

## Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 51, 2025

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof van Justitie van de Europese Unie

**Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:955** 02-12-2025

#### Hoge Raad

**Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:1900** 12-12-2025

#### Hof

**Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3303** 09-12-2025

**Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2531** 02-12-2025

**Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3293** 02-12-2025

**Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7611** 01-12-2025

#### Rechtbank

**Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14262** 09-12-2025

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23489** 09-12-2025

**Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14266** 05-12-2025

**Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14253** 05-12-2025

**Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23484** 04-12-2025

**Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10280** 03-12-2025

**Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:7271** 02-12-2025

**Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6341** 28-11-2025

**Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10150** 28-11-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6563](#) 27-11-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:13818](#) 27-11-2025  
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23129](#) 26-11-2025  
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:22121](#) 26-11-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:13524](#) 21-11-2025  
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6163](#) 19-11-2025  
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10269](#) 12-11-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:12363](#) 28-10-2025  
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:5080](#) 28-10-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11733](#) 22-10-2025  
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7720](#) 16-10-2025  
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10287](#) 14-10-2025  
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11807](#) 13-10-2025  
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6904](#) 13-10-2025  
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6793](#) 08-10-2025  
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10290](#) 29-09-2025  
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:13689](#) 22-08-2025  
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:5015](#) 14-08-2025  
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23416](#) 17-07-2025

## RECHTSPRAAK

***Toepasselijk recht: plaats waar de werknemer zijn arbeid heeft verricht gedurende het laatste deel van de tijd waarin hij zijn arbeidsovereenkomst uitvoerde, is relevant criterium voor 'nauwere band-toets'.***

### *Feiten*

Bij arbeidsovereenkomst van 15 oktober 2002 heeft Locatrans, een in Bettembourg (Luxemburg) gevestigde vervoersonderneming, ES als chauffeur in dienst genomen met een arbeidstijd van 166 uur per maand. In deze arbeidsovereenkomst was bepaald dat het Luxemburgse recht van toepassing was en dat de transportwerkzaamheden van ES hoofdzakelijk plaatsvonden in Duitsland, de Benelux, Italië, Spanje, Portugal en Oostenrijk. Bij brief van 31 maart 2014 heeft Locatrans ES erover geïnformeerd dat zij na onderzoek van de werkzaamheden in loondienst van ES over de laatste achttien maanden had vastgesteld dat hij een aanzienlijk deel van die werkzaamheden, namelijk meer dan 50 %, in Frankrijk verrichtte en dat zij bijgevolg verplicht was hem bij het Franse socialezekerheidsstelsel aan te sluiten. Bij brief van 17 april 2014 heeft Locatrans tegenover ES het aanbod bevestigd om hem bij een Franse onderneming in dienst te laten treden en hem meegedeeld dat hij vanaf 16 juli 2014 niet langer deel zou uitmaken van het personeelsbestand van Locatrans omdat hij weigerde in te stemmen met de vermindering van zijn arbeidstijd.

Op 8 januari 2015 heeft ES bij de conseil de prud'hommes de Dijon (arbeidsrechter Dijon, Frankrijk) beroep ingesteld teneinde de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst te betwisten en verschillende schadevergoedingen te verkrijgen. Bij vonnis van 4 april 2017 heeft deze rechterlijke instantie de vorderingen van ES afgewezen op grond dat het Luxemburgse recht van toepassing was op de uitvoering en de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst, dat het ontslag van ES duidelijk en ondubbelzinnig was en dat er geen reden was om dit ontslag te herkwalificeren als onrechtmatige beëindiging. ES heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld bij de cour d'appel de Dijon (rechter in tweede aanleg Dijon, Frankrijk), die dat vonnis bij arrest van 2 mei 2019 heeft vernietigd. De cour d'appel de Dijon heeft opgemerkt dat de partijen bij de betrokken arbeidsovereenkomst ervoor hadden gekozen om het

Luxemburgse recht op de arbeidsverhouding toe te passen, maar dat Locatrans in de brief van 31 maart 2014 had erkend dat ES het grootste deel van zijn arbeid in Frankrijk had verricht, hetgeen ES heeft bevestigd. Gelet op artikel 6 van het Verdrag van Rome heeft deze rechterlijke instantie vastgesteld dat de keuze van partijen voor het Luxemburgse recht er niet toe kon leiden dat ES de bescherming werd ontnomen die hij genoot door de dwingende bepalingen van Frans recht en in het bijzonder die betreffende de wijziging en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Bijgevolg heeft de cour d'appel de Dijon de betrokken beëindiging van de arbeidsovereenkomst geherkwalificeerd als ontslag, vastgesteld dat dit ontslag niet berustte op een gewichtige reden en Locatrans ertoe veroordeeld verschillende schadevergoedingen aan ES te betalen. Locatrans heeft tegen dat arrest cassatieberoep ingesteld bij de Cour de cassation (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk).

De Cour de cassation vraagt of de artikelen 3 en 6 van het Verdrag van Rome aldus moeten worden uitgelegd dat wanneer een werknemer, na zijn arbeid gedurende zekere tijd op een bepaalde plaats te hebben verricht, zijn werkzaamheden op een andere plaats moet gaan verrichten die de nieuwe plaats moet worden waar deze werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, deze laatste plaats in aanmerking moet worden genomen bij de bepaling van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze van de partijen van toepassing zou zijn. Meer in het bijzonder wenst de verwijzende rechter te vernemen of de uitleg van het *Weber*-arrest (inzake het Executieverdrag) naar analogie moet worden toegepast (laatstelijk verrichte werkzaamheden in plaats van gehele dienstverband).

### *Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Plaats waar de werknemer zijn arbeid heeft verricht gedurende het laatste deel van de tijd waarin hij zijn arbeidsovereenkomst uitvoerde, is een relevant criterium voor 'nauwere band-toets'*

Hoewel het zeker wenselijk is dat de materiële werkingssfeer en de bepalingen van het Verdrag van Rome ten opzichte van het Executieverdrag coherent zijn, hoeven deze bepalingen niet te worden uitgelegd in het licht van die van het Executieverdrag (zie in die zin HvJ EU 3 oktober 2019, *Petruchová*, C-208/18, ECLI:EU:C:2019:825, punt 63 en aldaar aangehaalde rechtspraak). De doelstellingen van het Verdrag van Rome en het Executieverdrag zijn namelijk verschillend. Terwijl de bepalingen van het Verdrag van Rome, overeenkomstig artikel 1 lid 1 ervan, van toepassing zijn op verbintenissen uit overeenkomst in gevallen waarin uit het recht van verschillende landen moet worden gekozen, teneinde te bepalen welk materieel recht van toepassing is, stelt het Executieverdrag regels vast aan de hand waarvan kan worden bepaald welke rechterlijke instantie bevoegd is om uitspraak te

doen in een geschil in burgerlijke en handelszaken. Hoewel beide verdragen normen op het gebied van individuele arbeidsovereenkomsten bevatten die de werknemer als zwakkere partij in de contractuele verhouding bescherming bieden, is het dus niet altijd mogelijk om de uitlegging van de bepalingen van het ene verdrag toe te passen op die van het andere verdrag. Het is met name niet haalbaar om het criterium van het land waar de werknemer “gewoonlijk zijn arbeid verricht” in de zin van artikel 6 lid 2 onder a Verdrag van Rome uit te leggen naar analogie van de uitlegging die het Hof in zijn arrest van 27 februari 2002, *Weber* (C-37/00, ECLI:EU:C:2002:122), heeft gegeven aan het criterium van de “plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht” in de zin van artikel 5, punt 1, van het Executieverdrag. Er zij namelijk op gewezen dat dit artikel 5, punt 1, aanvankelijk artikel 19 Brussel I-verordening is geworden en vervolgens artikel 21 Brussel I bis-verordening, waarbij in deze laatste bepalingen uitdrukkelijk wordt verwezen naar zowel de “plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt” als de “laatste plaats waar hij gewoonlijk heeft gewerkt”. Artikel 6 Verdrag van Rome is daarentegen artikel 8 Rome I-verordening geworden, dat geen dergelijk onderscheid maakt, aangezien de Uniewetgever ervan heeft afgezien deze bepaling aan artikel 19 Brussel I-verordening aan te passen. Aangezien niet kan worden bepaald in welk land de werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht in de zin van artikel 6 lid 2 onder a Verdrag van Rome, moet dus worden uitgegaan van het criterium van “de vestiging (...) die de werknemer in dienst heeft genomen”, als bedoeld in artikel 6 lid 2 onder b Verdrag van Rome, die zich in casu in Bettembourg bevindt.

Overeenkomstig artikel 6 lid 2, laatste zinsdeel, Verdrag van Rome moet de nationale rechter, wanneer uit het geheel der omstandigheden blijkt dat de arbeidsovereenkomst nauwer verbonden is met een ander land, echter de aanknopingscriteria van artikel 6 lid 2 onder a en onder b Verdrag van Rome buiten toepassing laten en het recht van dat andere land toepassen (zie HvJ EU 12 september 2013, *Schlecker*, C-64/12, ECLI:EU:C:2013:551, punt 36). Hetzelfde geldt wanneer de partijen, zoals in casu, in de overeenkomst een bepaald recht hebben gekozen, indien dit de werknemer de bescherming ontnemt van de dwingende bepalingen van dat andere recht. Daartoe dient de nationale rechter rekening te houden met alle factoren die de arbeidsverhouding kenmerken en te bepalen welke factor of factoren daarvan volgens hem het zwaarste wegen. Tot die factoren behoren met name het land waar de werknemer belastingen en heffingen op inkomsten uit arbeid betaalt en het land waar hij aangesloten is bij de sociale zekerheid en bij de verschillende pensioen-, ziekteverzekerings- en invaliditeitsregelingen. De nationale rechter dient eveneens rekening te houden met alle omstandigheden van de zaak, zoals met name de criteria betreffende de vaststelling van het salaris en de andere arbeidsvoorwaarden (zie in die zin *Schlecker*, punten 40 en 41). In dit verband vormt de plaats waar de werknemer zijn arbeid heeft verricht gedurende het laatste deel van de tijd waarin hij zijn arbeidsovereenkomst uitvoerde en die bedoeld is om een

nieuwe plaats te worden waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, een relevante factor waarmee rekening moet worden gehouden bij het onderzoek van alle omstandigheden zoals dat plaatsvindt op grond van artikel 6 lid 2, laatste zinsdeel Verdrag van Rome. Deze uitlegging van artikel 6 lid 2, laatste zinsdeel, Verdrag van Rome is in overeenstemming met de doelstellingen van deze bepaling en van dat verdrag in zijn geheel.

#### *Conclusie*

Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat de artikelen 3 en 6 van het Verdrag van Rome, en met name het laatste zinsdeel van artikel 6 lid 2, aldus moeten worden uitgelegd dat wanneer een werknemer, na zijn arbeid gedurende zekere tijd op een bepaalde plaats te hebben verricht, zijn werkzaamheden op een andere plaats moet gaan verrichten die de nieuwe plaats moet worden waar deze werknemer gewoonlijk zijn arbeid verricht, deze laatste plaats in aanmerking moet worden genomen bij het onderzoek van alle omstandigheden ter bepaling van het recht dat bij gebreke van een rechtskeuze van de partijen van toepassing zou zijn.

---

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

**Datum uitspraak:** 02-12-2025

**ECLI:** ECLI:EU:C:2025:955

**Zaaknummer:** C-485/24

**Rechters:** F. Biltgen, I. Ziemele, A. Kumin, S. Gervasoni en M. Bošnjak

**Wetsartikelen:** 8 Rome en 6 EVO

## RECHTSPRAAK

### ***Fysiek geweld van een werknemer tijdens het werk tegen een bezoeker van het café waar hij werkt, is op zichzelf een dringende reden voor ontslag.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 april 2023 in dienst bij werkgever. Op 28 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Per brief van 31 maart 2025 wordt dit ontslag bevestigd. De reden die is gegeven, is dat werknemer een van de gasten meerdere malen heeft geslagen. Op 17 april 2025 stuurt werkgever nog een toelichting op het ontslag op staande voet nadat werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen het ontslag. De gemachtigde van werknemer meldt zich per brief van 22 mei 2025 bij werkgever. Die heeft – kort samengevat – gesteld dat de beschuldiging van mishandeling onterecht is en daarmee ook het ontslag onterecht is. GSBB q.q. – de bewindvoerder van werknemer – verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgever te veroordelen tot doorbetaling van loon en betaling van het achterstallige salaris over de maand mei 2025.

#### *Oordeel*

De kantonrechter beslist dat GSBB q.q. in haar hoedanigheid van bewindvoerder van werknemer als verzoekende (formele) procespartij zal worden aangemerkt. Daarnaast zal werknemer niet-ontvankelijk worden verklaard, omdat hij niet procesbevoegd is. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. Uit de processtukken en de verklaringen van partijen kan in elk geval worden vastgesteld dat werknemer in de nacht van 28 op 29 maart 2025 aan X een klap of tik heeft gegeven, althans enige mate van fysiek geweld tegen X heeft gebruikt. Die gedraging, tijdens het werk, tegen een bezoeker van het café waar werknemer werkt, is op zichzelf een dringende reden voor ontslag. Voor de verklaring van werknemer dat er sprake is geweest van zelfverdediging is geen enkele nadere onderbouwing gegeven en deze verklaring staat haaks op de verklaringen van A en de heer X en ook haaks op de door werkgever gegeven (en door GSBB q.q. niet betwiste) beschrijving van de feitelijke situatie ter plaatse waarin het – kort gezegd – niet mogelijk is om in een hoek gedreven te worden. Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven heeft

werkgever recht op de gefixeerde schadevergoeding ex artikel 7:677 lid 2 en 3 BW.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 29-09-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:10290

**Zaaknummer:** 11739067

**Rechters:** L.J.P. Lambooij

**Advocaten:** D. Coskun en S.T.W. Verhaagh

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:67 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Bedingen van personal fee van cliënt door bankmedewerkers is dermate verwijtbaar dat aanspraak op bonus vervalt.***

#### *Feiten*

ABN AMRO heeft een vestiging in Dubai, waar de voormalige business line Energy, Commodities & Transportation (hierna: ECT) gevestigd was. Bankier 1 is van 1 april 2003 tot 1 oktober 2013 in dienst geweest van ABN AMRO in de functie van Global Head of Energy Commodities. Bankier 2 is van 1 februari 2007 tot 1 september 2013 in dienst geweest van ABN AMRO als Head of Energy Commodities Dubai. Bankier 2 werkte in Dubai en zijn direct leidinggevende was Bankier 1.

In 2010 is in opdracht van Bankier 1 en Bankier 2 een Enhanced Due Diligence (hierna: EDD) naar OMTI uitgevoerd. Aansluitend is de kredietfaciliteit van Oil Marketing & Trading International (OMTI) bij ABN AMRO door Bankier 1 en Bankier 2 stopgezet. Een aantal maanden later is deze op verzoek van OMTI weer hervat. In de zomer van 2012 zijn de internationale sancties tegen Iran aangescherpt. Voor banken was vanaf dat moment niet alleen de directe financiering maar ook het faciliteren van olie van Iraanse oorsprong strikt verboden. In 2012 hebben Bankier 1 en Bankier 2 op 19 september 2012 en 15 november 2012 gedineerd met de directeur-aandeelhouder van OMTI. In dezelfde periode zijn bezwarende maatregelen getroffen door de bankiers tegen OMTI. In november 2012 heeft de directeur van OMTI een klacht ingediend bij ABN AMRO. De klacht hield in dat de bankiers OMTI tweemaal, op 19 september 2012 en 15 november 2012, om een personal fee van ongeveer USD 3,5 miljoen zouden hebben gevraagd en dat zij, toen OMTI weigerde, belastende maatregelen tegen haar hebben genomen. Op 26 maart 2013 zijn de bankiers op staande voet ontslagen wegens (i) het vragen van een personal fee aan OMTI op 19 september 2012 en 15 november 2012 en (ii) het nemen van vijf maatregelen tegen OMTI op 15 november 2012 of kort daarna. ABN AMRO heeft geweigerd de bonussen over 2011 en 2012 aan de bankiers te betalen.

Het hof heeft na bewijsopdracht geoordeeld dat ABN AMRO is geslaagd in het bewijs dat de bankiers tot tweemaal toe hebben geprobeerd een personal fee te bedingen van OMTI. Tegen dit oordeel keren de bankiers zich in cassatie onder meer met de klacht dat niet zozeer het wel

of niet bedingen van een personal fee, als wel de vermeende chantage had moeten worden bewezen.

#### *Conclusie A-G (Valk)*

De klachten slagen niet. Het hof heeft onder ogen gezien dat ABN AMRO haar stellingen (a) dat Bankier 1 en Bankier 2 hebben getracht bij OMTI een personal fee te bedingen en (b) dat zij, na weigering van die fee, jegens OMTI belastende maatregelen hebben genomen, met elkaar in verband had gebracht. Het hof heeft dit echter niet begrepen als een zodanige koppeling dat volgens ABN AMRO uitsluitend de optelsom van beide haar weigering rechtvaardigt om aan Bankier 1 en Bankier 2 bonussen uit te betalen. In plaats daarvan heeft het hof het standpunt van ABN AMRO zo opgevat dat het trachten te bedingen van een personal fee bij een cliënt van de bank ook op zichzelf reeds een zodanig ernstig verwijt is, dat dit rechtvaardigt dat zij weigert de bonussen uit te betalen. Deze uitleg van de gedingstukken is voorbehouden aan het hof als rechter die over de feiten oordeelt. Onbegrijpelijk is die uitleg volgens de A-G niet. Ook Bankier 1 en Bankier 2 hebben immers van hun kant terecht niet beweerd dat het voor hen als medewerkers van ABN AMRO op zichzelf was toegestaan om bij cliënten van de bank een personal fee te bedingen. Dat maakt de door het hof gehanteerde lezing van de stellingen van ABN AMRO volgens de A-G extra gepast. Het naslaan van de door steller van het middel vermelde plaatsen in de gedingstukken brengt de A-G niet op andere gedachten. Hij leest daar niet het door de steller van het middel bedoelde ‘onlosmakelijk verband’. Waar het hof niet onbegrijpelijk de feitelijke grondslag van het verweer van ABN AMRO aldus heeft opgevat dat het trachten te bedingen door Bankier 1 en Bankier 2 van een personal fee ook zelfstandig het niet uitbetalen van de bonussen rechtvaardigt, stond het aan het hof vrij om de bewijsopdracht aan ABN AMRO daartoe te beperken. Geen rechtsregel verplichtte het hof om óók bewijs op te dragen van het verband met het treffen van belastende maatregelen door Bankier 1 en Bankier 2 jegens OMTI.

#### *Oordeel*

De Hoge Raad heeft de klachten over de arresten van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van de arresten. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 12-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2025:1900

**Zaaknummer:** 24/04402

**Rechters:** M.V. Polak en F.R. Salomons

**Advocaten:** H.J.W. Alt, F.M. Dekker en G.C. Makkink

**Wetsartikelen:** 7:611 BW en 150 Rv

## RECHTSPRAAK

### ***Ontbindingsverzoek Oxfam Novib op de g-grond toegewezen. Hoewel werkneemster ziek is, staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan de ontbinding in de weg.***

#### *Feiten*

Werkneemster is per 1 maart 2019 in dienst getreden bij Oxfam Novib in de functie van Donor Finance Compliance and Audit Specialist. Werkneemster heeft zich op 22 april 2024 ziekgemeld. Tussen partijen hebben in 2025 mediationssessies plaatsgevonden. Werkneemster heeft zich per 7 juli 2025 hersteld gemeld. Na een beëindigingsvoorstel door Oxfam Novib waar werkneemster niet op heeft gereageerd, heeft Oxfam Novib werkneemster per 9 september 2025 op non-actief gesteld. Oxfam Novib verzoekt ontbinding op de g-grond. Oxfam Novib heeft aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat sprake is van een door werkneemster veroorzaakte langdurige en diepgaande verstoring van de arbeidsverhouding tussen werkneemster enerzijds en haar leidinggevende, haar directe collega's binnen de CORE-unit en haar andere collega's binnen Oxfam Novib anderzijds, die een zeer negatieve uitwerking heeft op de organisatie en de CORE-unit in het bijzonder, maar waarvoor werkneemster geen enkele verantwoordelijkheid neemt. Omdat werkneemster weigert op een professionele wijze samen te werken met haar collega's, is tussen partijen een steeds verder toenemende verwijdering ontstaan, met een algehele vertrouwensbreuk als gevolg. Een verdere samenwerking tussen partijen is daardoor onmogelijk geworden.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen Oxfam Novib en werkneemster inmiddels duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Daartoe wordt het volgende overwogen. Voldoende is komen vast te staan dat werkneemster in ieder geval vanaf 2024 is gewezen op haar manier van communiceren en de moeilijke samenwerking met directe collega's. Het gedrag en de houding van werkneemster zijn meermaals en door meerdere leidinggevendenden aan de orde gesteld en werkneemster is de mogelijkheid geboden om haar gedrag en houding te verbeteren, maar dit heeft niet tot verbetering geleid. Ook door mediation is de arbeidsverhouding tussen partijen niet hersteld.

Hoewel werkneemster een drietal verklaringen in het geding heeft gebracht van collega's die aangeven goed met haar te kunnen samenwerken en enkele van de werknemers die negatief over werkneemster hebben verklaard inmiddels niet meer werkzaam zijn bij Oxfam Novib, is ter zitting gebleken dat er momenteel drie directe collega's zijn in de CORE-unit die hebben aangegeven niet meer met werkneemster te willen samenwerken. Ook de leidinggevende van werkneemster heeft aangegeven geen basis te zien voor een terugkeer van werkneemster in zijn team. Hoewel niet aan een van beide partijen in overwegende mate te wijten, is sprake van een redelijke grond voor ontbinding, nu de feitelijke situatie is dat een deel van de CORE-unit en haar leidinggevende niet meer met werkneemster willen samenwerken. De conclusie hiervan is dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam is verstoord en dat van Oxfam Novib niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing van werkneemster binnen een redelijke termijn niet mogelijk is en niet in de rede ligt. Werkneemster kan niet terugkeren naar de CORE-unit, omdat drie collega's die daarbinnen werkzaam zijn hebben aangegeven niet meer met werkneemster te willen samenwerken en de leidinggevende van de CORE unit heeft aangegeven werkneemster niet terug in zijn team te willen. Herplaatsing van werkneemster in een ander compliancegebied binnen Oxfam Novib is ook niet mogelijk, omdat daarvoor geen passende vacatures zijn en deze ook niet worden verwacht. Naar het oordeel van de kantonrechter staat het opzegverbod tijdens ziekte niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Werkneemster heeft zich op 22 april 2024 ziekgemeld. Dit is nadat zij begin 2024 in haar functioneringsgesprek is gewezen op haar houding en gedrag. Na de ziekmelding van werkneemster is de re-integratie opgepakt en is met werkneemster gewerkt aan een terugkeer in eigen functie. Op 7 juli 2025 heeft werkneemster zich volledig hersteld gemeld. Oxfam Novib heeft toegelicht dat zij gedurende de ziekte van werkneemster van een aantal collega's van werkneemster te horen heeft gekregen dat zij onder geen enkel beding meer met haar wilden samenwerken. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 februari 2026 ontbonden. De transitievergoeding wordt toegewezen. De kantonrechter ziet geen aanleiding om aan werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen omdat hij van oordeel is dat niet aan een van beide partijen is te wijten dat zij zijn terechtgekomen in de feitelijke situatie waarin zij zich nu bevinden. De proceskosten worden gecompenseerd.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 09-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:23489

**Zaaknummer:** 11877775 \ RP VERZ 25-50682

**Rechters:** O. van der Burg

**Advocaten:** A.C. Lagemaat en S. Foullani

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

## RECHTSPRAAK

### ***Ontslag op staande voet houdt geen stand: vermeend verwijtbaar gedrag ten opzichte van boekhoudster niet bewezen en overige klachten leiden (zelfstandig) evenmin tot een dringende reden.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgever op basis van een jaarcontract tot 1 januari 2026, in de functie van bedrijfsleider tegen een brutomaandsalaris van € 5.820, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Op 14 maart 2025 vond de feestelijke opening van het bedrijf plaats. Enkele weken later, op 13 mei 2025, heeft de directeur/bestuurder met werknemer een gesprek gevoerd waarin hij aangaf ontevreden te zijn over het functioneren van werknemer en het dienstverband te willen beëindigen. Werknemer is toen op non-actief gesteld. Partijen hebben daarna per brief en e-mail gecorrespondeerd over een minnelijke beëindiging, maar bereikten geen overeenstemming. Op 28 mei 2025 deden de adviseurs van werkgever een voorstel waarin onder meer een einddatum van 1 augustus 2025 was opgenomen. Vervolgens heeft werkgever bij brief van 6 juni 2025 aan werknemer ontslag op staande voet gegeven. Als redenen werden genoemd disfunctioneren, een verstoorde arbeidsverhouding en verwijtbaar handelen. Concreet verwees werkgever naar: uitlatingen van werknemer tegenover collega's dat hij het dienstverband 'lekker' zou willen rekken tot eind 2025; het feit dat werknemer een eigen bedrijf zou uitoefenen en daarvoor personeel wierf, waardoor hij volgens werkgever niet beschikbaar zou zijn voor de bedongen arbeid; en dat door zijn handelen (voormalige) klanten de relatie met werkgever hadden verbroken met een gestelde omzetsderving van € 50.000. Verder stelde werkgever dat tijdens de officiële opening op 7 (bedoeld: 14) maart 2025 werknemer zich had vergrepen aan de ingehuurde boekhoudster, die zich aangetast zou voelen in haar lichamelijke integriteit en daarover bij haar werkgever zou hebben geklaagd. Werknemer verzocht de kantonrechter in eerste instantie het ontslag op staande voet te vernietigen, maar wijzigde dit tijdens de mondeling behandeling naar een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde vergoeding.

#### *Oordeel*

In de ontslagbrief heeft werkgever de dringende reden gebaseerd op de ‘som van klachten’ en ‘zeker het incident’ tijdens de opening van 14 maart 2025. Over het incident verschillen partijen van mening. Volgens werkgever heeft werknemer zich vergrepen aan de boekhoudster. Werknemer erkent slechts dat hij haar per ongeluk aan de billen heeft geraakt tijdens een gesprek en dat hij direct zijn excuses heeft aangeboden, waarna volgens hem de zaak voor de boekhoudster afgedaan was. De rechter overweegt dat de bewijslast voor het bestaan van een dringende reden bij werkgever ligt. Gezien de gemotiveerde betwisting door werknemer had het op de weg van werkgever gelegen om concreet te maken wat er precies is gebeurd en waaruit blijkt dat er méér aan de hand was dan een ongelukkige aanraking. Dat heeft werkgever niet gedaan.

Daar komt bij dat werknemer een chatgesprek van 15 maart 2025 met de boekhoudster heeft overgelegd, waaruit volgt dat zij de dag na de opening vriendschappelijk met elkaar berichten uitwisselen over restaurants in Amsterdam. Dit ondersteunt eerder de lezing dat er wat de boekhoudster betreft niets ernstigs was voorgevallen. Werkgever heeft nog gesteld dat de boekhoudster aangifte bij de politie heeft gedaan, maar die stelling is door werknemer betwist en door werkgever op geen enkele wijze onderbouwd.

Het enige dat vaststaat, is een incidentele, ongelukkige aanraking. Dat is, hoe onhandig ook, onvoldoende ernstig om een dringende reden voor ontslag op staande voet op te leveren. Omdat het vergrijp niet is komen vast te staan, onderzoekt de kantonrechter ook niet meer of de overige klachten in de ontslagbrief zelfstandig een dringende reden zouden kunnen vormen. Werkgever heeft in de ontslagbrief namelijk geen voorbehoud gemaakt dat, als het vergrijp niet bewezen zou worden, de overige klachten toch als dringende reden zouden blijven gelden. Volgens vaste rechtspraak (HR 16 juni 2006, ECLI:NL:HR:2006:AW6109) hoefde werknemer daar dan ook geen rekening mee te houden. De conclusie is dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Werknemer wordt een billijke vergoeding, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding toegekend. De billijke vergoeding bedraagt € 31.428 bruto, bestaande uit het loon dat hij zou hebben ontvangen van 1 augustus 2025 (de einddatum indien opzegging correct had plaatsgevonden) en 1 januari 2026 (de einddatum van het jaarcontract).

---

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

**Datum uitspraak:** 13-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2025:6904

**Zaaknummer:** 11774421 \ AZ VERZ 25-44

**Rechters:** mr. van Dam

**Advocaten:** E.W. de Vries

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

## RECHTSPRAAK

### ***Het niet melden van kortdurende relatie met een werkneemster door directielid niet verwijtbaar genoeg voor ontslag. Geen sprake van machtsmisbruik of verstoring op de werkvloer.***

#### *Feiten*

Indigo is een zorgorganisatie die werkt met twee directieleden die samen leiding geven. Werknemer is sinds 1 september 2022 in dienst bij Indigo en vormt samen met X de directie. Werknemer valt rechtstreeks onder bestuurders Y en Z. In de gedragscode van Indigo staat onder meer dat medewerkers geen zakelijke, seksuele of liefdesrelatie mogen hebben met collega's met wie zij een werkrelatie hebben. Als zo'n relatie of familieband ontstaat, moet dit met de leidinggevendenden worden besproken, zodat mogelijke nadelige gevolgen voor werk en organisatie kunnen worden afgewogen en zo nodig maatregelen kunnen worden getroffen. In de periode van de zomer van 2024 tot begin februari 2025 heeft werknemer een affectieve, wederzijdse en gelijkwaardige relatie gehad met A. Formeel is zij hiërarchisch ondergeschikt, maar volgens werknemer viel zij in de praktijk onder X en een inhoudelijk verantwoordelijke psychiater. Tijdens de relatie was geen enkele collega op de hoogte. Ook na het uitkomen van de relatie zijn geen concrete problemen op de werkvloer gebleken. Op 7 juli 2025 meldt A de inmiddels beëindigde relatie bij X. Op 15 en 16 juli 2025 volgen (telefoon)gesprekken tussen werknemer en bestuurder Y. Bij brief van 24 juli 2025 wordt werknemer geschorst. Indigo kondigt aan de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter te willen laten ontbinden en doet een beëindigingsvoorstel. Indigo verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding en vertrouwensbreuk en meer subsidiair op de cumulatiegrond. Werknemer stelt onder meer dat de gedragscode hem bij indiensttreding niet is verstrekt. De relatie met A was kort, wederzijds en gelijkwaardig, zonder (feitelijke) afhankelijkheidsrelatie en zonder negatieve gevolgen voor werk of organisatie. Hij had geen invloed op haar promoties of beoordeling en was niet haar feitelijke leidinggevende. Hij erkent dat hij de relatie achteraf gezien had moeten melden en heeft in het gesprek van 16 juli 2025 spijt uitgesproken.

#### *Oordeel*

Vast staat dat werknemer een relatie met A heeft gehad en deze niet (tijdig) heeft gemeld. De rechter acht het onaannemelijk dat werknemer de gedragscode niet kende, nu deze onderdeel was van zijn arbeidsovereenkomst en later in overleggen is besproken. Op grond van die code had hij de (ook al beëindigde) relatie eerder moeten melden. Het niet (tijdig) melden wordt daarom als verwijtbaar aangemerkt. Desondanks acht de kantonrechter dit verwijt niet ernstig genoeg om ontbinding te rechtvaardigen. De relatie was relatief kort en al maanden beëindigd, het ging om een wederzijdse, gelijkwaardige relatie en er is niet gebleken van concreet machtsmisbruik, belangenverstrengeling of negatieve gevolgen op de werkvloer. Dat reïntegratie van A in algemene zin in het duale overleg aan de orde is geweest, verandert dat niet. Indigo wijst vooral op theoretische risico's, maar maakt niet aannemelijk dat deze zich in dit geval hebben verwezenlijkt. Bovendien heeft Indigo direct gekozen voor de zwaarste maatregel, ontslag, terwijl minder vergaande maatregelen (zoals overplaatsing of demotie) mogelijk waren. De e|grond wordt daarom afgewezen. Ook de g|grond slaagt niet. Weliswaar is er een deuk in het vertrouwen, maar dat betekent nog niet dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord is. Uit het gespreksverslag blijkt dat werknemer zijn fout erkent en spijt betuigt. Indigo heeft niet concreet onderbouwd dat sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk of een reële kans op herhaling en zij heeft geen pogingen gedaan om herplaatsing te onderzoeken. De g|grond wordt daarom verworpen. Omdat geen van beide gronden slaagt en Indigo geen aanvullende feiten heeft aangevoerd, faalt ook de cumulatiegrond (i|grond). De arbeidsovereenkomst wordt dan ook niet ontbonden.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 26-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:22121

**Zaaknummer:** 11840576/RP VERZ 25-50608

**Rechters:** E.A.W. Schippers

**Advocaten:** E.V.H. van Tricht en S. Gerritse

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

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster is op non-actief gesteld omdat zij vertrouwelijke informatie zou hebben ingezien en hebben gedeeld met derden. Werkneemster vordert wedertewerkstelling. Werkgever heeft het onderzoek onvoldoende voortvarend opgepakt.***

### *Feiten*

Werkneemster is sinds 20 april 2015 in dienst bij werkgever in de functie van personal assistent (PA). In haar functie ondersteunt zij de chief regional officer (CRO) van werkgever. Onderdeel van de functie PA is het bijhouden van de mailbox van de CRO. Werkneemster heeft altijd integraal toegang gehad tot de mailbox van alle CRO's voor wie zij werkzaam was. Zij hoefde nooit om deze toegang te vragen, die kreeg zij automatisch van de IT-afdeling. Sinds 4 augustus 2025 is de toegang van werkneemster tot de mailbox van de CRO geblokkeerd. Op 8 oktober 2025 heeft werkgever aan een selecte groep werknemers medegedeeld dat alle werknemers in Nederland voortaan drie dagen per week in Antwerpen zullen gaan werken. Werkneemster was niet bij deze bijeenkomst aanwezig. Op 14 oktober 2025 is tijdens een 'townhall meeting' de bedrijfsverhuizing naar Antwerpen aan het gehele bedrijf aangekondigd. Na afloop hiervan heeft werkneemster met de HR-manager over (onder meer) de bedrijfsverhuizing gesproken. Op 16 oktober 2025 is werkneemster na een gesprek met de HR-director Europe op non-actief gesteld. In het gesprek heeft werkneemster verklaard dat zij weet dat zij alle informatie die zij kreeg vertrouwelijk moest behandelen en dat zij dat ook altijd heeft gedaan. In de brief over de op non-actiefstelling staat opgenomen dat werkneemster wordt verdacht van het toegang hebben tot vertrouwelijke informatie in de mailbox van iemand anders en dat zij deze gedeeld zou hebben met anderen zonder toestemming. Op 17 oktober 2025 heeft A een verklaring afgelegd dat werkneemster op 14 oktober 2025 - na afloop van de townhall meeting - tegen haar zou hebben gezegd dat zij sinds juni 2025 op de hoogte was van de bedrijfsverhuizing via berichten uit de mailbox van de CRO. Werkneemster zou die informatie hebben gedeeld met een collega. Werkgever heeft een bedrijf gevraagd om een IT-onderzoek uit te voeren. Het IT-onderzoek was ten tijde van de mondelinge behandeling nog niet afgerond. Bij e-mail van 28 oktober 2025 heeft de gemachtigde van werkneemster aan werkgever bericht dat voor de op non-actiefstelling geen

grond aanwezig was en werkgever gesommeerd om werkneemster uiterlijk 3 november 2025 weer tot het werk toe te laten. In reactie daarop heeft werkgever op 30 oktober 2025 laten weten dat het onderzoek naar verwachting een week later gereed zou zijn, waarna besloten zou worden welke verdere stappen werkgever zou nemen. Op 19 november 2025 heeft werkgever werkneemster nogmaals gehoord. Daarbij heeft zij verklaard dat zij kennis nam van alle e-mails in de mailbox van CRO, dat zij al die mails als vertrouwelijk zag en behandelde en dat zij daarover niets met derden heeft gedeeld. Werkneemster vordert per direct opheffing van de op non-actiefstelling en toelating tot alle facetten van haar functie. Hieraan legt zij de algemene maatstaf van artikel 7:611 BW ten grondslag.

### *Oordeel*

Werkneemster heeft toegelicht dat in de mailbox van de CRO honderden mails per dag binnenkomen. In veel onderwerpregels staat het woord '*confidential*'. Om haar functie naar behoren te kunnen uitvoeren, controleert werkneemster alles. Dat doet zij zelfs tijdens haar vakantie, omdat er altijd sprake kan zijn van e-mails waar direct op gereageerd moet worden. Tijdens de mondelinge behandeling is duidelijk geworden dat dit ook geldt voor de briefpost van de CRO. Deze post (ook enveloppen waarop vertrouwelijk of '*confidential*' staat) wordt door haar geopend en gelezen. De kantonrechter is het met werkneemster eens dat zij eerst iets moet openen en lezen, voordat zij kan beoordelen wat er mee moet gebeuren. Als een PA geen confidentiële correspondentie mag openmaken of (een deel van de) e-mails niet mag lezen, dan moet daar een duidelijke regeling voor zijn. Werkgever kan niet volstaan met het betoog dat werkneemster uit hoofde van haar functie zelf moet weten of aanvoelen wat zij wel en niet mag inzien. Van een duidelijke regeling bij werkgever is niet gebleken. Gelet op het voorgaande kan het verwijt dat werkneemster zich toegang heeft verschaft tot vertrouwelijke informatie via de e-mailbox van iemand anders, niet slagen, althans geen deugdelijke grond voor de op non-actiefstelling vormen. Gelet op de op non-actiefstelling mocht van werkgever worden verwacht dat hij het onderzoek vlot en gedegen zou uitvoeren. Vanaf het begin van het onderzoek zijn echter diverse, logische stappen door werkgever nagelaten. Werkgever heeft in plaats van het nemen van deze logische stappen ervoor gekozen om het Britse bedrijf Verizon in te schakelen voor een IT-onderzoek. Verizon is vervolgens, naar de kantonrechter begrijpt, op verzoek van werkgever begonnen met een onderzoek naar een mogelijke externe actor die de vertrouwelijke informatie inzake de bedrijfsverhuizing heeft kunnen lekken. Na een grondige analyse heeft Verizon een derde/externe actor uitgesloten. Het onderzoek heeft zich vervolgens gericht op andere MT-leden van werkgever. Maar wanneer een werkneemster wegens een op haar gerichte verdenking op non-actief wordt gesteld, dan ligt het in de rede dat als eerste haar laptop en haar situatie wordt onderzocht. De laptop van werkneemster is nooit opgehaald door werkgever voor nader onderzoek. De conclusie van het voorgaande is

dat werkgever voor zijn vermoeden dat werkneemster vertrouwelijke informatie naar buiten heeft gebracht, na vijf weken onderzoek nog geen enkel bewijs heeft kunnen vinden. De verklaring van A die de aanleiding was voor de verdenking tegen werkneemster, is bovendien in het licht van al hetgeen hiervoor is overwogen, in een ander licht komen te staan.

Werkgever had bij de aanvang van de op non-actiefstelling van werkneemster voldoende aan een vermoeden (de zogenoemde 'rook'). Op basis van een dergelijk vermoeden wordt van een werkgever echter wel verwacht dat hij vervolgens vlot en efficiënt onderzoek doet, zodat een werknemer niet langer thuis hoeft te blijven dan strikt noodzakelijk. Gelet op alle omstandigheden van het geval is de 'rook', voor zover daarvan nu nog sprake is, op dit moment onvoldoende voor voortduring van de op non-actiefstelling. Het onderzoek is onduidelijk, onvolledig en onvoldoende proactief. Van een zwaarwegende grond om de op non-actiefstelling te handhaven is geen sprake (meer). Het belang van werkneemster om weer aan het werk te kunnen, weegt daarom zwaarder. De kantonrechter wijst om bovenstaande redenen de vordering van werkneemster tot wedertewerkstelling toe, met dien verstande dat werkgever werkneemster niet opnieuw toegang hoeft te geven tot de mailbox van CRO.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 27-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:13818

**Zaaknummer:** 11959342 \ VV EXPL 25-164

**Rechters:** J.J. Dijk

**Advocaten:** C.P.M. Oerlemans, M. Faber, P.P. van Schaik en M.G.A. Doting

**Wetsartikelen:** 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Het beroep van werknemer op de ketenregeling slaagt en de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2022 in dienst bij getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst is per 31 januari 2023 stilzwijgend verlengd, en de nieuwe einddatum zou daarmee op 31 juli 2023 komen. Ook deze overeenkomst is stilzwijgend verlengd, maar werknemer en werkgever zijn overeengekomen de arbeidsovereenkomst te beëindigen: volgens werknemer gaat het om de einddatum 31 augustus 2023 en volgens werkgever om een einddatum van 19 augustus 2023. Op 1 maart 2024 is werknemer weer terug in dienst gekomen bij werkgever, wederom op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden, dus tot 31 augustus 2024. Deze overeenkomst is verlengd voor de duur van twaalf maanden, dus tot 31 augustus 2025. Werknemer heeft zich in maart 2025 ziekgemeld. Sindsdien heeft hij niet meer bij werkgever gewerkt. Werkgever heeft op 31 maart 2025 een overeenkomst aan werknemer aangeboden waarmee de arbeidsovereenkomst per die dag zou eindigen. Werknemer heeft die overeenkomst niet ondertekend. Na maart 2025 heeft werkgever geen salaris meer aan werknemer uitbetaald. In een brief van 21 mei 2025 is werknemer opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts van 8 juli 2025. Werknemer is niet verschenen op dat spreekuur. Werknemer verzoekt de kantonrechter om een verklaring voor recht uit te spreken waarmee komt vast te staan dat er tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vervolgens verzoekt werknemer dat de kantonrechter die arbeidsovereenkomst ontbindt en hem een billijke vergoeding van € 105.778,88 en de transitievergoeding (nog nader te bepalen) toekent. Ook verzoekt werknemer betaling van achterstallig loon.

#### *Oordeel*

De arbeidsovereenkomst van 1 augustus 2022 is stilzwijgend verlengd met zes maanden en zou dus eindigen op 1 augustus 2023. Ook deze overeenkomst is stilzwijgend verlengd, maar werknemer is vervolgens uit dienst getreden – volgens werknemer per 31 augustus 2023 en volgens werkgever per 19 augustus 2023. Dat is van belang, omdat verder wel vaststaat dat

werknemer op 1 maart 2024 weer in dienst is getreden bij werkgever. Werkgever heeft zich beroepen op een vaststellingsovereenkomst waarin staat dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden eindigt op 19 augustus 2023. De hoofdregel in het geval van een stellige ontkenning, is dat degene die zich op de echtheid van de handtekening beroept daarvan bewijs moet leveren. In dit geval heeft werkgever echter onvoldoende ingebracht tegenover wat werknemer gemotiveerd heeft gesteld. Het lag daarbij o.a. op de weg van werkgever om zijn stellingen over de afwijkende einddatum nader te onderbouwen, bijvoorbeeld door de loonstrook over augustus 2023 of de eindafrekening over te leggen, maar dat heeft werkgever niet gedaan. De kantonrechter houdt het ervoor dat de arbeidsovereenkomst voor de onderbreking heeft voortgeduurd tot 31 augustus 2023. Het beroep van werknemer op de ketenregeling slaagt en de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. De gevraagde verklaring voor recht dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan zal worden uitgesproken. Omdat werkgever zich niet tegen de verzochte ontbinding verzet en een werknemersverzoek in beginsel gehonoreerd dient te worden, wordt het verzoek tot ontbinding eveneens toegewezen. De kantonrechter is verder van oordeel dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en ziet daarom aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding (van € 5.000) en een transitievergoeding (van € 2.579,77) toe te kennen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 05-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:14253

**Zaaknummer:** 11850437

**Rechters:** S. Slikhuis

**Advocaten:** mr. J.T.P. Koenis, A. Azaiyat en T. Guenneguez

**Wetsartikelen:** 7:668a BW en 6:671c BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de functie en bonusregeling van werknemer eenzijdig te wijzigen; hem onder druk te zetten de aanvulling te ondertekenen en personeel te vroeg te informeren over een (nog niet overeengekomen) wijziging van de functie.***

*Feiten*

Werknemer was sinds 9 november 1982 in dienst bij werkgeefster. Op grond van de cao moet de werkgever werknemers van 60 jaar en ouder in staat stellen hun werkzaamheden af te bouwen met behoud van salaris (het zogenoemde generatiepact). Werknemer is zwager resp. oom van de directieleden van werkgeefster. Partijen zijn op 30 december 2015 in een aangepaste arbeidsovereenkomst - onder voorwaarden - een verhoging van de bonusregeling overeengekomen. In de eerste helft van 2016 is een nadere invulling overeengekomen in welke gevallen de bonusregeling wordt verminderd en/of vervalt. Vanaf het najaar 2021 is werknemer aangeboden door te groeien binnen het bedrijf, hetgeen hij heeft afgewezen. Vervolgens heeft er een gesprek plaatsgevonden over de invulling van de werkzaamheden, van o.a. werknemer die op dat moment 59 jaar was. Op 30 mei 2024 heeft wederom een gesprek plaatsgevonden, waarbij - onder meer - is gesproken over het generatiepact uit de cao. Werkgeefster heeft vervolgens eenzijdig een aanvulling op de arbeidsovereenkomst opgesteld. Werknemer heeft deze niet getekend en kenbaar gemaakt dat hij niet akkoord ging met de aanvulling. Vervolgens is tussen partijen gediscussieerd over de vraag of sprake is van een eenzijdig wijzigingsbeding, over de bonusregeling en de (degradatie van de) functie van werknemer. Tussen partijen heeft mediation plaatsgevonden, hetgeen niet tot een oplossing heeft geleid. Partijen zijn vervolgens in overleg getreden over een minnelijke regeling. Werknemer berichtte in die periode aan werkgeefster dat dreigende taal naar hem is geuit en is gedreigd met fysiek geweld. Werkgeefster sprak daarop haar afkeer uit en stelde dat er sprake is van ongefundeerde beschuldigingen van werknemer. In eerste aanleg is de arbeidsovereenkomst ontbonden op de g-grond. Het verzoek tot betaling van een transitievergoeding is toegewezen. Het verzoek om een billijke vergoeding is afgewezen. Tegen de beslissing tot afwijzen van de billijke vergoeding en compensatie proceskosten komt

werknemer met zijn grieven op.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt dat werkgeefster niet gerechtigd was eenzijdig de functie en bonusregeling van werknemer te wijzigen. Het hof stelt vast dat werknemer niet schriftelijk heeft ingestemd met de wijzigingsvoorstellen van werkgeefster. Volgens werkgeefster heeft werknemer wel steeds mondeling aangegeven het eens te zijn met de voorstellen, maar dat heeft werknemer gemotiveerd betwist. In de arbeidsovereenkomst is bovendien geen sprake van een schriftelijk wijzigingsbeding (art. 7:613 BW), zodat werkgeefster niet bevoegd was op die grondslag een wijziging door te voeren. Werknemer kan evenwel ook gehouden zijn om op grond van het bepaalde in artikel 7:611 BW als goed werknemer mee te werken aan een door werkgeefster voorgestelde wijziging. In het *Stoof/Mammoet*-arrest (HR 11 juli 2008, ECLI:NL:HR:2008:BD1847) heeft de Hoge Raad daarvoor een maatstaf geformuleerd. Naar het oordeel van het hof heeft werkgeefster in de door haar aangevoerde gewijzigde omstandigheden geen aanleiding kunnen vinden tot de voorgestelde wijzigingen van de functie van werknemer en van de bonusregeling. Ook kan uit de stellingen van werkgeefster niet worden opgemaakt dat het vasthouden van werknemer aan de bepaling uit de arbeidsovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, zoals bedoeld in artikel 6:248 lid 2 BW. Daarmee staat vast dat werkgeefster niet gerechtigd was om de functie en bonusregeling van werknemer eenzijdig te wijzigen. Door dit toch te doen heeft werkgeefster haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst op ernstige wijze geschonden. Het getuigt bovendien niet van goed werkgeverschap dat werknemer onder druk is gezet om de aanvulling op de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Dat werkgeefster werknemer verweet dat hij op dat moment een advocaat heeft ingeschakeld, getuigt eveneens niet van goed werkgeverschap en kan werkgeefster worden aangerekend. Het hof rekent het werkgeefster ook aan dat zij het personeel te vroeg heeft geïnformeerd over een (nog niet overeengekomen) wijziging van de functie van werknemer. Van een goed werkgever had verwacht mogen worden de (herverdeling van) leidinggevende taken van werknemer eerst met werknemer zelf naar behoren af te stemmen en dan pas daarover het personeel, klanten of (andere) relaties te informeren. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens eenzijdig en zonder overleg op non-actief gesteld. Van een gegronde reden om werknemer deze maatregel op te leggen was op dat moment geen sprake, althans deze is gesteld noch gebleken. Het hof rekent het werkgeefster ook aan dat werkgeefster werknemer heeft geïsoleerd (buiten heeft gesloten) van de rest van het bedrijf. Het hof komt tot de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op € 150.000.

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 02-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2025:3293

**Zaaknummer:** 200.356.124

**Rechters:** H.T. van der Meer, A.L. Bervoets en W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** J. Jong, A.C. Berkel en J.W.L. Vader

**Wetsartikelen:** 7:671b lid 9 sub c BW, 7:611 BW en 7:613 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer die later is gediagnostiseerd met sarcoïdose, een zeldzame aandoening waarbij ontstekingen in verschillende onderdelen van het lichaam kunnen optreden, had bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst als monteur geen mededeling hoeven doen over zijn gezondheid.***

### *Feiten*

Werknemer heeft van 28 april 2016 tot eind januari 2022 gewerkt als (installatie)monteur bij bedrijf X. Tijdens zijn dienstverband bij bedrijf X heeft werknemer zich een aantal keer ziekgemeld wegens verschillende klachten. Hij is voor deze klachten meermaals naar de reumatoloog geweest, maar deze heeft destijds geen oorzaak kunnen vinden voor de klachten. Met ingang van 1 mei 2022 is werknemer als monteur werktuigbouwkundige installaties in dienst getreden bij werkgeefster. Tijdens zijn sollicitatiegesprek heeft werknemer aan werkgeefster kenbaar gemaakt dat hij een oogontsteking heeft en dat hij hiervoor in juni 2022 ter controle naar het ziekenhuis moest. Werknemer heeft zich op 8 november 2022 ziekgemeld en is sindsdien volledig arbeidsongeschikt. In meerdere verslagen van de bedrijfsarts staat dat werknemer een chronische aandoening heeft die regelmatig opvlamt, een concrete oorzaak en gerichte behandeling nog niet te duiden is en er geen benutbare mogelijkheden zijn. Bij brief van 25 april 2023 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer buitengerechtelijk vernietigd. Op 16 augustus 2023 is werknemer gediagnostiseerd met sarcoïdose, een zeldzame aandoening waarbij ontstekingen in verschillende onderdelen van het lichaam kunnen optreden. In eerste aanleg heeft werknemer een verklaring voor recht gevorderd dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte buitengerechtelijk is vernietigd wegens dwaling en achterstallig loon. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst ten onrechte buitengerechtelijk heeft ontbonden, omdat onvoldoende is gebleken dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst over zodanige informatie over zijn gezondheid beschikte dat hij daarvan (vooraf) mededeling aan werkgeefster had moeten doen. Omdat werkgeefster het niet eens was met het vonnis van de kantonrechter, heeft zij hoger beroep ingesteld. Haar voornaamste bezwaar is dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wist of behoorde te weten dat zijn

gezondheidstoestand zodanig was dat dit hem ingrijpend en langdurig zou beperken in het uitvoeren van zijn werkzaamheden als monteur. Hiervoor voert werkgeefster aan dat werknemer bij bedrijf X diverse keren voor een langere periode was ziekgemeld wegens ontstekingen, hij hiervoor in een langdurig onderzoeks- en diagnosetraject zat, de bedrijfsarts destijds heeft geoordeeld dat twijfelachtig is of werknemer kan terugkeren in zijn huidige fysiek zware werk en werknemer kort daarna bij werkgeefster heeft gesolliciteerd in dezelfde en fysiek zwaardere functie van monteur.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Werkgeefster onderbouwt haar stellingen met de probleemanalyse die zij bij de bedrijfsarts van bedrijf X heeft opgevraagd en verkregen. Het hof hecht eraan op te merken dat werkgeefster daarmee de privacy van werknemer heeft geschonden. Voor zover het hof deze probleemanalyse toelaat, volgt hier niet uit dat werknemer wist of behoorde te weten dat zijn gezondheidstoestand hem ingrijpend en langdurig zou belemmeren. Verder heeft werknemer toegelicht dat de ziekmeldingen bij bedrijf X verband hielden met verschillende, niet gerelateerd aan de later gestelde diagnose, operaties. Bovendien heeft werknemer toegelicht dat hij zijn arbeidsovereenkomst bij bedrijf X zelf heeft opgezegd, omdat hij niet meer samen met zijn vader wilde werken die ook bij bedrijf X werkzaam was. Daar komt bij dat werknemer na de betreffende probleemanalyse van bedrijf X nog ruim negen maanden fysiek zware werkzaamheden heeft kunnen verrichten voordat hij bij werkgeefster volledig uitviel. Tot slot is niet vast komen te staan dat werknemer bij het aangaan van zijn arbeidsovereenkomst in een langdurig onderzoekstraject zat. Onder deze omstandigheden oordeelt het hof dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat werknemer mededeling had moeten doen omdat hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst beschikte over informatie over zijn gezondheid. Het beroep op dwaling slaagt niet. De conclusie is dan ook dat werkgeefster ten onrechte de arbeidsovereenkomst buitengerechtelijk heeft vernietigd en ten onrechte geen loon heeft betaald. Werkgeefster was bij vonnis van de kantonrechter daarom al veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon. Het hof stelt de over dit bedrag verschuldigde wettelijke verhoging vast op 50%.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 09-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2025:3303

**Zaaknummer:** 200.341.492/01

**Rechters:** I.A. van der Burg, A.S. Arnold en K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** M.C. Zaal en M. Heimensem

**Wetsartikelen:** 6:228 BW en 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

### ***FNV moet worden toegelaten tot de onderhandelingen over de nieuwe cao Technische Groothandel.***

#### *Feiten*

FNV is een vereniging die als doel heeft de belangen te behartigen van haar leden, van werknemers, of groepen van werknemers, waaronder werknemers in de sector technische groothandel. WTG is een werkgeversorganisatie die zich richt op de belangenbehartiging van werkgevers binnen diezelfde sector. De collectieve arbeidsvoorwaarden van werknemers die werkzaam zijn bij werkgevers in de technische groothandel zijn vastgelegd in de cao Technische Groothandel. De huidige cao Technische Groothandel heeft als looptijd 1 oktober 2023 tot en met 30 september 2025 (cao 2023-2025). WTG heeft deze cao afgesloten met de werknemersorganisaties CNV, De Unie en RMU. FNV is geen partij bij deze cao, en was dat ook niet bij de voorlaatste cao die liep van 1 oktober 2022 tot en met 30 september 2023 (cao 2022-2023). Eerder was FNV wel partij bij de cao's. FNV vordert bij wijze van voorlopige voorziening (i) WTG te veroordelen om FNV onvoorwaardelijk (vanaf de start van de onderhandelingen) toe te laten tot alle onderhandelingen met betrekking tot de cao Technische Groothandel (nieuwe cao, eventuele tussentijdse wijzigingen, verlengingen en andere arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen, inclusief de fonds-cao) en (ii) WTG te veroordelen om FNV tijdig schriftelijk te informeren over de data van de cao-onderhandelingen en afschriften te versturen van alle daarop betrekking hebbende correspondentie (zoals – maar niet uitsluitend – de agenda, de voorstellenbrief en het tijdsplan). WTG handelt onrechtmatig jegens FNV door haar uit te sluiten van de onderhandelingen voor de cao Technische Groothandel, die op 8 juli 2025 van start gaan. Volgens WTG ontbreekt het FNV aan een spoedeisend belang. FNV heeft er eerder namelijk bewust voor gekozen om geen partij te zijn bij de huidige cao, en FNV wist al op 28 mei 2025 dat zij niet zou worden toegelaten tot de onderhandelingen voor de komende cao. Verder voert WTG aan dat zij zwaarwegende belangen heeft om FNV van het overleg uit te sluiten.

#### *Oordeel*

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft FNV een spoedeisend belang. Dat FNV eerder

heeft gekozen om weg te lopen bij de onderhandelingen over de huidige cao - wat FNV overigens betwist - en dat FNV al op 28 mei 2025 wist dat zij niet zou worden toegelaten tot de cao-onderhandelingen, zoals WTG stelt, doet hieraan niets af. Bij de beoordeling van dit geschil neemt de kantonrechter tot uitgangspunt dat het in het algemeen aan contractspartijen zelf is om te bepalen of zij een ander tot hun collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg toelaten. De contractsvrijheid wordt evenwel beperkt door het in internationale verdragen erkende recht van vakbonden op collectieve onderhandelingen in die zin dat een (in absolute en relatieve zin) representatieve vakbond in beginsel recht heeft op toelating tot (lopende) cao-onderhandelingen over een nieuwe cao (dan wel over aanpassing van een cao waarbij die vakbond partij is geweest). De kantonrechter is met FNV van oordeel dat FNV representatief is en dat FNV als (meest) representatieve vakbond belang heeft bij toelating tot de cao-onderhandelingen. De kantonrechter is van oordeel dat de door WTG genoemde omstandigheden dat (i) FNV niet betrokken is bij eerdere cao onderhandelingen, (ii) het vertrouwen ontbreekt en (iii) de destructieve verhouding van FNV in hun onderlinge samenhang beschouwd, niet dusdanig zwaarwegend zijn dat deze zich tegen toelating van FNV tot de cao-onderhandelingen verzetten. De conclusie is dat voldoende aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat WTG jegens FNV onrechtmatig handelt in de zin van artikel 6:162 BW door haar de toegang tot de onderhandelingen over de nieuwe cao te weigeren.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-07-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:23416

**Zaaknummer:** 11763692 RL EXPL 25-11573

**Rechters:** D. Nobel

**Advocaten:** J. Ipenburg, J. van Overdam, R.A.J. Nieuwmans en A. Hiebendaal

**Wetsartikelen:** 6:162 BW en 254 Rv

## RECHTSPRAAK

### ***Nietigheid van de van de cao afwijkende afspraken tijdens periodes waarin de cao algemeen verbindend is verklaard.***

#### *Feiten*

In het tussenvonnis zijn partijen in de gelegenheid gesteld nader in te gaan op een aantal nog onvoldoende uitgekristalliseerde geschilpunten, namelijk (i) de invloed van de achtereenvolgende algemeen verbindend verklaarde cao's op de vorderingen, zowel wat betreft de werktijden als wat betreft de vakantie uren, en (ii) de grondslag voor de pensioenpremie. In de akte stelt Tomassen Duck-To dat zij lid is van Nepluvi (de Vereniging van de Nederlandse pluimveeverwerkende industrie), een van de contractspartijen bij de cao's voor de pluimveeverwerkende Industrie. Om die reden zijn de achtereenvolgende cao's rechtstreeks van toepassing op de arbeidsovereenkomsten van Tomassen Duck-To, in elk geval de arbeidsovereenkomsten waarin dit expliciet bepaald is en in overeenkomsten met bij een cao-partij aangesloten werknemers in periodes waarin sprake is van algemeenverbindendverklaring. Werknemer is niet aangesloten bij een van de cao-partijen, zodat hij een ongebonden werknemer is. Werknemer stelt dat afwijking van de standaard-cao in zijn geval mogelijk is. Tomassen Duck-To heeft zelf eenzijdig het 4 x 10-rooster ingevoerd en het door werknemer verworven recht gaat boven de naleving van de cao, zeker nu geen naleving gevorderd wordt door een vakbond of werkgeversorganisatie en er sprake was van een structurele afwijking ten gunste van de werknemer zonder risico op concurrentievervalsing.

#### *Oordeel*

Tomassen Duck-To stelt dat een gebonden werkgever gebonden is aan de cao-bepalingen, ook in een periode waarin deze niet algemeen verbindend verklaard is. Hierin wordt Tomassen Duck-To niet gevolgd. Het gaat in dit geval om een arbeidsovereenkomst tussen een gebonden werkgever en een ongebonden werknemer. Tomassen Duck-To is verplicht om de arbeidsvoorwaarden in de cao tegenover werknemer toe te passen, maar werknemer is vrij om met Tomassen Duck-To van de cao afwijkende afspraken te maken, óók in het geval van een standaard-cao. Alleen de cao-partijen kunnen een werkgever aanspreken op de nakoming

van de toepassing van de cao-bepalingen op werknemer. Dat betekent dat de afspraak om een rooster van 4 x 10 uur in te voeren rechtsgeldig tot stand gekomen is. In de periodes waarin de cao algemeen verbindend is verklaard, kan geen van de cao afwijkende afspraak worden gemaakt. Op grond van artikel 3 Wet AVV is een dergelijke afspraak - ook voor een ongebonden werknemer als werknemer - gedurende de periodes van algemeen verbindend verklaring nietig. De nietige afspraak wordt vervangen door een wel toegestane arbeidsduur. Werknemer stelt dat het dan gaat om een arbeidsduur van 4 x 9,5 uur, omdat dit in de cao toegestaan wordt. Tomassen Duck-To betwist dit en wijst erop dat in artikel 12 van de cao wordt uitgegaan van een werkdag van 8 uur, waarvan alleen kan worden afgeweken als de medezeggenschap ermee instemt. Werknemer wordt in zijn stellingen niet gevolgd. De cao kent weliswaar mogelijkheden om anders dan 5 x 8 uur in te roosteren, maar hier worden wel voorwaarden aan gesteld waaraan in het geval van partijen niet is voldaan, zoals instemming van de medezeggenschap of schriftelijke instemming van meer dan 75% van de medewerkers. Nu er geen dispensatie bestaat en niet voldaan is aan de voorwaarden waaronder een andere standaardwerkdag dan 8 uur kan worden overeengekomen, moet de conclusie zijn dat de nietige afspraak van partijen wordt vervangen door de in de cao geregelde standaardwerkdag van 8 uur per dag. Dat betekent voor de periodes dat de cao algemeen verbindend verklaard was dat de arbeidsvoorwaarde van 4 x 10 uur die tussen partijen tot stand is gekomen in 2016 nietig was en dat de vorderingen van werknemer die zien op een werkweek van 4 x 10 uur met betrekking tot periodes waarin geen algemeen verbindend verklaarde cao met andersluidende bepalingen geldig is, in beginsel toegewezen kunnen worden. De vorderingen met betrekking tot de min-uren en ATV-uren zijn onvoldoende onderbouwd en daarom niet toewijsbaar. Werknemer heeft ook onvoldoende onderbouwd dat Tomassen Duck-To een onjuist bedrag aan pensioenpremie inhoudt. Voor toewijzing van deze vordering is daarom geen grond aanwezig. Tomassen Duck-To heeft een tegenvordering ingesteld waarbij zij te veel betaald loon terugvordert. Deze vordering wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 03-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:10280

**Zaaknummer:** 11634035 \ CV EXPL 25-1008

**Rechters:** M. Engelbert-Clarenbeek

**Advocaten:** E.N. Mulder en H. den Besten

**Wetsartikelen:** 14 Wet cao en 3 AVV

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer wordt op grond van de Uitvoeringsregeling opleiding en ontwikkeling veroordeeld tot terugbetaling van de studiekosten.***

#### *Feiten*

Werknemer was van 1 mei 2015 tot en met 31 mei 2024 in dienst van de gemeente Zoetermeer (hierna: de gemeente). Hij is na zijn indiensttreding begonnen met een rechtenstudie. Vanwege problemen om het collegegeld over het studiejaar 2017/2018 te voldoen heeft hij contact opgenomen met zijn leidinggevende. Afsproken is dat de gemeente de studiekosten voor hem zou vergoeden op voorwaarde dat hij een persoonlijk ontwikkelplan (POP) zou indienen. In het POP is een terugbetaling met betrekking tot de studiekosten overeengekomen. De gemeente heeft over drie studie jaren collegegeld betaald. Werknemer heeft zijn studie tussentijds beëindigd. Hij heeft dit niet aan zijn leidinggevende gemeld. Op grond van de terugbetalingsregeling vordert de gemeente een bedrag van € 7.882,49 aan studiekosten terug. Werknemer heeft de studiekosten tot op heden niet terugbetaald. Werknemer betwist dat hij akkoord is gegaan met de terugbetaling van de studiekosten. Hij heeft weliswaar een POP ondertekend maar de gemeente heeft hem mondeling toegezegd dat zij alle studiekosten zou vergoeden. Bovendien voldoet het POP niet aan de criteria die volgens de jurisprudentie aan een studiekostenbeding worden gesteld. In reconventie vordert werknemer terugbetaling van € 975,05 omdat de gemeente ter waarde van dit bedrag beslag heeft gelegd.

#### *Oordeel*

De kantonrechter stelt vast dat de gemeente de studiekosten is gaan vergoeden omdat werknemer financiële problemen had. De gemeente heeft als voorwaarde gesteld dat werknemer een POP zou indienen en ondertekenen. Op de laatste bladzijde van het POP wordt expliciet vermeld dat er een terugbetalingsverplichting geldt die is weergegeven in artikel 7 van de Uitvoeringsregeling en dat werknemer daarmee bekend was. Een mondelinge toezegging is door werknemer onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter gaat ervan uit dat het in het POP opgenomen studiekostenbeding met de verwijzing naar de Uitvoeringsregeling van toepassing is en er geen afwijkende mondelinge afspraken zijn. Dat het

studiekostenbeding, zoals dat in het POP is opgenomen en dat volgens werknemer niet rechtsgeldig is omdat het niet voldoet aan de voorwaarden zoals uiteengezet in de uitspraak van de Hoge Raad van 10 juni 1983, ECLI:NL:HR:1983:AC2816, *NJ* 1983/796 (*Muller/ Van Opzeeland*) volgt de kantonrechter aan de hand van de drie in deze uitspraak genoemde criteria niet. Werknemer moet de studiekosten die de gemeente voor hem heeft betaald volledig terugbetalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 26-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:23129

**Zaaknummer:** 11818736 \ RL EXPL 25-14052

**Rechters:** D. Jongsma

**Wetsartikelen:** 6:96 BW en 6:119 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Herstel arbeidsovereenkomst. Bedrijfseconomisch ontslag violdocente is in strijd met de ontslagregels en ook is sprake van schending van de herplaatsingsverplichting.***

#### *Feiten*

Werkneemster werkte sinds 1 september 2002 bij werkgever als violdocente. Werkgever verzorgt kunst- en cultuuractiviteiten, waaronder muzieklessen. Werkgever verzorgt deze activiteiten op veel verschillende locaties: ruim 300 schoollocaties, drie eigen vestigingen en een groot aantal locaties in de wijk. De muzieklessen zijn onderverdeeld in drie domeinen. Werkgever heeft besloten de muzieklessen in het domein Markt op te heffen vanwege de slechte financiële situatie. Werkgever had 32 docenten in het domein Markt met een vast dienstverband. Met 31 van deze docenten is een vaststellingsovereenkomst gesloten. Werkneemster heeft dit als enige geweigerd. Het reorganisatiebesluit houdt in dat werkgever is gestopt met het geven van individuele muzieklessen in Rotterdam; hij geeft in Rotterdam alleen nog muziek-groepslessen. Voor die groepslessen worden alleen nog zzp'ers ingezet. Hiernaast worden in Capelle aan den IJssel ook alleen nog zzp'ers ingezet. Werkgever heeft een ontslagaanvraag voor werkneemster ingediend bij de Sectorcommissie Ontslagvolgorde Kunsteducatie (hierna: SOK). Op 14 april 2025 heeft de SOK aan werkgever toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen. Werkgever heeft de arbeidsovereenkomst met werkneemster per 1 juni 2025 opgezegd wegens bedrijfseconomische redenen. Werkneemster is het niet eens met de opzegging. Zij vindt dat de SOK ten onrechte toestemming heeft verleend voor het opzeggen van de arbeidsovereenkomst. Zij verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te herstellen per 1 juni 2025, omdat werkgever geen redelijke grond had om deze op te zeggen. Werkgever stelt dat alle verzoeken van werkneemster moeten worden afgewezen. Als de arbeidsovereenkomst wordt hersteld, vraagt werkgever de kantonrechter dit te doen tegen een datum gelegen in de toekomst, zonder dat een voorziening voor de tussenliggende periode wordt getroffen, en daarbij te bepalen dat de betaalde transitievergoeding wordt terugbetaald.

#### *Oordeel*

In artikel 13:B van de Cao Kunsteducatie, die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst, staat dat de werkgever het ontslag van docenten moet aanvragen bij de SOK. Verder volgt uit de cao dat artikel 7:671a BW en de Ontslagregeling het toetsingskader zijn voor de ontslagaanvraag. Dit staat tussen partijen ook niet ter discussie. De ontslagaanvraag moet worden getoetst aan de wet en aan de Ontslagregeling. De vraag of al dan niet sprake is van een bedrijfseconomische noodzaak om tot reorganisatie over te gaan, hoeft in deze procedure niet te worden beantwoord, omdat de kantonrechter van oordeel is dat werkgever in elk geval niet heeft voldaan aan de ontslagregels zoals neergelegd in artikel 7:671a lid 5 BW en artikel 17 sub d van de Ontslagregeling. Uit de ontslagregels volgt dat het uitgangspunt is dat eerst flexibel personeel, waaronder zzp'ers en medewerkers met een tijdelijk dienstverband, moet worden ontslagen voordat werknemers met een vast dienstverband kunnen worden ontslagen. Hiervan kan alleen worden afgeweken als het voor een doelmatige bedrijfsvoering noodzakelijk is dat die werkzaamheden anders dan op basis van een arbeidsovereenkomst worden verricht. De kantonrechter is ook van oordeel dat werkgever niet heeft voldaan aan de verplichting om werkneemster te herplaatsen in een andere passende functie door een functie aan een zzp-docent te geven en niet aan werkneemster. Het verzoek van werkneemster om de arbeidsovereenkomst te herstellen wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst wordt hersteld met ingang van 1 juni 2025, de datum waartegen de arbeidsovereenkomst eerder is opgezegd. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris en werkneemster wordt veroordeeld tot terugbetaling van de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 05-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:14266

**Zaaknummer:** 11785223 VZ VERZ 25-4959

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** A.A.F. Talitsch

**Wetsartikelen:** 7:669 BW, 7:671a lid 5 BW en 7:682 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Loonvordering van advocaat-stagiair wordt afgewezen. Loonstop is terecht opgelegd in verband met weigering mediation.***

#### *Feiten*

Werkneemster werkt sinds 1 april 2024 bij werkgever als advocaat-stagiair. Werkgever heeft werkneemster een loonstop opgelegd. De loonstop wordt bij e-mail van 28 juli 2025 aan werkneemster gecommuniceerd en geeft als reden dat werkneemster niet heeft bevestigd dat zij aan mediation zal meewerken. Werkgever schrijft dat het loon wordt stopgezet tot het moment dat zij alsnog meewerkt aan mediation. De loonstop is doorgevoerd voor het loon over de maand augustus en tot 17 september 2025. Vanaf laatstgenoemde datum heeft werkgever de loonbetaling hervat. Werkgever schrijft op 8 oktober 2025 aan werkneemster dat de raad van de orde van advocaten goedkeuring heeft gegeven voor het beëindigen van de stage gezien het ontbreken van het vereiste vertrouwen en gelet op het gedrag van werkneemster richting werkgever. Zodoende wordt de stage opgezegd met ingang van 9 oktober 2025. Werkneemster vordert onder meer betaling van het loon en een schadevergoeding.

#### *Oordeel*

Werkgever schrijft op 28 juli 2025 aan werkneemster dat betaling van haar loon vanaf die dag stopgezet wordt. De reden voor werkgever is dat werkneemster weigert mee te werken aan mediation. Werkneemster stelt dat zij gelet op haar medische situatie niet aan mediation kón meewerken. Dat dit zo is, heeft zij echter onvoldoende onderbouwd om in deze kortgedingprocedure tot het oordeel te kunnen komen dat de medische situatie van werkneemster zodanig was dat van haar niet kon worden verlangd om aan mediation mee te werken. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat tegen de achtergrond van de ernstig verstoorde arbeidsverhouding, zoals hierna te beschrijven, het begrijpelijk is dat werkgever er geen vertrouwen meer in had dat op dat moment met een enkel gesprek met werkneemster de verhoudingen nog zouden kunnen worden vlotgetrokken. Daarom was het verzoek van werkgever aan werkneemster om mee te werken aan mediation een redelijk re-integratievoorschrift. Het standpunt van werkneemster, dat pas van haar kon worden verlangd

dat zij zou meewerken aan mediation als het door de bedrijfsarts op 16 juli 2025 geadviseerde gesprek niet zou leiden tot herstel van de verhoudingen, miskent dat de bedrijfsarts een maand eerder al mediation had geadviseerd en dat de arbeidsverhouding inmiddels al zeer ernstig verstoord was. Er was kortom sprake van een ernstig verstoorde arbeidsrelatie en mediation was een redelijk re-integratievoorschrift. Als werkneemster zichzelf daartoe niet in staat achtte, had zij daarover aan het UWV een deskundigenverklaring kunnen vragen. Een dergelijke verklaring is weliswaar niet verplicht in kort geding, zo volgt uit de wetsgeschiedenis en heeft de Hoge Raad ook bevestigd, maar het ligt wel op de weg van werkneemster om tegenover de adviezen van de bedrijfsarts waarin mediation wordt geadviseerd, te onderbouwen dat dit niet van haar kon worden verlangd. De kantonrechter merkt verder op dat de voorwaarden die werkneemster stelde aan het voortzetten van haar stage bij werkgever, te weten een andere patroon, alleen maar thuiswerken en niet meer met 'haar pesters' in aanraking komen, niet passen bij een opleidingsfunctie als advocaat-stagiair. Naar de kantonrechter begrijpt, stelt werkneemster zich op het standpunt dat dit redelijke voorwaarden waren en dat, als werkgever aan deze voorwaarden zou hebben voldaan, mediation niet (meer) nodig was. Werkgever heeft zich naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter terecht op het standpunt gesteld dat aanwezigheid op kantoor is vereist voor een opleidingsfunctie als advocaat-stagiair en dat die rol ook een professionele en werkbare relatie met collega's vergt. De kantonrechter is op grond van wat in dit kort geding aan haar is voorgelegd voorshands van oordeel dat de loonstop terecht is. Dat werkgever mediation wilde, is in de gegeven situatie een redelijk voorschrift en dat werkgever geen vertrouwen meer had in een gesprek met werkneemster is begrijpelijk. Dat werkneemster niet in staat was deel te nemen aan mediation stelt zij wel, maar het is onvoldoende aannemelijk geworden. Werkgever heeft na de goedkeuring door de raad (objectieve toets) een beroep op de ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst gedaan. Wat werkneemster aan loon vordert, is dus niet toewijsbaar. Voor het aanpassen van loonstroken en het verstrekken daarvan aan werkneemster is daarom geen aanleiding. Een rechtsgrond om werkgever te veroordelen aan werkneemster een schadevergoeding te betalen of een voorschot daarop ziet de kantonrechter evenmin.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 09-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:14262

**Zaaknummer:** 11947808 VV EXPL 25-656

**Rechters:** C.J. Frikkee

**Advocaten:** P. Burger en T. van Steenis

**Wetsartikelen:** 7:629 lid 3 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Het achterlaten van het briefje met Chinese tekens door werknemer was weliswaar ongepast, maar niet verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 15 maart 2023 in dienst bij Wageningen University (hierna: WU) als PhD-kandidaat. Werknemer heeft tijdens de gehele looptijd van zijn arbeidsovereenkomst meerdere keren geklaagd over de hoogte van zijn salaris en het handelen van zijn promotor. Werknemer heeft een affectieve relatie gehad met mevrouw A, eveneens promovenda. Op 19 juni 2024 trof A op haar computer op de campus een briefje aan met Chinese tekens met de betekenis van een zogenoemde “pig case”. Deze tekens refereren aan een historisch Chinees strafritueel waarbij vrouwen, verdacht van overspel, opgesloten werden in een kooi en vervolgens levend werden verdrongen. Op 24 juni 2024 heeft werknemer aan zijn promotor bekend dat hij het briefje op de computer van A had geplaatst. Op 25 juni 2024 heeft werknemer aan zijn promotor medegedeeld dat hij klachten zal indienen tegen zijn promotor en ook aangifte zal doen bij de politie. In een gesprek op 9 juli 2024 is aan werknemer medegedeeld dat het onwenselijk is dat hij en A op dezelfde campus werkzaam blijven en dat voor hem een andere locatie wordt gezocht. Werknemer herhaalt in dit gesprek dat hij een klachtenprocedure tegen zijn promotor zal starten. Kort hierna heeft zijn promotor zich teruggetrokken als promotor. Op 1 augustus 2024 meldt werknemer zich ziek. Op 5 september 2024 heeft werknemer aan de promotor medegedeeld dat hij klachten heeft ingediend tegen hem en A. Alle klachten zijn door de daartoe bevoegde externe onafhankelijke Klachtencommissie onderzocht en uiteindelijk in november 2024 ongegrond verklaard. Op 10 september 2024 heeft werknemer zich bij WU beter gemeld en heeft daarbij aangegeven dat hij op 16 september 2024 fysiek zal terugkeren op de campus. In reactie daarop heeft WU werknemer laten weten dat hij niet fysiek op de campus mag verschijnen. WU heeft na 9 juli 2024 tevergeefs diverse pogingen ondernomen om werknemer te herplaatsen bij SDU, Avy, MPI en Bristol. Op 19 maart 2025 heeft WU aan werknemer kenbaar gemaakt dat de arbeidsovereenkomst zal worden beëindigd. Sinds 11 april 2024 is werknemer vrijgesteld van

het verrichten van werkzaamheden. WU verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de e-grond, subsidiair op de g-grond, meer subsidiair op de h-grond en uiterst subsidiair op de i-grond.

### *Oordeel*

De primaire ontbindingsgrond van WU is gebaseerd op de e-grond inhoudende het verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. WU heeft daartoe aangevoerd dat werknemer A heeft bedreigd door Chinese tekens van een zogenoemde “pig cage” op haar computer achter te laten. Werknemer zou de ernst van zijn gedraging niet hebben ingezien. Hem is de toegang tot de campus (behoudens voorafgaande toestemming) ontzegd, waarna hij toch zonder voorafgaande toestemming op de campus is verschenen. Het achterlaten van de Chinese tekens heeft bovendien plaatsgevonden na een periode waarin zich meerdere incidenten met Chinese studenten en werknemers hadden voorgedaan en WU meerdere keren aandacht heeft gevraagd voor hun veiligheid. De kantonrechter acht voorts van belang dat de gedraging weliswaar op de werkvloer heeft plaatsgevonden, maar dat die vooral betrekking heeft op iets dat in de relationele sfeer heeft plaatsgevonden. Werknemer heeft immers ter zitting aangegeven dat het een reactie was op het feit dat hij er net achter was gekomen dat A was vreemdgegaan. Achteraf heeft werknemer aangegeven, en ter zitting ook herhaald, dat zijn handelen niet door de beugel kon, het kinderachtig was, hij de verantwoording draagt voor zijn handelen en dat hij excuses had willen maken aan A. Gelet op deze feiten en omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat het plaatsen van het briefje met de Chinese tekens op de werkplek van A, hoe ongelukkig ook, niet kwalificeert als verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer.

Subsidiair voert WU aan dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden omdat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Naar het oordeel van de kantonrechter roepen de klachten zoals genoemd en het feit dat de promotor en de co-promotor zich hebben teruggetrokken, een beeld op van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, waarvan niet goed denkbaar is dat dit nog tot een “werkbare situatie” voor partijen zal leiden. Werknemer heeft meerdere verwijten gemaakt aan het adres van zijn promotor. Zowel zijn promotor als zijn co-promotor heeft zich als promotor respectievelijk co-promotor teruggetrokken omdat zij, mede door de gemaakte verwijten, het vertrouwen zijn verloren in werknemer vanwege de klachten, het verdraaien van de feiten en het schaden van de reputatie van zijn promotor. De kantonrechter ziet geen aanleiding te oordelen dat WU zou hebben aangestuurd op een verstoorde arbeidsverhouding door in eerste instantie een onterechte grond aan te voeren voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de verstoring op die manier zelf zou

hebben gecreëerd. Vorenstaande leidt ertoe dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 12-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:10269

**Zaaknummer:** 11784051 \ HA VERZ 25-100

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

**Advocaten:** C.I. van Gent en M.F.M. Groot Kormelink

**Wetsartikelen:** 7:669 lid 3 onder e BW en 7:669 lid 3 onder g BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer berust in ontslag op staande voet vanwege diefstal handelsvoorraad. Gefixeerde schadevergoeding toegewezen, schade aan aansprakelijkheid werknemer vastgesteld.***

#### *Feiten*

Werknemer is per 6 mei 2024 in dienst getreden bij Stipt Polish Point Shop B.V. (hierna: Stips) in de functie van medewerker webshop. Op 16 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege diefstal dan wel verduistering. Bij verzoekschrift van 26 augustus 2024 heeft Stipt de voorzieningenrechter verzocht om haar vordering op werknemer inclusief rente en kosten te begroten op € 10.000, en om ten laste van werknemer conservatoir derdenbeslagen te mogen leggen en op de in eigendom aan werknemer toebehorende auto. Bij beschikking van 27 augustus 2024 is het verlof verleend, met begroting van de vordering zoals door Stipt verzocht. Stipt heeft vervolgens op 27 augustus conservatoire beslagen gelegd. Stipt vordert veroordeling van werknemer tot betaling van € 8.970,82, vermeerderd met rente en kosten. Werknemer voert verweer. Werknemer heeft berust in het ontslag op staande voet en erkent dat hij de goederen heeft ontvreemd. Ook de hoogte van het bedrag dat hij aan goederen zou hebben weggenomen betwist werknemer niet. Werknemer voert echter aan dat hij moeite heeft met de gevorderde gefixeerde schadevergoeding, omdat hij betwijfelt of daar voldoende grondslag voor is.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Stipt heeft werknemer op 16 augustus 2024 op staande voet ontslagen wegens het ontvreemden van handelsvoorraad. Werknemer heeft dat erkend en in het ontslag berust. Stipt stelt dat werknemer de dringende reden door opzet of schuld aan haar heeft gegeven en maakt daarom aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding. Werknemer vraagt zich af of er wel voldoende grondslag is voor zo'n vordering. Naar het oordeel van de kantonrechter is er ten minste sprake van schuld bij werknemer. Hij heeft immers verwijtbaar gehandeld door handelsvoorraad van Stipt te ontvreemden. Dat betekent dat Stipt aanspraak heeft op de gefixeerde schadevergoeding. Er wordt een gefixeerde schadevergoeding op basis van een opzegtermijn van één maand toegewezen. Stipt vordert

vergoeding van schade als gevolg van het wegnemen van de goederen van in totaal € 1,175. Werknemer erkent dat hij de goederen heeft weggenomen en betwist ook niet dat deze goederen een waarde van € 1.175 vertegenwoordigen. De gevorderde schade is daarom toewijsbaar. Stipt vordert ook betaling van in totaal een bedrag van € 3.295,82 aan kosten ter vaststelling van schade en aansprakelijkheid als bedoeld in artikel 6:96 lid 2 sub b BW. Stipt legt aan die vordering ten grondslag dat werknemer onrechtmatig jegens haar heeft gehandeld door goederen uit het magazijn te ontvreemden. Volgens Stipt moeten de kosten die zij in verband hiermee heeft moeten maken, te weten de advocaatkosten, kosten van jurist, beslagkosten, deurwaarderskosten en overige juridische kosten voor rekening van werknemer komen. Een afdoende specificatie van die kosten ter vaststelling van schade en aansprakelijkheid geeft Stipt niet. Dat Stipt zoveel kosten heeft moeten maken voor de vaststelling van schade en aansprakelijkheid is ook nauwelijks voorstelbaar. De aansprakelijkheid en schade zijn eenvoudig vast te stellen. Werknemer erkent immers dat hij handelsvoorraad van Stipt heeft ontvreemd, hij erkent ook aansprakelijkheid daarvoor, terwijl de schade een gemakkelijke optelsom is van de inkoopwaarde van de ontvreemde handelsvoorraad. Ook die schade is door werknemer erkend. Het lijkt erop dat Stipt langs een omweg de werkelijke proceskosten vergoed wil krijgen, maar voor vergoeding daarvan, als uitzondering op de limitatieve en exclusieve regeling voor de proceskosten in de artikelen 237 tot en met 240 Rv, bestaat alleen aanleiding onder buitengewone omstandigheden. Dat daarvan sprake is, is gesteld noch gebleken. Deze vordering zal dus worden afgewezen. De beslagkosten komen deels voor rekening van werknemer. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 14-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2025:5015

**Zaaknummer:** 11365586 \ CV EXPL 24-7532

**Rechters:** J.A. van Voorthuizen

**Advocaten:** mr. D.I. Doolaar

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

## RECHTSPRAAK

### ***Billijke vergoeding toegekend aan werkneemster vanwege ernstig verwijtbaar handelen (grensoverschrijdend gedrag) en het in stand laten van een onveilige werksfeer door Legalitas B.V.***

#### *Feiten*

Legalitas B.V. (hierna: Legalitas) heeft de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voortgezet nadat deze was afgelopen. Werkneemster verwijt Legalitas ernstig verwijtbaar handelen. In een niet gepubliceerde tussenbeschikking is al e.e.a. overwogen. Werkneemster is in de tussenbeschikking in de gelegenheid gesteld een geluidsopname in het geding te brengen. Thans ligt nog de vraag ter beoordeling voor of Legalitas ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, of zij zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, althans ongewenst gedrag op de werkvloer en of zij op die grond een billijke vergoeding aan werkneemster is verschuldigd. Werkneemster neemt het standpunt in dat Legalitas zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag. Legalitas was verder niet voornemens om een mediationtraject te starten om de arbeidsgerelateerde problematiek op te lossen en heeft het dienstverband laten doodbloeden. Door de weigering om de arbeidsgerelateerde problematiek op te lossen kon werkneemster niet re-integreren. Dit gedrag van Legalitas is volgens werkneemster ernstig verwijtbaar. Legalitas betwist dat er sprake is van grensoverschrijdend gedrag en dat zij de arbeidsovereenkomst heeft laten doodbloeden. Legalitas betwist verder dat zij een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in het vooruitzicht zou hebben gesteld.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is komen vast te staan dat Legalitas de grenzen van betamelijk gedrag jegens werkneemster heeft overtreden, welk gedrag als grensoverschrijdend dient te worden gekwalificeerd. Bij de beoordeling neemt de kantonrechter in aanmerking dat werkneemster vanuit een kwetsbare positie vanuit een Wajong-uitkering is gestart en dat de baan bij Legalitas haar eerste baan was na 8 jaar 'arbeidsongeschiktheid'. Voor zover Legalitas heeft bedoeld aan te voeren dat de heimelijke opname van het gesprek van 25 februari 2025 onrechtmatig is en buiten beschouwing dient te worden gelaten is de kantonrechter van

oordeel dat juist in dit geval de opname van het gesprek is te billijken, ook al is dit heimelijk gebeurd, omdat dit bij beschuldigingen omtrent grensoverschrijdend gedrag veelal het enige middel is om de erkenning van dit gedrag aan te tonen. Uit ingebrachte verklaringen volgt dat op het kantoor van Legalitas sprake was van een ongezonde werksfeer, wat Legalitas zich mag aanrekenen. Zo volgt uit opnames en verklaringen bijvoorbeeld dat een collega werknemster “sexy” en “beeldschoon” noemde. De situatie waardoor werknemster ziek is geworden is het gevolg van verwijtbaar onvoldoende zorg van Legalitas voor de arbeidsomstandigheden. Daarvan valt Legalitas een ernstig verwijt te maken. Vervolgens heeft Legalitas er niet alles aan gedaan om van de re-integratie een succes te maken. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 7.000 bruto (ruim drie maandsalarissen inclusief vakantiegeld). Daarbij is het volgende in aanmerking genomen. Gezien de positieve bewoordingen van de leidinggevende over werknemster lag het in de lijn der verwachting dat de arbeidsovereenkomst zou worden voortgezet, maar dan ook weer voor bepaalde tijd. Werknemster loopt daardoor inkomen mis. Daarnaast houdt de kantonrechter er rekening mee dat het dienstverband feitelijk nog geen twee maanden heeft geduurd. Verder is niet onaannemelijk dat werknemster binnen afzienbare tijd weer aan het werk zal gaan bij een andere werkgever. De bedrijfsarts heeft al op 16 april 2025 geoordeeld dat werknemster weer hersteld is en belast kan worden voor het eigen werk, maar alleen het arbeidsconflict moest nog worden opgelost. De kantonrechter meent dat werknemster met de toe te kennen billijke vergoeding in voldoende mate wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen van Legalitas. De verzochte immateriële schadevergoeding van € 25.000 wordt afgewezen. Legalitas wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 19-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:6163

**Zaaknummer:** 11769210 \ ME VERZ 25-94

**Rechters:** R.M. Berendsen

**Advocaten:** C.A. Fokker en M.A.M. Lem

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 9 sub a BW

## RECHTSPRAAK

***Aan werknemer wordt een billijke vergoeding toegekend omdat werkgever er niet in is geslaagd te bewijzen dat de chronische ziekte van werknemer geen rol heeft gespeeld bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd.***

### *Feiten*

In de tussenbeschikking van 7 oktober 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemer voldoende feiten heeft aangevoerd die aanleiding geven voor het vermoeden dat zijn chronische ziekte een rol heeft gespeeld bij de beslissing van Securitas om de arbeidsovereenkomst van werknemer tijdens de proeftijd op te zeggen. Securitas is in de gelegenheid gesteld om te bewijzen dat zij niet in strijd met de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (wgbh/cz) heeft gehandeld.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als van de juistheid van de verklaring van 1 mei 2025 wordt uitgegaan, volgt daaruit dat één collega tijdens het teamoverleg van 18 februari 2025 heeft aangegeven dat werknemer zijn beveiligingsronde niet volledig heeft gelopen, maar dat is op zichzelf onvoldoende om te bewijzen dat de ziekte van werknemer géén rol heeft gespeeld bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst op 27 februari 2025. Vast staat dat de leidinggevende van werknemer tijdens het teamoverleg van 18 februari 2025 voor het eerst bekend raakte met de ziekte van werknemer en zijn leidinggevende hem kort daarna heeft uitgenodigd voor het gesprek op 27 februari 2025. Dat gesprek is aangevangen met de mededeling van de leidinggevende dat werknemer ziek was, waarna werknemer een toelichting op zijn ziekte heeft gegeven; aan werknemer is vervolgens meegedeeld dat hij in verband met geschaad vertrouwen wordt ontslagen. De omstandigheid dat zijn ziekte (als eerste) aan de orde komt in het gesprek dat als doel had hem van het proeftijdontslag op de hoogte te brengen, vormt een (sterke) aanwijzing dat de ziekte wel een rol heeft gespeeld bij het ontslag. Daarbij komt dat niet is vast komen te staan dat Securitas in dat gesprek de reden van ontslag heeft gekoppeld aan de omstandigheid dat werknemer had verzwegen dat hij zijn rondes niet volledig liep. De kantonrechter moet er dus van uitgaan dat Securitas verboden

onderscheid heeft gemaakt op grond van handicap of chronische ziekte. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat het opzeggen in strijd met de daarvoor geldende regels de werkgever ernstig valt aan te rekenen, zodat in die zin sprake is van ernstige verwijtbaarheid. Werknemer kan dan ook aanspraak maken op een billijke vergoeding. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op € 7.500 bruto.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 02-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2025:7271

**Zaaknummer:** 11678536 \ EJ VERZ 25-123

**Rechters:** G.W.G. Wijnands

**Advocaten:** S.B.H. Dijkstra

**Wetsartikelen:** 9 Wgbh/cz en 7:681 lid 1 sub c BW

## RECHTSPRAAK

***Ontbinding arbeidsovereenkomst zieke GGZ-begeleider onrechtmatig: niet is bewezen dat werknemer patiënt X herhaaldelijk heeft geslagen of samen met patiënt Y heeft mishandeld. Opzegverbod geschonden, dienstverband blijft beëindigd en werknemer ontvangt € 25.000 aan billijke vergoeding.***

### *Feiten*

Werknemer werkt sinds 2014 bij GGZ|instelling Antes als begeleider op de LOPP|afdeling. Hij is op 18 september 2023 ziek uitgevallen. Volgens de bedrijfsarts hangen zijn klachten (voor 80%) samen met werkgerelateerde onveiligheid. Er worden re|integratieafspraken gemaakt over geleidelijke opbouw in dagdiensten en steun van vaste medewerkers/FACT|team. Op 20 maart 2024, tijdens een dagdienst, was werknemer medicijnen aan het uitzetten toen patiënt X het kantoor binnenkwam. Vast staat dat X als eerste fysiek werd. Daarna ontstond een fysiek incident. Patiënt Y kwam later binnen. Antes stelt dat werknemer patiënt X meerdere keren heeft geslagen, excessief geweld heeft gebruikt en later toestond dat patiënt Y ook sloeg. Werknemer zegt dat hij onverwacht een vuistslag kreeg en patiënt X alleen van zich heeft afgeduwd. Antes vroeg de kantonrechter om ontbinding zonder opzegtermijn en zonder transitievergoeding wegens (ernstig) verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding of de cumulatiegrond. De kantonrechter ontbond de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2025 wegens een verstoorde arbeidsverhouding en kende een transitievergoeding toe. In hoger beroep verzoekt werknemer herstel van de arbeidsovereenkomst of, subsidiair, een hoge billijke vergoeding. Antes vordert in incidenteel appèl onder meer een eerdere ontbindingsdatum, geen transitievergoeding en terugbetaling van loon.

### *Oordeel*

#### *Opzegverbod tijdens ziekte*

Het hof stelt vast dat werknemer ten tijde van het incident en het ontbindingsverzoek nog arbeidsongeschikt was en dat die arbeidsongeschiktheid mede het gevolg is van door hem ervaren onveiligheid op de werkvloer. Op grond van artikel 7:670 lid 1 BW geldt dan een

opzegverbod wegens ziekte. Ontbinding op verzoek van de werkgever is alleen mogelijk als een van de uitzonderingen van artikel 7:671b lid 6 BW van toepassing is. Volgens het hof houdt het ontbindingsverzoek verband met de omstandigheden waarop het opzegverbod ziet. Het verwijt van Antes – een ontspoorde reactie op een agressieve patiënt – laat zich niet los zien van de psychische toestand van werknemer, die mede werd veroorzaakt door langdurige onveiligheid en door niet (volledig) nagekomen reïntegratieafspraken. De eerste uitzondering (geen verband met de ziekteomstandigheden) is daarom niet van toepassing. De tweede uitzondering (ontbinding in het belang van de werknemer) evenmin: voor werknemer lag eerder een (tijdelijke) overplaatsing naar een andere locatie in de rede dan beëindiging van zijn dienstverband. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst dus in strijd met het opzegverbod ontbonden.

#### *Billijke vergoeding*

Herstel van de arbeidsovereenkomst acht het hof niet reëel, omdat de vertrouwensbasis tussen partijen volledig is verdwenen en concrete mogelijkheden voor inzet van werknemer op een andere locatie ontbreken. Daarom veroordeelt het hof Antes tot betaling van een billijke vergoeding. Bij de berekening sluit het hof aan bij het loon dat werknemer zou hebben ontvangen tot het einde van het tweede ziektejaar (15 september 2025), in totaal € 40.876,25 bruto (8,5 maanden à € 4.808,97). Daarnaast wordt rekening gehouden met pensioenschade over die periode van € 6.179,38. De door werknemer ontvangen Ziektewetuitkering wordt daarop in mindering gebracht; het hof schat die op circa € 17.850 netto over de relevante periode. Onder afweging van deze factoren stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 25.000 bruto. Het hof ziet geen grond om de billijke vergoeding te verhogen wegens ernstig verwijtbaar handelen van Antes. Hoewel het denkbaar is dat betere organisatorische en veiligheidsmaatregelen het incident hadden kunnen voorkomen, is er – mede gezien de complexe patiëntpopulatie, personeelstekorten en beperkte middelen – hooguit sprake van verwijtbaarheid, niet van ernstige verwijtbaarheid. Ook de gestelde gebrekkige nazorg en reïntegratie na het incident leggen onvoldoende verband met de beëindiging zelf.

#### *Incidenteel hoger beroep*

Het incidentele hoger beroep van Antes faalt. Het hof acht, net als de kantonrechter, niet bewezen dat werknemer patiënt X herhaaldelijk heeft geslagen of samen met patiënt Y heeft mishandeld. De verklaringen van de collega zijn tegenstrijdig en slechts deels gebaseerd op eigen waarneming. Het sepot van de aangifte van werknemer tegen patiënt X bevat slechts een suggestie, maar geen doorslaggevend bewijs van mishandeling door werknemer. Zelfs als werknemer in de heftiek te fors heeft gereageerd, is dat onder de omstandigheden niet 'ernstig verwijtbaar'. Per saldo heeft werknemer in hoger beroep succes: de ontbinding blijkt in strijd

met het opzegverbod en hij krijgt een billijke vergoeding van € 25.000 bruto. De beschikking van de kantonrechter blijft voor het overige in stand.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 02-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2025:2531

**Zaaknummer:** 200.351.551/01

**Rechters:** C.A. Joustra, R.S. van Coevorden en prof. mr. dr. A.R. Houweling

**Advocaten:** M.B. van Voorthuizen en E.V.H. van Tricht

**Wetsartikelen:** 7:670 BW en 7:683 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Vestigingsmanager die handmatig zijn werktijden heeft aangepast, is terecht op staande voet ontslagen. Geen toekenning transitievergoeding.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2023 in dienst bij 24 Play Arnhem in de functie van vestigingsmanager. De pauzes bij 24 Play Arnhem duren een half uur en worden niet doorbetaald. Op 7 mei, 7 juni en 11 juli 2025 is werknemer eerder vertrokken van het werk en heeft hij handmatig zijn kloktijden in het urenregistratiesysteem Dyflexis (hierna: Dyflexis) aangepast. Op 11 juli 2025 is werknemer op non-actief gesteld en uitgenodigd voor een gesprek op 15 juli 2025. Op 15 juli 2025 heeft werknemer zich wegens ziekte afgemeld voor dit gesprek. Op 16 juli 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer is bij brief van 4 augustus 2025 nogmaals voorwaardelijk op staande voet ontslagen, voor het geval het eerdere ontslag op staande voet geen stand zou houden. Werknemer verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat het ontslag op staande voet onrechtmatig is gegeven. Werknemer berust in de opzegging en maakt aanspraak op een billijke vergoeding, transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet van 16 juli 2025 rechtsgeldig is. De kantonrechter overweegt dat, hoewel het op de weg van 24 Play Arnhem ligt om de dringende redenen te bewijzen, het ook aan werknemer is om een verklaring te geven voor het eerder vertrekken van het werk en het handmatig aanpassen van zijn uren. Zijn verweer dat hij dacht dat het geen probleem was om zijn uren aan te passen, kan in ieder geval niet worden gevolgd, aangezien hij – zeker in zijn positie als vestigingsmanager – had moeten beseffen dat dit tot gevolg heeft dat hij uren betaald krijgt zonder daarvoor te werken. Verder heeft werknemer tijdens de mondelinge behandeling enkel mogelijke verklaringen aangedragen voor wat hij in de betreffende anderhalve uur zou hebben gedaan, zoals thuiswerken, naar de Action gaan, of zijn zoon in het ziekenhuis bezoeken, zonder hiervoor een concrete onderbouwing te geven. Bovendien blijft, zelfs als werknemer daadwerkelijk naar het ziekenhuis was gegaan,

onduidelijk waarom hij zijn uren handmatig in Dyflexis heeft aangepast naar een later tijdstip. Omdat werknemer zijn verweer niet heeft onderbouwd, dient de kantonrechter uit te gaan van de juistheid van de stellingen van 24 Play Arnhem. De door 24 Play Arnhem gestelde gedragingen – namelijk het eerder vertrekken van het werk en het later uitklokken – moeten dan ook als vaststaand worden aangenomen. De vraag is vervolgens of deze vaststaande gedragingen kwalificeren als een dringende reden voor ontslag op staande voet. Die vraag beantwoordt de kantonrechter bevestigend. Als vestigingsmanager had werknemer een voorbeeldfunctie en werd van hem verwacht dat hij zich aan de regels hield. Door eerder weg te gaan van het werk en vervolgens zijn uren te manipuleren, heeft hij het vertrouwen van 24 Play Arnhem ernstig geschaad en een situatie gecreëerd waarin hij onterecht meer loon ontving dan waarvoor hij daadwerkelijk had gewerkt. Deze gedragingen zijn van zodanige aard dat van 24 Play Arnhem redelijkerwijs niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Het ontslag op staande voet is dan ook rechtsgeldig gegeven. De door werknemer verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet van 16 juli 2025 onrechtmatig is, dient dan ook te worden afgewezen. De verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet van 4 augustus 2025 onrechtmatig is, deelt datzelfde lot, enerzijds omdat werknemer geen belang meer heeft bij dit verzoek aangezien, zoals hiervoor is geoordeeld, het ontslag op 16 juli 2025 reeds rechtsgeldig is gegeven en anderzijds omdat het ontslag op staande voet op 4 augustus 2025 voorwaardelijk is gegeven, namelijk voor het geval het eerste ontslag niet rechtsgeldig zou zijn. Het verzoek om 24 Play Arnhem te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt ook afgewezen. De kantonrechter heeft hiervoor geoordeeld dat sprake is van feiten en omstandigheden die een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Die feiten en omstandigheden brengen in dit geval ook mee dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van handelen of nalaten van werknemer dat als ernstig verwijtbaar moet worden aangemerkt. Daarom is er geen transitievergoeding verschuldigd.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 28-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:10150

**Zaaknummer:** 11875792

**Rechters:** W. van der Boon

**Advocaten:** H.J. van Deventer, H.J. van Deventer en N.J.W. Valk

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

## RECHTSPRAAK

### ***Werkneemster weigert mee te werken aan re-integratie en opleiding. Ontslag op staande voet. Verzoeken van werkneemster worden afgewezen.***

#### *Feiten*

Werkneemster was sinds 4 september 2023 bij werkgeefster werkzaam als pedagogische medewerkster in opleiding in de kinderopvang. Op 4 januari 2024 meldde zij zich ziek. Werkgeefster ontslaat haar op 23 december 2024 op staande voet omdat werkneemster vanaf het begin van het verzuim weigerde mee te werken aan re-integratieverplichtingen, contact te onderhouden en afspraken bij de bedrijfsarts na te komen. Werkneemster stopte bovendien op eigen initiatief met de opleiding zonder werkgeefster te informeren en verscheen niet bij meerdere geplande gesprekken. Werkgeefster onderbouwt dat zij herhaaldelijk heeft geprobeerd tot overleg en begeleiding te komen en dat werkneemster niet heeft gereageerd of heeft geweigerd mee te werken.

Werkneemster stelt daarentegen dat werkgeefster onvoldoende rekening hield met haar gezondheidsklachten, waaronder gevolgen van een verkeersongeval, en dat zij altijd transparant en actief is geweest. Zij verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen en betaling van loon, en subsidiair transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft uitgebreid en met stukken onderbouwd uiteengezet wat er is gebeurd sinds de ziekmelding op 4 januari 2024 tot het ontslag op staande voet. Het beeld dat hieruit naar voren komt, is dat van een zorgvuldige en geduldige werkgever en een werkneemster die nauwelijks actief en transparant heeft meegewerkt aan haar re-integratie. Van werkneemster had op de zitting een concrete reactie verwacht mogen worden, maar die bleef uit. Zo is niet duidelijk geworden waarom zij zelf nooit een second opinion heeft aangevraagd en zijn de beweerde gezondheidsklachten niet onderbouwd. Daarom wordt geen reden gezien om te twijfelen aan de gang van zaken zoals

beschreven door werkgeefster. Het ontslag op staande voet is terecht gegeven en de verzoeken van werkneemster worden afgewezen. Werkneemster dient de proceskosten te betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 22-08-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2025:13689

**Zaaknummer:** 11559954 VZ VERZ 25-1097

**Rechters:** L. Milders

**Advocaten:** A. Cav en D. Spek

**Wetsartikelen:** 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

***Werkgever verzoekt toekenning van gefixeerde schadevergoeding. Kantonrechter wijst het verzoek toe omdat geen sprake is van een dringende reden die maakt dat de werknemer de arbeidsovereenkomst voor afloop van de vaste duur kon beëindigen.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 23 januari 2025 bij werkgeefster werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 22 januari 2026 tegen een loon van € 3.200 bruto per maand exclusief emolumenten. In de arbeidsovereenkomst is een tussentijds opzegbeding opgenomen en werknemer vervult de functie van souschef. Op 28 februari 2025 heeft werknemer meegedeeld dat hij wil opzeggen, waarna werkgeefster een nieuw contract met hoger loon en zonder tussentijds opzegbeding heeft aangeboden. Werknemer accepteert dit aanbod en de nieuwe overeenkomst treedt per 1 april 2025 in werking. Op 26 juni 2025 zegt werknemer de overeenkomst op met ingang van 1 augustus 2025, waarbij hij vraagt of hij zijn resterende vakantiedagen vanaf 21 juli 2025 op kan nemen vanwege gezondheids- en veiligheidsredenen. Werkgeefster stelt dat de overeenkomst loopt tot januari 2026 en onderzoekt mogelijke opties, waarna partijen op 7 juli 2025 overleg voeren. Werkgeefster biedt een regeling aan waarin zij afziet van schadevergoeding als werknemer blijft werken tot 31 juli en afziet van vakantiedagen, wat werknemer afwijst. Op 8 juli 2025 beëindigt werknemer de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang wegens gezondheids- en veiligheidsproblemen.

Werkgeefster verzoekt de kantonrechter werknemer te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 22.703,26 bruto, buitengerechtelijke incassokosten van € 1.002,03, alsmede de wettelijke rente en proceskosten, omdat de opzegging plaatsvond zonder dringende reden. Werknemer voert verweer en stelt dat hij een dringende reden had en verzoekt om betaling van een gefixeerde schadevergoeding van € 22.703,26 bruto, billijkheidshalve te verhogen, een transitievergoeding van € 530,50 bruto, achterstallig loon van € 1.033,84 bruto plus wettelijke verhoging en € 1.772,30 bruto voor niet-uitbetaalde vakantiedagen, evenals verstrekking van loonstroken en een jaaropgaaf en vergoeding van

buitengerechtelijke incassokosten van € 1.028,04. Werknemer stelt dat werkgeefster hem door ernstig verwijtbaar handelen een dringende reden heeft gegeven om met onmiddellijke ingang op te zeggen, onder meer door het nalaten om adequate veiligheidsmaatregelen te treffen.

#### *Oordeel*

De kantonrechter behandelt verzoek en tegenverzoek gezamenlijk en stelt vast dat het tegenverzoek van werknemer tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding niet-ontvankelijk is omdat het te laat is ingediend. De overige onderdelen, waaronder de transitievergoeding, zijn wel ontvankelijk. Het verweer dat het schrappen van het tussentijds opzegbeding niet rechtsgeldig is, wordt verworpen. Ontslag op staande voet is slechts rechtsgeldig bij een dringende reden, onmiddellijke opzegging en onverwijld mededeling daarvan. Werknemer stelt dat er onveilige werkomstandigheden zijn, zoals onafgebroken alleen werken, valse rapportages, verlopen producten en “om niet” werken, maar de kantonrechter oordeelt dat werkgever werkoverleggen heeft ingevoerd, dat werknemer volgens een rooster werkte en dat er onvoldoende bewijs is dat hij zich onder druk gezet voelde. De klachten over overuren en hygiëne vormen geen dringende reden. Misverstanden over rechten en plichten en cultuurverschillen lijken bijgedragen te hebben aan het ontslag.

Omdat er geen dringende reden is, kan werkgeefster aanspraak maken op een gefixeerde schadevergoeding. Gezien de omstandigheden, zoals contractuele verwarring en cultuurverschillen, wordt de vergoeding gematigd tot één maandloon van € 3.200. Na verrekening van uitstaand loon en opgebouwde vakantiedagen resteert € 393,86 dat werknemer aan werkgeefster moet betalen. De buitengerechtelijke kosten worden toegekend tot € 59,08, de rente daarover wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 21-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:13524

**Zaaknummer:** 11867353

**Rechters:** F.J. Lourens

**Advocaten:** J. Kouvarnta en M.C. Lips

**Wetsartikelen:** 7:686a lid 4 BW, 7:677 BW en 7:679 BW

## RECHTSPRAAK

***Werknemer is eerst geschorst en vervolgens op staande voet ontslagen wegens belemmering van het onderzoek, gegevensvernietiging, schending geheimhoudingsplicht en ernstige vertrouwensbreuk. Dringende reden ontbreekt.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 november 2024 voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgeefster in de functie van planner/sales/personeel & organisatie. Op 25 maart 2025 wordt werknemer na een gesprek geschorst. Bij brief van 26 maart 2025 ontslaat werkgeefster werknemer op staande voet. Aan het ontslag legt werkgeefster ten grondslag dat werknemer het schorsingsonderzoek heeft belemmerd, bedrijfsgevoelige informatie heeft gewist, het geheimhoudingsbeding heeft geschonden en dat er sprake is van een ernstige vertrouwensbreuk. Werknemer verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet ongeldig te verklaren en werkgeefster te veroordelen tot betaling van achterstallig loon over maart 2025, reiskosten, overuren, eindejaarsuitkering, vakantiegeld en uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen, alles vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Daarnaast verzoekt werknemer toekenning van een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging, betaling van de transitievergoeding en veroordeling van werkgeefster in de proceskosten.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer het schorsingsonderzoek heeft belemmerd, nu niet is gebleken dat zij werknemer om inloggegevens heeft verzocht of hem een redelijke termijn heeft gegund. Evenmin staat vast dat werknemer bedrijfsgegevens heeft gewist of klantmappen heeft weggenomen, omdat werkgeefster dit niet concreet heeft onderbouwd of nader onderzoek heeft verricht. Ook de gestelde schending van het geheimhoudingsbeding en de ernstige vertrouwensbreuk zijn onvoldoende concreet en niet onverwijld meegedeeld.

Nu er geen sprake is van een dringende reden, is het ontslag op staande voet ongeldig en aan

te merken als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. De kantonrechter kent werknemer een billijke vergoeding toe van € 14.369,01 bruto. Dit bedrag is gelijk aan drie maandsalarissen en de kantonrechter acht dit, gelet op de omstandigheden en mede omdat werknemer inmiddels een andere baan heeft gevonden, billijk. Daarnaast kent hij een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding toe. Tot slot worden de vorderingen tot betaling van loon en overige emolumenten toegewezen, vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

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

**Datum uitspraak:** 08-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBZWB:2025:6793

**Zaaknummer:** 11721310 \ AZ VERZ 25-34 (E)

**Rechters:** mr. van Dam

**Advocaten:** S.B. de Groot

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:673 BW en 7:681 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer wordt op staande voet ontslagen wegens poging om malware op laptops werkgever te installeren.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2025 in dienst bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van één jaar. Werkgeefster heeft aan werknemer laten weten dat zij niet tevreden was over zijn functioneren en dat zij een vacature voor zijn functie zou gaan uitzetten voor het geval zijn functioneren niet zou verbeteren. Vlak voor het pinksterweekend van 7 tot en met 9 juni 2025 heeft werknemer van een collega gehoord dat er gesprekken werden gevoerd met kandidaten voor deze vacature. Op 5 juni 2025 heeft zich binnen het kantoor van werkgeefster een incident voorgedaan waarbij volgens werkgeefster sprake was van hackpogingen op twee bedrijfslaptops. Naar aanleiding daarvan heeft werkgeefster een onderzoek laten verrichten door haar beveiligingsteam. Op 6 juni 2025 heeft werkgeefster werknemer met onmiddellijke ingang geschorst vanwege het vermoeden dat hij bij dit incident betrokken was. Tegelijk met de mededeling van de schorsing heeft werkgeefster werknemer uitgenodigd voor een hoor- en wederhoorgesprek op 10 juni 2025 om 12:00 uur. Werknemer heeft op 10 juni 2025 laten weten dat hij niet naar dit gesprek zou komen. Werkgeefster heeft werknemer diezelfde dag per e-mail een brief gestuurd waarin zij hem heeft meegedeeld dat hij op staande voet is ontslagen.

Werknemer verzoekt de kantonrechter primair het ontslag op staande voet te vernietigen en werkgeefster te veroordelen tot doorbetaling van loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Daarnaast verzoekt hij om wedertewerkstelling en om werkgeefster te veroordelen tot het versturen van een mededeling waarin zij haar beschuldigingen intrekt. Subsidiair, voor het geval het ontslag op staande voet in stand blijft, verzoekt werknemer de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding van € 57.622 bruto.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat de dringende reden voor het ontslag op staande voet voldoende duidelijk en onverwijld aan werknemer is meegedeeld. Werkgeefster heeft in de ontslagbrief

van 10 juni 2025 drie gedragingen genoemd die afzonderlijk en in samenhang een dringende reden vormen: pogingen tot het installeren van malware op twee bedrijfslaptops, het zonder toestemming verkrijgen van toegang tot een mailbox van een collega en het meenemen van een bedrijfslaptop waarop een hackpoging is gedaan. Voor werknemer was daarmee voldoende duidelijk waarom de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang is beëindigd. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn stelling dat de ontslagbrief vaag of tegenstrijdig is. Uit de omschrijving van camerabeelden blijkt dat werknemer bij het verlaten van het kantoor meerdere voorwerpen bij zich had die op een laptop leken. Dat mogelijk ook andere voorwerpen zijn meegenomen, maakt deze beschrijving niet innerlijk tegenstrijdig. Verder oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster voorafgaand aan het ontslag een voldoende zorgvuldig onderzoek heeft verricht en werknemer in de gelegenheid heeft gesteld om te reageren. Dat werknemer daarvan geen gebruik heeft gemaakt, komt voor zijn rekening. De door werknemer aangevoerde verweren bieden onvoldoende aanleiding om te twifelen aan de conclusies van werkgeefster. De kantonrechter acht voldoende aannemelijk dat werknemer betrokken is geweest bij de hackpogingen en het meenemen van een bedrijfslaptop. Deze gedragingen zijn naar het oordeel van de kantonrechter zo ernstig verwijtbaar dat zij een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Werkgeefster hoefde niet te volstaan met een lichtere maatregel. Het ontslag is bovendien onverwijld gegeven.

De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is. De verzoeken van werknemer tot vernietiging van het ontslag, doorbetaling van loon, wedertewerkstelling en eerherstel worden afgewezen. Vanwege ernstig verwijtbaar handelen is er geen billijke vergoeding of transitievergoeding verschuldigd. Het voorwaardelijk tegenverzoek van werkgeefster wordt niet behandeld en de proceskosten komen voor rekening van werknemer.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 28-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:6341

**Zaaknummer:** 11835410

**Rechters:** C.J.M. Hendriks

**Advocaten:** J.A. Neslo en D.A. Molier

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

## RECHTSPRAAK

### ***Aanbod van stage ter afronding van opleiding voldoet aan eerdere rechterlijke veroordeling; geen dwangsom wegens niet-naleving.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 oktober 2022 in dienst bij de Staat der Nederlanden, het Ministerie van Buitenlandse Zaken (hierna: het Ministerie). Aan deze aanstelling ging een dienstverband van meer dan 25 jaar bij het Ministerie van Defensie vooraf, waar werknemer werkzaam was bij de Koninklijke Marechaussee. Bij het Ministerie is werknemer aangesteld als operationeel manager (in opleiding) bij de stafafdeling Bedrijfsvoering van de Hoofddirectie Bedrijfsvoering. Het opleidingstraject tot OM'er was ten tijde van het geschil nog niet afgerond. Bij beschikking van 3 december 2024 heeft de kantonrechter in een eerdere procedure geoordeeld dat werknemer niet direct in zijn eigen functie kon terugkeren, omdat zijn opleidingstraject nog niet was voltooid. De kantonrechter heeft het Ministerie veroordeeld om werknemer uiterlijk binnen drie maanden weer toe te laten tot zijn (afgebroken) opleidingstraject tot OM'er. Ter uitvoering van deze beschikking heeft het Ministerie werknemer bij e-mail van 18 februari 2025 laten weten dat hij zijn opleidingstraject kan vervolgen met een stage van zes weken op een ambassade binnen Europa. Op 26 februari 2025 heeft het Ministerie werknemer geïnformeerd dat deze stage zal plaatsvinden op de ambassade in Rome en op korte termijn kan aanvangen. Na een gesprek op 7 maart 2025 heeft het Ministerie per e-mail bevestigd dat het aanbieden van een stage in Rome onderdeel vormt van de uitvoering van de rechterlijke uitspraak. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat hij zijn opleidingstraject al heeft afgerond en dat een stage niet (meer) aan de orde is. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat hij met het aanbieden van de stage uitvoering geeft aan de beschikking van de kantonrechter. Werkgever heeft daarbij voorgesteld de uitvoering van de uitspraak, waaronder de terugbetaling van het aanloopvoorschot, tijdelijk te parkeren en dit te betrekken bij een mediationtraject.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt voorop dat in deze procedure uitsluitend de vraag voorligt of werkgever heeft voldaan aan de veroordeling uit de

beschikking van 3 december 2024, waarin werkgever is veroordeeld om werknemer toe te laten tot zijn (afgebroken) opleidingstraject tot OM'er. De kantonrechter overweegt dat in de eerdere beschikking is vastgesteld dat het opleidingstraject van werknemer nog niet was voltooid. Tegen die beschikking is geen hoger beroep ingesteld, zodat deze in kracht van gewijsde is gegaan en de daarin opgenomen overwegingen bindende kracht hebben in deze procedure. Dat betekent dat in deze zaak niet opnieuw kan worden beoordeeld of werknemer zijn opleiding al had afgerond. Vaststaat dat werkgever een stageplaats van zes weken op de ambassade in Rome heeft aangeboden in het kader van het opleidingstraject. De kantonrechter oordeelt dat werkgever hiermee werknemer heeft toegelaten tot zijn opleidingstraject en daarmee uitvoering heeft gegeven aan de eerdere beschikking. Dat werknemer dit aanbod niet heeft geaccepteerd, doet daaraan niet af. Ook het feit dat werkgever daarnaast heeft ingezet op mediation, maakt dit oordeel niet anders. Nu werkgever aan de veroordeling heeft voldaan, bestaat geen grond voor oplegging van een dwangsom. Het verzoek van werknemer wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 04-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2025:23484

**Zaaknummer:** 11883235 \ RP VERZ 25-50705

**Rechters:** N.F.H. van Eijk

**Advocaten:** P.J. Mauser

**Wetsartikelen:** 611a RV

## RECHTSPRAAK

### ***Werkgever mag tijdens beschermingsbewind betaalde voorschotten niet verrekenen met het loon van werknemer zonder medewerking van de bewindvoerder. Verrekening en loonstop zijn onrechtmatig.***

#### *Feiten*

De goederen van werknemer zijn op 18 oktober 2021 onder beschermingsbewind gesteld wegens verkwisting of problematische schulden. Tussen werkgever en werknemer heeft een arbeidsovereenkomst bestaan in de periode van 1 mei 2024 tot en met 8 augustus 2024. In de periode van 26 oktober 2023 tot en met 21 juni 2024 heeft werkgever in totaal € 27.700 overgemaakt naar verschillende bankrekeningen met uiteenlopende tenaamstellingen, onder vermelding van “Voorschot op toekomstig salaris werknemer”. Bij de eindafrekening van het dienstverband heeft werkgever een deel van deze bedragen verrekend met het aan werknemer toekomende loon. De bewindvoerder stelt zich op het standpunt dat deze verrekening niet is toegestaan, omdat er sprake is van beschermingsbewind en de bewindvoerder geen toestemming heeft gegeven voor het aangaan van een schuld door werknemer. De bewindvoerder vordert onder meer betaling van achterstallig loon, vakantietoeslag en niet-genoten vakantiedagen en een verklaring voor recht dat er geen rechtsgeldige leningsovereenkomst tot stand is gekomen. Werkgever verweert zich tegen deze vorderingen en stelt dat hij bevoegd was het loon te verrekenen met de betaalde voorschotten. Daarnaast vordert werkgever in reconventie terugbetaling van een bedrag van € 21.973,36.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat de goederen van werknemer ten tijde van de verrekening onder beschermingsbewind stonden. Hoewel de arbeidsovereenkomst zelf niet onder het bewind valt, gelden de uit die overeenkomst voortvloeiende vermogensrechten zoals het recht op loon wel als goederen in de zin van het bewind. Ook een geldlening of een voorschot dat leidt tot een schuld is een vermogensrecht. Voor het aangaan van een schuld door werknemer was daarom de medewerking van de bewindvoerder of een machtiging van de kantonrechter vereist. Vaststaat dat die medewerking of machtiging ontbreekt. Nu het bewind was gepubliceerd in het Centraal

curatele- en bewindregister, wist werkgever althans had hij behoren te weten dat sprake was van beschermingsbewind. Werkgever kan de schuld van werknemer daarom niet verhalen op de onder bewind staande goederen. Verrekening van het betaalde voorschot met het loon is niet toegestaan en werkgever heeft geen aanspraak op terugbetaling van het resterende bedrag. Het beroep van werkgever op stilzwijgende instemming van de bewindvoerder faalt. De kantonrechter oordeelt dat de door werkgever toegepaste verrekeningen en inhoudingen op het loon onterecht zijn. Daarnaast mocht werkgever geen loonstop toepassen wegens het niet verschijnen van werknemer op het werk, omdat deze loonstop niet vooraf was aangekondigd en werknemer niet was gewaarschuwd. Hierdoor heeft werknemer recht op doorbetaling van het loon vanaf 11 juli 2024. De kantonrechter wijst het gevorderde bedrag van € 5.545,67 netto aan achterstallig loon toe, te vermeerderen met wettelijke rente en een wettelijke verhoging, waarbij de wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:11733

**Zaaknummer:** 11637129

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** E. Kattestaart

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontslag op staande voet wegens fysiek geweld tegen collega is rechtsgeldig ondanks lang en onberispelijk dienstverband; geen recht op vergoedingen.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 1 december 2006 in dienst bij Porsche Centrum Gelderland B.V. (hierna: PCG) in de functie van eerste monteur. Op 28 maart 2025 heeft PCG werknemer op staande voet ontslagen. Aan dit ontslag ligt een incident ten grondslag dat diezelfde dag heeft plaatsgevonden in het magazijn. Na een discussie over een ontbrekend onderdeel heeft werknemer een collega fysiek benaderd, waarbij hij de collega bij zijn keel uit een stoel zou hebben getrokken en vervolgens tegen de muur zou hebben gedrukt. PCG heeft dit aangemerkt als ontoelaatbaar fysiek geweld op de werkvloer. Het ontslag op staande voet is diezelfde dag schriftelijk bevestigd per e-mail, waarin PCG als reden noemt dat fysiek geweld onverenigbaar is met een veilige werkomgeving en daarom geen andere sanctie mogelijk is dan ontslag op staande voet. Daarbij heeft PCG aangekondigd dat er nog een eindafrekening zal plaatsvinden. Werknemer heeft bij e-mail van 31 maart 2025 bezwaar gemaakt tegen het ontslag. Hij erkent dat er sprake is geweest van een hoogoplopende discussie en dat hij de collega in een opwelling stevig heeft vastgepakt, maar betwist dat er sprake is geweest van ernstig fysiek geweld. Werknemer wijst op zijn lange en smetteloze dienstverband van ruim 18 jaar en stelt dat het ontslag op staande voet buitenproportioneel is. PCG heeft het bezwaar diezelfde dag gemotiveerd afgewezen en haar standpunt gehandhaafd dat er sprake is geweest van ernstig fysiek geweld, mede gelet op de aard van het handelen en de gevolgen voor de collega. PCG stelt dat het waarborgen van een veilige werkomgeving zwaarder weegt dan de lengte van het dienstverband. Namens werknemer is PCG bij brief van 11 april 2025 verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen en de arbeidsovereenkomst te herstellen. PCG heeft dit verzoek afgewezen en het ontslag gehandhaafd.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat PCG werknemer terecht op staande voet heeft ontslagen. Vaststaat dat werknemer een collega fysiek heeft aangevallen na

een korte discussie over een ontbrekend onderdeel. Op basis van verklaringen van meerdere collega's acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer de collega bij de keel heeft vastgepakt, waarbij deze rode plekken in de hals opliep. Ook als niet exact kan worden vastgesteld hoe het handelen is verlopen, staat vast dat werknemer zonder duidelijke aanleiding fysiek geweld heeft gebruikt. Dit handelen is onacceptabel en levert een dringende reden op voor ontslag. Dat werknemer een lang en verder smetteloos dienstverband had, weegt onvoldoende zwaar om tot een ander oordeel te komen. Ook het beroep van werknemer op onbekendheid met het zerotolerancebeleid faalt: fysiek geweld is zodanig grensoverschrijdend dat daarvoor geen expliciete beleidsregel vereist is. De suggestie dat het ontslag voor PCG 'goed uitkwam' wordt verworpen, nu daarvoor geen enkele aanwijzing bestaat. De kantonrechter oordeelt dat PCG zorgvuldig en voortvarend heeft gehandeld. Alle betrokkenen zijn direct gehoord en werknemer heeft zijn visie kunnen geven. Dat het besluit snel is genomen, maakt het niet onzorgvuldig. Ook is voldaan aan het vereiste van de onverwijlde mededeling. Werknemer wist onmiddellijk waarom hij werd ontslagen, hetgeen blijkt uit het feit dat hij direct excuses heeft aangeboden en afscheid heeft genomen. Dat werknemer een andere lezing heeft van het incident, doet niet af aan het feit dat voor hem duidelijk was welk gedrag hem werd verweten.

### *Vergoedingen*

Nu sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet wegens een dringende reden, heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding of billijke vergoeding. Alle hierop gerichte verzoeken worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 14-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2025:10287

**Zaaknummer:** 11724030

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

**Advocaten:** K.L. Noordijk en P.M.J. Nijboer

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

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster die gedurende enige tijd werkzaamheden voor een hotel verricht met haar partner heeft een arbeidsovereenkomst van 32 uur per week. De bestuurders van de ontbonden vennootschap zijn aansprakelijk, nu gedurende langere tijd niet is voldoen aan de wettelijke verplichtingen.***

### *Feiten*

Werkgeefster exploiteerde een hotel. Bestuurder A en bestuurder B zijn indirect (via hun persoonlijke bv's) bestuurders van werkgeefster. Eind augustus 2022 zijn werkneemster en haar partner met werkgeefster een overeenkomst aangegaan voor schoonmaakwerkzaamheden tegen betaling van een bepaald geldbedrag gekoppeld aan 'occupation' en verblijf in een van de hotelkamers. Vanaf 22 augustus 2022 is wekelijks een bedrag van € 163,33 overgemaakt. Vanaf 5 maart 2024 heeft werkgeefster de betalingen opgeschort wegens het ontbreken van een inschrijvingsnummer bij de KvK. Uiteindelijk is een bedrag van € 653,32 door werkgeefster aan werknemer overgemaakt met de omschrijving "finale kwijting". Op 12 juli 2024 is de exploitatie van het hotel overgenomen door een ander bedrijf. Dit bedrijf heeft vervolgens de overeenkomst opgezegd per 31 juli 2024. Op 16 december 2024 hebben de bestuurders van werkgeefster een ontbindingsbesluit genomen. Op 20 januari 2025 is de ontbinding van werkgeefster opgenomen in het handelsregister. In onderhavige procedure vordert werkneemster werkgeefster en de bestuurders hoofdelijk te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 24.865,32 bruto minus het reeds voldane bedrag van € 7.513,18 netto aan achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente, het verstrekken van deugdelijke netto/brutospecificaties op straffe van een dwangsom, het afdragen van premies aan het Pensioenfonds Horeca & Catering op straffe van een dwangsom en betaling van de buitengerechtelijke incassokosten. Werkneemster stelt zich daarbij op het standpunt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werkgeefster voert verweer en stelt dat er sprake is van niet-ontvankelijkheid en dat zij aan al haar betalingsverplichtingen heeft voldaan. Werkgeefster stelt zich daarbij op het standpunt dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht.

### Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst stelt de kantonrechter vast dat werknemster en werkgeefster beiden ontvankelijk zijn. Werknemster heeft namelijk de dagvaarding uitgebracht voordat de ontbinding van werkgeefster was ingeschreven in het handelsregister. Vervolgens toetst de kantonrechter in twee stappen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daarvoor verwijst de kantonrechter naar de in het *Deliveroo*-arrest geformuleerde gezichtspunten. De eerste stap ziet op de overeengekomen rechten en plichten. Op basis van het dossier en hetgeen partijen ter zitting hebben verklaard stelt de kantonrechter vast dat er via Teams is besproken wat er gedaan moest worden in het hotel, in de overeenkomst geen namen of data zijn vermeld, werknemster en haar partner wel per Whatsapp hebben ingestemd met het contract en werknemster en haar partner vervolgens in twee kamers van het hotel zijn getrokken. Verder blijkt uit e-mailcorrespondentie dat tussen partijen een werkweek van vier dagen is afgesproken. De werkzaamheden van werknemster en haar partner zagen met name op de schoonmaak en de was, het signaleren wanneer onderhoud noodzakelijk was, het inkopen van de nodige artikelen en het binnenlaten/rondleiden van gasten. Werknemster was vrij om te bepalen wanneer en welke kamers zij schoonmaakte, maar werkgeefster kon wel aanwijzingen geven over de schoonmaak. In de tweede stap oordeelt de kantonrechter dat bovenstaande kwalificeert als arbeidsovereenkomst. Daarvoor is relevant dat werknemster en haar partner kernwerkzaamheden van een hotelorganisatie uitvoerden, de werkzaamheden daarmee een onmiskenbaar en structureel karakter hebben, werknemster aanwijzingen ontving, niet is gebleken dat zij enige invloed heeft gehad op de hoogte van de beloning en van enig ondernemerschap ook niet is gebleken. De arbeidsomvang stelt de kantonrechter vast op 32 uur (vier dagen), zoals werknemster heeft gesteld en toegelicht. Op basis van de cao Horeca & Catering heeft werknemster volgens de kantonrechter onbetwist gesteld dat zij recht heeft op een bedrag van € 21.012,48 bruto over de periode van 31 augustus 2023 tot 31 juli 2024. Verder maakt werknemster aanspraak op vakantiegeld (8%) en niet-opgenomen en niet uitbetaalde vakantie-uren van in totaal 147 uur. De totale loonvordering van werknemster komt daarmee in beginsel uit op € 24.865,32 bruto. Het verweer van werkgeefster dat een deel van het loon door de inwoning in natura is uitbetaald wordt verworpen. Hoewel de kosten van de inwoning op grond van artikel 7:617 lid 1 onder c BW een toegestane loonvorm zijn, is het op grond van de Wml verboden inhoudingen te doen op het wettelijke minimumloon. Gesteld noch gebleken is dat er aan de voorwaarden voor de uitzondering op dit verbod is voldaan. Wel is de loonvordering maar tot 12 juli 2024 toewijsbaar, omdat het hotel daarna door overgang van onderneming is overgegaan naar een ander bedrijf. Dit deel van de loonvordering zal dan ook worden afgewezen, te weten € 875,52 (2 x 32 uur x € 13,68). Gelet op het vorenstaande zal een bedrag aan achterstallig loon van € 23.989,80 bruto onder aftrek

van € 7.513,18 netto worden toegewezen, vermeerderd met de (gematigde) wettelijke verhoging van 25% en de gevorderde wettelijke rente. Daarnaast wordt werkgeefster op straffe van dwangsommen veroordeeld deugdelijke netto/brutospecificaties te verstrekken, pensioen af te dragen voor de periode 31 augustus 2023 tot en met 11 juli 2024 en de buitengerechtelijke incassokosten te vergoeden. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat de bestuurders uit hoofde van bestuurdersaansprakelijkheid hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de door werkneemster geleden schade, omdat zij gedurende langere tijd niet hebben voldaan aan de wettelijke verplichtingen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Nederland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNNE:2025:5080

**Zaaknummer:** 11516384 \ CV EXPL 25-455

**Rechters:** I.F. Clement

**Advocaten:** T.J. Hidding en mr. Huberts

**Wetsartikelen:** 7:610 BW, 7:400 BW, 7:625 BW, 2:19 lid 4 BW, 7:617 lid 1 sub c BW, 7:663 BW, 2:11 BW, 7a Wml en 13 Wml

## RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werkgever moet een transitievergoeding betalen op basis van het huidige salaris van werknemer, omdat de kantonrechter niet kan oordelen over de functie-indeling.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 15 februari 2024 in dienst bij Tata Steel IJmuiden B.V. (hierna: Tata Steel) als NLYM-technisch specialist ELT A. Tata Steel hanteert een thuiswerkbeleid waarbij werknemers 60% van de werktijd op locatie moeten werken. Werknemer heeft een reisafstand van ongeveer 400 km per dag. Op 15 mei 2024 heeft werknemer per e-mail bezwaar gemaakt tegen zijn functie-indeling. Vanaf september 2024 heeft werknemer zich meermaals ziekgemeld, laatstelijk op 10 maart 2025. Op 17 maart 2025 heeft de interne bezwaarcommissie van Tata Steel het bezwaar van werknemer tegen zijn functie-indeling afgewezen. De bedrijfsarts heeft op 21 maart 2025 vastgesteld dat er geen sprake is van een medische belemmering, en andere factoren in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer moeten onderzocht en opgelost. Verder stelt de bedrijfsarts een opbouwschema voor. Tata Steel heeft vervolgens een opbouwschema opgesteld waarin het werk wordt opgebouwd tot 100% werkhervatting op locatie. Daarin is tevens opgenomen dat werknemer de eerste zes maanden niet kan thuiswerken. Werknemer is een ochtend komen werken, maar heeft zich toen opnieuw ziekgemeld. Daarna is er een discussie ontstaan tussen partijen over de invulling van de werkzaamheden, waarbij werknemer stelde dat hij maar drie dagen per week op locatie kan werken en Tata Steel zich op het standpunt stelde dat werknemer moet verhuizen als hij geen vijf dagen op locatie kan werken door zijn reisafstand. Werknemer is verder niet ingegaan op het voorstel van Tata Steel om middels mediation tot een oplossing te komen of na te denken over een beëindigingsovereenkomst. Tata Steel verzoekt de kantonrechter daarom in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en verzoekt, voor zover de arbeidsovereenkomst wel wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van 12,5 miljoen euro.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter constateert op basis van de stukken en de informatie verkregen op de zitting dat de arbeidsverhouding tussen Tata Steel en werknemer duurzaam en onherstelbaar is verstoord. Partijen maken elkaar over en weer verwijten en hebben duidelijk geen vertrouwen meer in elkaar en in een verdere samenwerking. Een voortzetting van de arbeidsovereenkomst is onder die omstandigheden niet zinvol. Dit betekent dat er sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding dat van Tata Steel redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (g-grond). Verder staat het opzetverbod bij ziekte niet aan ontbinding in de weg. Gelet op de tussen partijen bestaande spanningen is naar het oordeel van de kantonrechter namelijk (in ieder geval) sprake van omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst (ook) in het belang van werknemer behoort te eindigen. De conclusie is dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst zal ontbinden per 1 december 2025 en dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding op basis van zijn huidige salaris. De kantonrechter stelt namelijk vast dat hij niet bevoegd is om inhoudelijk te oordelen over de functie-indeling, nu werknemer op grond van de cao ervoor heeft gekozen een in die cao bepaalde bezwaar- en beroepsprocedure te volgen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Tata Steel. Werknemer verwijt Tata Steel een aantal zaken, maar deze treffen geen doel. Wat Tata Steel wel had moeten doen is nadere informatie opvragen dan wel een aanvullende afspraak bij de bedrijfsarts maken voor werknemer, omdat in de laatste twee adviezen van de bedrijfsarts wordt gesproken over klachten en te verwachten herstel. De kantonrechter vindt dit handelen van Tata Steel niet zo verwijtbaar dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Overigens was de arbeidsverhouding al eerder verstoord. De kantonrechter vindt niet dat Tata Steel deze verstoring bewust heeft gecreëerd of anderszins grovelijk haar verplichtingen heeft geschonden. Juist niet. Tata Steel heeft werknemer meerdere kansen geboden om weer te beginnen met zijn werkzaamheden, hoewel hij volgens de bedrijfsarts niet arbeidsongeschikt was.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

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

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:12363

**Zaaknummer:** 11789665 \ AO VERZ 25-94 (PA)

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** J.T. Willemsen en E. Zuidema

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

## RECHTSPRAAK

### ***Rechtsgeldig gegeven ontslag op staande voet vanwege het ontbreken van reiskosten.***

#### *Feiten*

Werknemer is na een periode van detachering vanaf 1 april 2023, sinds 1 juni 2024 bij Novagraaf Nederland B.V. (hierna: 'Novagraaf') in de functie van medior systeembeheerder in dienst op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding voor de door hem op kantoor gewerkte dagen. Bij Novagraaf declareren de werknemers hun reiskosten handmatig in de applicatie Reisbalans. Steekproefsgewijs controleert de HR-specialist de declaraties. Op 16 juni 2025 ontdekte zij dat in de applicatie reiskosten op naam van werknemer waren gedeclareerd voor de weekenddagen in februari tot en met mei 2025 en voor 7 april 2025 tot 2 mei 2025, de dagen waarop werknemer op vakantie was. De reiskosten voor de weekenddagen in februari en maart waren achteraf gedeclareerd in april, nadat de reiskosten over de werkdagen in die maanden al waren gedeclareerd. Op 16 juni 2025 heeft er een gesprek tussen de algemeen directeur, de HR-specialist en werknemer plaatsgevonden. In dit gesprek is werknemer geconfronteerd met de onregelmatigheden op zijn naam in de reisdeclaraties. Werknemer betwist de bewuste declaraties te hebben ingediend. Volgens hem had de applicatie Reisbalans foutmeldingen (een "login error") gegeven. Deze heeft hij niet gemeld bij Novagraaf of Reisbalans. Novagraaf heeft daarom navraag gedaan bij Reisbalans over mogelijke foutmeldingen. Reisbalans heeft daarop geantwoord dat er geen "login error" bij haar bekend is. Bij brief van 17 juni 2025 heeft Novagraaf werknemer op staande voet ontslagen. In deze zaak verzoekt werknemer vernietiging van het ontslag op staande voet.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met Novagraaf is de kantonrechter van oordeel dat juist werknemer in zijn functie van IT-specialist eventuele foutmeldingen in bij Novagraaf gebruikte programma's, zoals Reisbalans, had moeten melden. Hij heeft het niet gemeld, ook niet bij Reisbalans. Geen van de andere 80 medewerkers van Novagraaf die Reisbalans gebruiken, hebben een foutmelding gehad of doorgegeven en niemand heeft reiskosten

gedeclareerd voor weekend- en/of vakantiedagen. Bij Reisbalans zijn ook geen digitale problemen bekend. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd dat een systeemfout in de applicatie Reisbalans, zonder handelingen van werknemer zelf, heeft geleid tot de indiening van de betreffende reisdeclaraties. De kantonrechter gaat er daarom van uit dat werknemer de declaraties zelf handmatig heeft ingediend. Het onterecht declareren van reiskosten levert op zichzelf een dringende reden op die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Met deze handelwijze heeft werknemer zich immers gelden toegeëigend waarop hij geen aanspraak had en daarmee heeft hij Novagraaf benadeeld. Anders dan werknemer heeft betoogd, had Novagraaf niet hoeven te volstaan met een lichtere sanctie. Dat het wederrechtelijke voordeel van werknemer slechts een paar honderd euro was, doet aan de onrechtmatigheid van de gedraging immers niet af. Ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer leiden niet tot een ander oordeel. Hij is jong en nog niet zo lang in dienst, de arbeidsmarkt voor een IT'er is goed en gebleken is dat hij per 1 september 2025 weer aan het werk is bij een andere werkgever. De conclusie is dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 16-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2025:7720

**Zaaknummer:** 11809146 \ EA VERZ 25-831

**Rechters:** M.V. Ulrici

**Advocaten:** A.J. Engelsma en F.A. Chorus

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Het hof oordeelt dat het opzegverbod tijdens ziekte in de weg staat aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst.***

#### *Feiten*

Werkneemster is per 1 november 2021 in dienst getreden bij Anker Insurance Company N.V. (hierna: Anker) in de functie van arbeidsjurist. Op 6 juni 2023 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en leidinggevend. In dit gesprek is onder andere besproken dat partijen van mening verschilden over wat gedurende het sollicitatietraject over de kennis en werkervaring van werkneemster is besproken en dat beide standpunten in het personeelsdossier zouden worden opgenomen. Verder is besproken dat van werkneemster werd verwacht dat ze zowel arbeidsrechtelijke zaken als socialezekerheidszaken zou behandelen en dat zij door collega's begeleid zou worden. Eind 2023/begin 2024 vond een gesprek plaats tussen werkneemster en een leidinggevende, met als resultaat dat werkneemster geen socialezekerheidszaken meer toebedeeld kreeg. Na een periode van arbeidsongeschiktheid heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd. Die heeft plaatsgevonden maar heeft niet tot een oplossing geleid. Anker verzoekt ontbinding op de d- of g-grond.

#### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod. Werkneemster is namelijk arbeidsongeschikt en was dit ook op het moment van indiening van het verzoekschrift. De arbeidsovereenkomst kan in dit geval alleen worden ontbonden als het verzoek geen verband houdt met de omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Naar het oordeel van het hof laten de door Anker aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegde omstandigheden zich niet volledig abstraheren van de ziekte van werkneemster. Niet is echter komen vast te staan dat Anker werkneemster vóór haar ziekmelding ervan in kennis heeft gesteld dat zij ongeschikt is voor de uitoefening van de functie en zij in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld haar functioneren te verbeteren. Het hof stelt vast dat partijen een eigen visie hebben op wat tijdens de sollicitatie is besproken en welke verwachtingen zij aan de vacaturetekst, de sollicitatiebrief en het CV, en het tijdens de sollicitatie besprokene hebben mogen ontleen. Wat daar verder ook van zij, de overeenkomst is per 1 september 2022 voor

onbepaalde tijd voortgezet en werkneemster heeft haar werkzaamheden in elk geval tot het ontwikkelgesprek van april 2023 uitgevoerd zonder dat zij daarop is aangesproken. Voor zover in de visie van Anker sprake was van achterblijvend functioneren, lag het bovendien op haar weg om met werkneemster te spreken over haar functioneren - en in het bijzonder over gewenste verbeteringen - en daarover werkafspraken te maken, resulterend in een voor beide partijen kenbaar verbetertraject met concrete doelstellingen binnen een realistisch tijdsbestek waarbij ook de gevolgen van het uitblijven van verbetering vooraf duidelijk zijn gemaakt. Dat is niet gebeurd, althans daarvan is in het geheel niet gebleken. Anker heeft aangevoerd dat vanwege organisatorische hectiek en afwezigheid van een leidinggevende wegens ziekte pas na de ziekmelding van werkneemster een gesprek heeft plaatsgevonden op 9 september 2024, waarbij het functioneren van werkneemster aan de orde werd gesteld. Dat laat onverlet dat voordat de ziekte van werkneemster zich voordeed, er geen sprake was van een voltooid disfunctioneringsdossier. Partijen zijn het erover eens dat de arbeidsverhouding is verstoord. Dat er inmiddels sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen is weliswaar helder, maar het is niet gebleken dat er op het moment dat werkneemster zich ziek heeft gemeld al sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. Als de ziekte van werkneemster wordt weggedacht, zijn er niet zodanige omstandigheden dat die als voldragen g-grond kunnen leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Omdat het opzegverbod van toepassing is en er geen sprake is van bijna voldragen ontslaggronden, kan ontbinding evenmin worden gebaseerd op de i-grond. Anker wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 01-12-2025

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2025:7611

**Zaaknummer:** 200.357.939/01

**Rechters:** M. Willemse, A.A. van Rossum en R.J.A. Dil

**Advocaten:** D. Kuijken en A.M. Dielemans-Buiteman

**Wetsartikelen:** 7:669 BW en 7:671b lid 6 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Tussen een zorgverlener en een persoonsgebonden budgethouder was sprake van een opdrachtovereenkomst.***

#### *Feiten*

Verweerster ontvangt een persoonsgebonden budget voor onder andere persoonlijke verzorging. Verzoekster is zorgverleenster. Per oktober 2023 hebben partijen een schriftelijke overeenkomst gesloten aan de hand van een daarvoor door de SVB opgesteld formulier met als titel “Zorgovereenkomst arbeidsovereenkomst Zvw of meerdere wetten”. Verzoekster heeft verweerster maandelijks gefactureerd. In maart 2025 heeft verweerster de overeenkomst opgezegd. Verzoekster verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en verweerster te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, een schadevergoeding wegens misgelopen inkomsten en een billijke vergoeding.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de verklaringen van partijen tijdens de zitting kan worden vastgesteld dat verweerster in het begin in de veronderstelling was dat verzoekster op basis van een arbeidsovereenkomst zou werken en zij daarom gebruik heeft gemaakt van het daarvoor bestemde formulier van de SVB. Verzoekster ging er in het begin van uit dat zij op basis van een opdrachtovereenkomst zou werken. Volgens verzoekster heeft zij namelijk als zzp’er gesolliciteerd en de facturen daarom op naam van DA Zorg gezet. In deze omstandigheden kan aan de bewoordingen en bepalingen van het formulier “zorgovereenkomst arbeidsovereenkomst” geen doorslaggevende betekenis worden toegekend. De kantonrechter stelt vast dat pas na aanvang van de werkzaamheden voor verweerster duidelijk werd dat verzoekster een onderneming had en dat partijen anders hebben gehandeld dan in de schriftelijke overeenkomst staat. Verzoekster ontving immers geen salarisspecificaties en het daarop gebaseerde nettosalaris via de SVB, maar stuurde op verzoek van verweerster facturen die verzoekster (zelf) op naam van haar onderneming DA Zorg had gezet en verweerster declareerde deze facturen bij haar zorgverzekeraar DSW. Na uitbetaling van de declaratie betaalde verweerster de facturen aan DA Zorg. Deze handelwijze

ligt niet voor de hand bij een arbeidsrelatie en wijst duidelijk in de richting van een opdrachtovereenkomst. De kantonrechter stelt vast dat verweerster de overeenkomst niet is aangegaan in het kader van de exploitatie van een beroep of bedrijf, maar omdat zij persoonlijk zorg nodig heeft waarvan zij afhankelijk is. Verzoekster heeft niets gesteld over de inbedding van haar werk in de organisatie van verweerster. Er zijn wat betreft het inbeddingsaspect dus geen aanwijzingen voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst. Verzoekster moest de werkzaamheden persoonlijk verrichten maar kon zich laten vervangen in geval van ziekte of verhindering. Op de zitting is gebleken dat verweerster voor een half jaar een rooster maakte voor verzoekster en andere zorgverleners, en dat verzoekster haar diensten in een appgroep kon ruilen met andere zorgverleners zonder bemoeienis van verweerster. Ook kon verzoekster in overleg met verweerster op een van het rooster afwijkend tijdstip de werkzaamheden uitvoeren. Verder mocht zij er opdrachten voor anderen naast doen. Verzoekster had dan ook een bepaalde vrijheid in het bepalen wanneer en op welke tijdstippen zij haar werkzaamheden verrichtte. Deze omstandigheden wijzen meer in de richting van een opdrachtovereenkomst dan een arbeidsovereenkomst. Van instructies van verweerster over de wijze waarop verzoekster de zorg moest verlenen is niet gebleken. Van belang is dat verzoekster zichzelf presenteert als ondernemster. Verweerster mocht hieruit afleiden dat verzoekster in feite voor haar werkte als zzp'er. Deze omstandigheden wijzen in de richting van een opdrachtovereenkomst. De kantonrechter oordeelt op basis van alle omstandigheden in onderling verband bezien dat de overeengekomen rechten en verplichtingen niet voldoen aan de wettelijke omschrijving van een arbeidsovereenkomst. Dit leidt tot afwijzing van de verzochte verklaring voor recht en de daarmee samenhangende verzochte transitievergoeding, (de kennelijk verzochte) vergoeding voor niet genoten vakantiedagen en de verzochte billijke vergoeding. Verzoekster wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 13-10-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2025:11807

**Zaaknummer:** 11779098

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** R.M. Duijn en mr. T.M.R. Fong

**Wetsartikelen:** 7:610 BW

## RECHTSPRAAK

***Omdat inbreuk is gemaakt op het adviesrecht en hoorrecht van de statutair bestuurder, wordt het (vennootschapsrechtelijke) ontslagbesluit vernietigd. De arbeidsovereenkomst is blijven bestaan, zodat de bestuurder recht heeft op doorbetaling van haar loon.***

### *Feiten*

Werkneemster is op 1 juni 2024 in dienst getreden bij werkgeefster en is per 3 oktober 2024 tevens benoemd als statutair bestuurder van werkgeefster. Medio maart 2025 hebben partijen met elkaar afgesproken dat de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2026 zal eindigen. Op 25 april 2025 heeft werkneemster de heer B, bestuurder van werkgeefster, gebeld en meegedeeld dat zij per 1 januari 2026 een nieuwe baan heeft als voorzitter van het bestuur van bedrijf X. Zij heeft B ook verteld dat haar benoeming op 1 mei 2025 door bedrijf X intern en extern bekend zal worden gemaakt. B vond dit problematisch en heeft het telefoongesprek daarna afgebroken. Op 26 april 2025 heeft B een e-mail gestuurd aan werkneemster. In die e-mail heeft B werkneemster (onder meer) meegedeeld dat haar positie binnen de organisatie per direct onhoudbaar is geworden. Hij heeft daarbij toegelicht dat de bekendmaking van haar vertrek op zo'n korte termijn een zorgvuldige overgang naar een opvolger van werkneemster en een goed voorbereide communicatie over haar vertrek belemmert, en dat het een geloofwaardige voortzetting van haar werkzaamheden onmogelijk maakt. Hij schrijft verder dat werkneemster per direct wordt vrijgesteld van werkzaamheden en dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op 31 mei 2025. B heeft werkneemster in die e-mail ook uitgenodigd voor een buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders (BAVA) op 9 mei 2025 over het voornemen om haar als bestuurder te ontslaan. De BAVA heeft op 20 mei 2025 plaatsgevonden. Tijdens die vergadering is werkneemster als statutair bestuurder van werkgeefster ontslagen. In vervolg daarop heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster op 26 mei 2025 opgezegd tegen 1 juli 2025. Werkneemster stelt dat het ontslagbesluit niet rechtsgeldig is.

### *Oordeel*

De rechtbank oordeelt als volgt. Artikel 2:15 BW bepaalt dat een besluit van een vennootschap

vernietigbaar is als het in strijd met wettelijke of statutaire bepalingen die het tot stand komen van besluiten regelen of als het in strijd is met de redelijkheid en billijkheid van artikel 2:8 BW. Uit de redelijkheid en billijkheid vloeit in ieder geval voort dat de bestuurder vóór zijn ontslag moet worden gehoord. De bestuurder moet daarnaast op grond van artikel 2:227 lid 7 BW in de gelegenheid worden gesteld zijn advies te geven over het voorgenomen besluit om hem als bestuurder te ontslaan. Uit de e-mail van B van 26 april 2025 blijkt dat het ontslag van werkneemster voor B, en daarmee voor werkgeefster, voor de BAVA al onherroepelijk vaststond. Daarmee staat voor de rechtbank vast dat werkgeefster inbreuk heeft gemaakt op het adviesrecht en hoorrecht van werkneemster. De rechtbank vernietigt het ontslagbesluit, zodat werkneemster na 20 mei 2025 bestuurder van werkgeefster is gebleven. De vernietiging van het ontslagbesluit heeft ook tot gevolg dat de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster na 1 juli 2025 is blijven bestaan. Werkneemster heeft dus recht op doorbetaling van haar loon, inclusief alle emolumenten, vanaf 1 juli 2025 tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. De rechtbank neemt als vaststaand aan dat dat moment 1 december 2025 is. De door werkneemster verzochte nakoming van de bonusregeling wordt door de rechtbank afgewezen. Het discretionaire karakter van de bonusregeling geeft een werkgever het recht om te beslissen of de werknemer een bonus ontvangt of niet. Dit recht is niet onbeperkt. De wijze waarop de werkgever van zijn discretionaire bevoegdheid gebruikmaakt, mag namelijk niet in strijd zijn met de maatstaven van goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW. Werkgeefster heeft werkneemster in een brief van 26 mei 2025 laten weten dat zij niet in aanmerking komt voor een bonus over 2025. In die brief heeft werkgeefster verwezen naar de in de BAVA aan de orde gekomen redenen voor ontslag van werkneemster als statutair bestuurder. Die redenen komen erop neer dat werkneemster heeft gehandeld in strijd met de belangen van werkgeefster en haar vertrouwen ernstig heeft geschaad. Die verwijten zijn begrijpelijk. Dit maakt dat werkgeefster in dit geval mocht beslissen dat werkneemster geen bonus over 2025 toekomt.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 27-11-2025

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2025:6563

**Zaaknummer:** 598919

**Rechters:** F.H. Charbon

**Advocaten:** N.I. van Schaik, J. Croonen en J. Oster

**Wetsartikelen:** 2:8 BW, 2:15 BW, 2:227 lid 7 BW en 7:611 BW