doen en werkgeefster toelaten tot het bewijs van de aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende reden. Anders dan de kantonrechter ziet het hof in de stellingen van werknemer niet voldoende aanknopingspunten om een deel van de gedeclareerde werkzaamheden aan te merken als andere verrichtingen dan die waarvoor de in de artikelen 237 t/m 240 Rv bedoelde kosten een vergoeding plegen in te sluiten. De uren waarop de kantonrechter kennelijk het oog heeft gehad, betreffen uren voor bespreking en correspondentie. Ook voor die werkzaamheden geldt dat deze behoren tot de zojuist bedoelde verrichtingen. Werkgeefster krijgt een bewijsopdracht, iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2411

Zaaknummer: 200.350.005/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, C.A. Joustra en M.T. Nijhuis

Advocaten: R.M. van der Zwan en E.M. van der Niet

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet omdat werknemer zonder toestemming op bedevaart naar Saoedi-Arabië ging.

Feiten

Werknemer is sinds 19 juni 2023 in dienst bij Trigion Beveiliging (hierna: Trigion) als beveiligers. Op 2 mei 2025 heeft werknemer een verzoek ingediend bij Trigion voor verlof om op bedevaart naar Saoedi-Arabië te gaan van 23 mei tot en met 3 juli 2025. Dit verzoek werd geweigerd vanwege capaciteitsproblemen en zijn al ingediende en toegestane zomerverlof van 1 mei tot en met 21 mei 2025. Op 9 mei 2025 heeft A opnieuw aan werknemer uitgebreid teruggekoppeld waarom zijn verlofaanvraag definitief is afgewezen. Aan werknemer is vervolgens toegezegd dat indien hij volgend jaar op bedevaart wil gaan, zijn verlof zou worden toegekend. Werknemer heeft op 9 mei 2025 laten weten dat hij ondanks de weigering van plan was om op bedevaart te gaan. A heeft vervolgens op 13 mei 2025 schriftelijk bevestigd dat hij daarvoor geen toestemming heeft gekregen en dat het niet verschijnen op het werk zonder geldige reden of toestemming als werkweigering wordt aangemerkt en een dringende reden voor een ontslag op staande voet kan opleveren. Dit is op 14 mei 2025 nogmaals aan werknemer medegedeeld. Op 22 mei 2025 is werknemer niet verschenen bij een dienst waarop hij stond ingepland. Daarop is aan werknemer een e-mail gestuurd dat hij zonder bericht niet op zijn werk is verschenen en dit aanleiding kan zijn voor een ontslag op staande voet. Werknemer heeft daarop gereageerd dat hij op 19 mei 2025 naar Syrië is vertrokken, dat hij bij aankomst hoorde dat hij het land niet mag verlaten en dat hij daarom niet in staat is om te komen werken. In zijn verzoekschrift stelt werknemer dat hij onder uitzondering, ondanks het uitreisverbod, toch het land mocht verlaten onder de voorwaarde dat hij de Hadj zou uitvoeren. Werknemer is op 27 mei 2025 naar Saoedi-Arabië afgereisd voor de Hadj. Op 28 mei 2025 is werknemer vervolgens op staande voet ontslagen.

Oordeel

Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. De kantonrechter neemt als uitgangspunt dat werknemer op 22 mei 2025 zonder toestemming is weggebleven van zijn werk. Hij bleek op die datum naar Syrië te zijn afgereisd om samen met zijn moeder de Hadj in Saoedi-Arabië

te lopen, terwijl het voor hem duidelijk was dat hij hiervoor niet de benodigde toestemming had gekregen van Trigion Beveiliging. Dit levert in beginsel een dringende reden voor ontslag op. Deze dringende reden is ook onverwijld aan werknemer medegedeeld, nadat Trigion Beveiliging had onderzocht waarom werknemer niet op zijn werk verschenen was. Trigion Beveiliging had een gewichtige reden voor de weigering van de verlofaanvraag van werknemer. Daarvan is sprake als de goedkeuring van een verzoek om verlof de bedrijfsvoering ernstig kan verstoren. Het verzoek is pas heel laat ingediend, ver na de verplichte datum van aanvragen van de zomervakantie en na toewijzing van de aangevraagde verlofaanvragen. Trigion Beveiliging heeft voldoende toegelicht dat er in de zomerperiode veel diensten gedraaid moeten worden en dat er zonder verlof al sprake was van onderbezetting. Dit alles brengt met zich mee dat het belang van Trigion Beveiliging bij afwijzing van de verlofaanvraag voldoende zwaarwegend is in verhouding tot het belang van werknemer bij het kunnen opnemen van verlof. Bij het laatste wordt ten nadele van werknemer meegewogen dat hij ook niet voldoende verlofdagen had voor een verlof zoals hij heeft aangevraagd. Gelet op het onderzoek dat Trigion Beveiliging voorafgaand aan het ontslag op staande voet heeft gedaan, de weloverwogen afwijzing van de verlofaanvraag en de andere, hierboven geschetste omstandigheden van het geval is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet proportioneel is geweest en dat er in de gegeven omstandigheden niet van Trigion Beveiliging kon worden verwacht dat zij een minder zwaar middel zou zetten. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat er vóór de reis sprake was van overmacht of dat zijn recht op godsdienstvrijheid en het recht op familieleven is geschonden. Kortom, het verzoek van werknemer tot vernietiging van het ontslag op staande voet wordt afgewezen, omdat het ontslag rechtsgeldig is.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6132

Zaaknummer: 11815483 \ UE VERZ 25-224 BJvd/61169

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: R.L. van Heusden en J.C. Noordijk

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:638 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer mag ondanks het eerdere kortgedingvonnis alsnog een procedure starten voor achterstallig vakantiegeld en loon vanaf 1 juli 2025, omdat het eerdere vonnis daar niet over oordeelde en geen gezag van gewijsde heeft.

Feiten

Werknemer is op 2 december 2015 in dienst getreden bij werkgever in de functie van media-adviseur. Op 14 april 2025 heeft werknemer zich per e-mailbericht ziekgemeld bij werkgever. Werknemer heeft een kort geding aanhangig gemaakt tot betaling van achterstallig loon, te vermeerderen met wettelijke verhoging, wettelijke rente en (werkelijke) kosten. Bij vonnis van 6 augustus 2025 heeft de kantonrechter een bedrag aan achterstallig loon over de periode januari 2025 tot en met juni 2025, een bedrag aan wettelijke verhoging, de wettelijke rente over het achterstallige loon en de proces- en nakosten toegekend. Werknemer vordert onder meer werkgever te veroordelen tot betaling van een bedrag aan achterstallig vakantiegeld en achterstallig loon. Werknemer stelt dat werkgever, ondanks diverse sommaties van werknemer en het voornoemde vonnis van de kantonrechter, heeft nagelaten het volledige vakantiegeld en het loon vanaf 1 juli 2025 uit te betalen aan werknemer. Dit getuigt van slecht werkgeverschap.

Oordeel

Het meest verstrekkende verweer van werkgever is dat het vonnis van de kantonrechter in kracht van gewijsde is gegaan en gezag van gewijsde heeft gekregen, zodat werknemer geen aanspraak meer kan maken op andere (lees: hogere) bedragen dan die in het vonnis zijn toegekend. Uit het vonnis van de kantonrechter volgt niet dat er is geoordeeld over het gevorderde vakantiegeld en het loon vanaf 1 juli 2025. Het staat werknemer dan ook vrij daar alsnog een procedure over te beginnen. Bovendien ligt in het verlengde van artikel 257 Rv dat aan een vonnis in kort geding geen kracht/gezag van gewijsde toekomt. Dit verweer van werkgever slaagt niet. In het vonnis van de kantonrechter is vastgesteld dat werkgever ten onrechte een lager loon heeft uitgekeerd aan werknemer. Omdat uitgegaan moet worden van een hoger loon is ook een hoger bedrag aan vakantiegeld verschuldigd. Tussen partijen staat

vast dat het vakantiegeld niet is opgehoogd. Werknemer heeft op de mondelinge behandeling nog aangegeven dat het voor hem lastig is om het achterstallige loon te specificeren, omdat de administratie van werkgever onduidelijk is. Dit moet naar zijn mening voor rekening en risico van werkgever komen, zodat de vordering alsnog dient te worden toegewezen. De kantonrechter overweegt dat werknemer de vordering instelt, zodat het in beginsel aan hem is om voldoende inzicht in de verschuldigde bedragen te verschaffen om deze te kunnen toewijzen. Als dit onvoldoende duidelijk is, kan de kantonrechter de vordering in kort geding niet toewijzen. De kantonrechter wijst werknemer er in dat kader op dat er in een bodemprocedure meer mogelijkheden zijn om informatie op te vragen van werkgever of bewijs te verlangen/leveren.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 03-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:8126

Zaaknummer: 11875147 \ VV EXPL 25-72

Rechters: Ebben

Advocaten: A. Achouitar

Wetsartikelen: 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens “bagatelfeit” houdt geen stand. Albert Heijn heeft – nadat werknemer op staande voet was ontslagen – haar huisregels gewijzigd waarin nu wel duidelijk werd opgenomen dat het zonder toestemming meenemen van demomodellen tot een ontslag op staande voet leidt.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Albert Heijn als shiftleader operatie. Werknemer heeft op de avond van 16 juni 2025 de displays van de SMEG-spaaractie opgeruimd. Zijn leidinggevende was die avond ook aanwezig. Zij heeft gezegd dat zij het saladebestek apart wilde houden, omdat zij er iets leuks mee wilde doen voor de personeelsvereniging. Ondanks die mededeling heeft werknemer het saladebestek mee naar huis genomen, zonder daarvoor toestemming aan zijn leidinggevende te vragen. Op 21 juni 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Albert Heijn heeft werknemer op 24 juni 2025 een brief gestuurd waarin zij aangeeft dat werknemer in strijd met de geldende huisregels het saladebestek heeft meegenomen. Albert Heijn beroept zich specifiek op de passages “Fraude en diefstal” en “Cadeautjes”, waarin staat: “Gratis actieproducten (...) mogen niet op eigen initiatief worden weggegeven of zelf worden meegenomen.” Verder heeft Albert Heijn aangevoerd dat het beleid is dat voor het meenemen van bedrijfseigendommen altijd toestemming van de leidinggevende nodig is, en dat dat bij iedereen bekend is, zeker bij werknemer die zelf een leidinggevende functie vervulde. Hierover zou veelvuldig overleg met de leidinggevendenden zijn geweest, waaronder met de shift leaders en werknemer. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig. In deze procedure verzoekt werknemer om toekenning van een billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de gedraging van werknemer zeker niet de schoonheidsprijs verdient. Hij had een duidelijke instructie om het saladebestek apart te houden en heeft die instructie genegeerd. Waar het in deze zaak echter om draait, is of deze gedraging ook een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert.

Naar het oordeel van de kantonrechter kan deze gedraging beschouwd worden als een “bagatelfeit”. Het saladebestek betrof immers een demomodel dat niet voor de verkoop bestemd was. In de rechtspraak wordt over het algemeen aangenomen dat een ontslag op staande voet vanwege een bagatelfeit alleen stand kan houden als de werkgever voldoende onderbouwd stelt dat hij een “zerotolerancebeleid” voert, waarin duidelijk en voor iedere werknemer kenbaar is vastgelegd welke gedragingen niet zijn toegestaan en wat de consequentie is als de werknemer zich daar niet aan houdt. Daarnaast moet de werkgever aantonen dat hij het zerotolerancebeleid strikt naleeft. Opvallend is dat – nadat werknemer op staande voet was ontslagen – Albert Heijn haar huisregels heeft gewijzigd. Er is een nieuwe passage toegevoegd waarin nu wel duidelijk is opgenomen dat ook voor demomodellen vooraf toestemming van de leidinggevende nodig is en dat bij overtreding ontslag op staande voet volgt. De conclusie is dat er op 16 juni 2025, toen werknemer het saladebestek meenam, geen strikt en in duidelijke taal opgesteld beleid was. Albert Heijn heeft niet aannemelijk gemaakt dat het niet mocht, en ook niet dat werknemer wist dat het niet mocht. Dat het reden kon zijn voor ontslag op staande voet, was al helemaal niet duidelijk. Om die reden kan het ontslag op staande voet in de gegeven omstandigheden geen stand houden. Doordat een dringende reden ontbrak voor het ontslag op staande voet heeft Albert Heijn de arbeidsovereenkomst van werknemer tegen een eerdere datum opgezegd dan tussen partijen geldt. Werknemer heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding. Ook wordt het verzoek om Albert Heijn te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding toegewezen. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, kan aan werknemer een billijke vergoeding worden toegekend. Alles afwegend is de kantonrechter van oordeel dat werknemer met de reeds toegekende vergoedingen voldoende is gecompenseerd voor de negatieve gevolgen van het ten onrechte gegeven ontslag op staande voet. Hij zal de billijke vergoeding dan ook op nihil stellen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:11718

Zaaknummer: 11845739 AZ VERZ 25-96

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: L.M.J. Corvers en A.W.J.D. Ray-Engels

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:677 BW en 7:681 BW