

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 52, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2555](#) 09-12-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:7820](#) 09-12-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2022:9129](#) 25-10-2022

Rechtbank

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:10279](#) 17-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11027](#) 16-12-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:7383](#) 16-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9999](#) 16-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:13816](#) 10-12-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:7260](#) 10-12-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:7452](#) 10-12-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23668](#) 09-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6708](#) 08-12-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:24132](#) 04-12-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:6983](#) 03-12-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23952](#) 03-12-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23953](#) 03-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6564](#) 03-12-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:9927](#) 02-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10622](#) 28-11-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6719](#) 28-11-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:7929](#) 27-11-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14687](#) 25-11-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6720](#) 21-11-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8171](#) 20-11-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6696](#) 14-11-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14685](#) 14-11-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7847](#) 10-11-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:7934](#) 05-11-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8266](#) 31-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7510](#) 31-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7838](#) 29-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7776](#) 27-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7778](#) 27-10-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7853](#) 24-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7853](#) 24-10-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8126](#) 23-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7175](#) 22-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7151](#) 22-10-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6694](#) 22-10-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:7882](#) 17-10-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8151](#) 16-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:7340](#) 15-10-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:6973](#) 15-10-2025
[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:24171](#) 15-10-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:10587](#) 11-09-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8081 10-09-2025

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23944 09-09-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2021:3030 01-04-2021

RECHTSPRAAK

Loonstroken geven over het algemeen de gemaakte afspraken omtrent het aantal uren weer. Meer uren conform het gebruikelijke loon (art. 7:618 BW).

Feiten

Werknemer is in dienst getreden van TDSL voor een arbeidsomvang van 24 uur per week tegen een salaris van € 4500. Op de loonstrook van werknemer van maart 2023 staat een parttime percentage van 80% vermeld. Op de loonstroken van werknemer van april 2023 tot en met februari 2024 staat vermeld dat hij 32 uur per week werkt. Het aan werknemer te betalen salaris is op al die salarisstroken ongewijzigd ten opzichte van zijn eerdere salarisstroken, waarop een parttime percentage van 60% en 24 uur per week was vermeld. In februari 2024 heeft werknemer aan TDSL verzocht om de door hem extra gewerkte uren vanaf maart 2023 te vergoeden. TDSL heeft dat niet gedaan. Werknemer stelt dat hij aan TDSL heeft verzocht of hij vanaf maart 2023 een dag extra kon gaan werken. Volgens hem was dat voor TDSL akkoord, maar kon hij daar vanwege belastingtechnische redenen niet direct voor worden uitbetaald. Daarom is volgens werknemer afgesproken dat hij na een jaar voor die werkdag zou worden vergoed. Ter onderbouwing van zijn standpunt verwijst werknemer naar de aangepaste loonstroken vanaf maart 2023. Volgens TDSL kan uit die loonstroken geen aanpassing van de arbeidsomvang worden afgeleid, omdat de wijziging van de loonstroken een andere reden had. Zij stelt dat de loonstroken slechts zijn aangepast op verzoek van werknemer in het kader van de opbouw van meer sociale zekerheden. Volgens haar is echter niet afgesproken dat werknemer meer uren zou gaan werken en heeft hij dat in werkelijkheid ook niet gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loonstroken geven over het algemeen de gemaakte afspraken omtrent het aantal uren weer. Meer uren conform het gebruikelijke loon (art. 7:618 BW)

De kantonrechter overweegt dat loonstroken in het algemeen onder meer de gemaakte

afspraken over het aantal te werken uren weergeven. Het feit dat TDSL de loonstroken van werknemer vanaf maart en april 2023 heeft aangepast naar een parttimebasis van 80% respectievelijk 32 gewerkte uren, levert dan ook een sterke aanwijzing op dat werknemer en TDSL hebben afgesproken dat werknemer 32 uren per week is gaan werken en dat ook daadwerkelijk heeft gedaan. De kantonrechter overweegt dat TDSL en werknemer niet concreet hebben afgesproken welke vergoeding tegenover de door werknemer extra gewerkte uren staat. Dat betekent, ingevolge artikel 7:618 BW, dat werknemer recht heeft op het gebruikelijke loon.

Werknemer heeft tijdig geklaagd

De kantonrechter stelt voorop dat bij de beoordeling van de klachtplicht in het kader van een loonvordering, gelet op het uitgangspunt van ongelijkheidscompensatie en bescherming van de werknemer, een beroep van een werkgever op schending van de klachtplicht terughoudend moet worden getoetst. Daarbij moet rekening worden gehouden met het feit dat een werknemer zich gedurende het dienstverband geremd kan voelen om zijn werkgever aan te spreken op een gebrekkige nakoming van de arbeidsovereenkomst, uit angst voor (in)formele sancties die een werkgever tegen hem kan treffen. Ook is het aan de werkgever om te stellen en te onderbouwen in hoeverre zij is benadeeld door het tijdstip waarop de werknemer aanspraak is gaan maken op onbetaald loon. De kantonrechter overweegt dat werknemer voldoende gemotiveerd heeft gesteld dat hij met TDSL heeft afgesproken dat hij na een jaar voor de extra werkdag zou worden gecompenseerd. Vaststaat dat de salarisstroken van werknemer vanaf maart 2023 zijn aangepast en dat werknemer in februari 2024 aanspraak op de bijbehorende vergoeding heeft gemaakt. Dat betekent dat werknemer over de te ontvangen vergoeding heeft geklaagd rondom het moment dat hij de uitbetaling verwachtte. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek ontdekte, heeft geklaagd.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:24171

Zaaknummer: 11444082 \ RL EXPL 24-23626

Advocaten: S.S. Mollova en M.A. van Kleef

Wetsartikelen: 7:618 BW en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Ontoereikende volmacht voor aangaan arbeidsovereenkomst met rechtspersoon mag niet aan werknemer worden tegengeworpen (art. 3:61 BW). Werknemer die zelf ontslag op staande voet neemt wegens ernstig verwijtbaar gedrag kan geen billijke vergoeding claimen op grond van artikel 7:677 BW.

Feiten

X is volgens zijn arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2024 in dienst getreden van A GmbH tegen een nettosalaris van € 7.600 en een provisie van 1,25% over gerealiseerde omzet. De arbeidsovereenkomst is op 28 mei 2024 ondertekend door X en namens B GmbH. Het salaris werd meestal door B GmbH uitbetaald en ook enkele malen door A GmbH. Een van de taken van X was het opzetten van een vestiging in Nederland. In verband daarmee heeft X daarna C BV opgericht met hemzelf als statutair directeur. X heeft daarna nog betalingen van B GmbH ontvangen. X heeft na de oprichting een schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen hem en C BV aan GmbH A en B voorgelegd en verzocht deze te ondertekenen. Dat is niet gedaan. X verrichtte zijn werkzaamheden voornamelijk in of vanuit Nederland. Bij brief van 20 augustus 2025 heeft X het dienstverband met onmiddellijke ingang opgezegd vanwege een dringende reden, namelijk het niet, althans niet tijdig, betalen van zijn salaris en onkosten. Volgens X zijn alle vennootschappen hoofdelijk aansprakelijk al dan niet via vereenzelviging. Volgens de vennootschappen was alleen C BV de werkgever en was X zelf verantwoordelijk voor tijdige betaling van zijn salaris. Van vereenzelviging is geen sprake.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontoereikende volmacht voor aangaan arbeidsovereenkomst met rechtspersoon mag niet aan werknemer worden tegengeworpen (art. 3:61 BW)

Vaststaat dat er een arbeidsovereenkomst is opgesteld waarin A GmbH als werkgever is genoemd. De arbeidsovereenkomst is ondertekend namens 'B'. A en B hebben daarover ter

zitting aangevoerd dat dhr. Z niet bevoegd was de arbeidsovereenkomst te tekenen. Y was destijds directeur en hij was niet van de arbeidsovereenkomst op de hoogte. De kantonrechter passeert dit verweer. In artikel 3:61 lid 2 BW is immers bepaald dat als een rechtshandeling in naam van een ander is verricht, tegen de wederpartij (dat is X in dit geval), die op grond van een verklaring of gedraging van die ander heeft aangenomen en onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijze mocht aannemen dat een toereikende volmacht was verleend, op de onjuistheid van deze veronderstelling geen beroep kan worden gedaan. Vaststaat dat X na het tekenen van de arbeidsovereenkomst voor A GmbH aan het werk is gegaan en ook een aantal keren salaris van A GmbH heeft ontvangen. Op grond daarvan heeft X er gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat een geldige arbeidsovereenkomst met A GmbH tot stand is gekomen en kan op een eventuele onbevoegde ondertekening geen beroep worden gedaan. Dat wordt niet anders doordat het salaris ook een aantal keren is betaald door B GmbH. Een eventuele rolwisseling tussen aan elkaar gelieerde rechtspersonen mag niet ten nadele van een werknemer gelden. Weliswaar staat vast dat partijen de bedoeling hebben gehad dat er aansluitend een arbeidsovereenkomst met C BV zou komen maar die is niet gerealiseerd. X heeft een conceptarbeidsovereenkomst ter tekening aan A GmbH voorgelegd. Die heeft de overeenkomst nooit getekend en bovendien nadien nog (deelbetalingen van) loon betaald.

Geen sprake van vereenzelviging

A GmbH moet als werkgever worden aangemerkt. Het beroep op vereenzelviging slaagt niet. Vereenzelviging van betrokken rechtspersonen kan alleen in uitzonderlijke omstandigheden worden aangenomen. Daarvoor is nodig dat sprake is van misbruik van identiteitsverschil tussen rechtspersonen. Het enkele feit dat het salaris af en toe door B GmbH werd uitbetaald is onvoldoende om misbruik aan te nemen.

Ontslag op staande voet door werknemer genomen biedt geen grondslag voor een billijke vergoeding

X heeft rechtsgeldig een ontslag op staande voet genomen. Werkgever heeft stelselmatig te laat en te weinig loon betaald. Aan X komt naast achterstallig loon ook een gefixeerde schadevergoeding toe (€ 20.222,01 bruto). X verzoekt daarnaast om hem een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van A GmbH toe te kennen. De wet biedt hiervoor echter geen ruimte. Indien X voor een billijke vergoeding in aanmerking had willen komen had hij - in plaats van ontslag op staande voet te nemen - een ontbindingsverzoek op grond van artikel 7:671c BW, dat deze grondslag wel biedt, kunnen indienen. Op grond van artikel 7:677 lid 5 onder b BW is het wel mogelijk om de gefixeerde schadevergoeding op een hoger bedrag te stellen als de opzegging door de werknemer geschiedt en dit naar de

omstandigheden billijk voorkomt. De kantonrechter ziet daartoe echter onvoldoende aanleiding. Het is weliswaar ernstig verwijtbaar om het salaris te laat te betalen en onkostenvergoedingen niet te voldoen maar daarvoor biedt de gefixeerde schadevergoeding al compensatie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 04-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:24132

Zaaknummer: 11864332 \ EJ VERZ 25-82951

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: L. Smit en L.M. van Egmond

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:679 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Verlenging pgb-arbeidsovereenkomst volgt mede uit verklaring sociaal raadsman. Matiging loonvordering gelet op de particuliere aard van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkneemster is sinds 2021 in dienst van een pgb-houder. Partijen zijn verdeeld over de vraag of er vanaf september 2023 tot en met 13 maart 2024 een verlenging van de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Volgens werkneemster is dit het geval, maar kreeg zij niet betaald en heeft zij zich per 29 september 2023 ziekgemeld. Volgens de pgb-houder is dit niet het geval omdat zij geen werkzaamheden meer heeft verricht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Verklaring sociaal raadsman en digitaal ondertekend zorg-arbeidscontract met terugwerkende kracht wijzen op verlenging pgb-arbeidsovereenkomst

Uit de door werkneemster overgelegde stukken volgt dat op 6 oktober 2023 digitaal een nieuwe zorg-arbeidsovereenkomst is getekend door zowel werkneemster als de pgb-houder voor de duur van zes maanden en dat deze is goedgekeurd door het Zorgkantoor. De ondertekening hiervan wordt ondersteund door de schriftelijke verklaring van de sociaal raadvrouw van het Buurtteam, die door werkneemster is ingeschakeld. Uit die verklaring volgt dat partijen op 6 oktober 2023 telefonisch hebben afgesproken dat de verlengingsovereenkomst alsnog zou worden ondertekend door beide partijen zodat werkneemster uitbetaald zou kunnen worden. De kantonrechter maakt hieruit op dat het de bedoeling van partijen was om met terugwerkende kracht de arbeidsovereenkomst te verlengen. De kantonrechter heeft geen aanleiding om te twijfelen aan deze verklaring, omdat het hier gaat om een onafhankelijke verklaring van de sociaal raadvrouw die er geen belang bij heeft om haar verklaring te kleuren.

Matiging loonvordering

De kantonrechter ziet aanleiding, gelet op de particuliere aard van de arbeidsovereenkomst, om de wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW te matigen tot 10%.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8151

Zaaknummer: 11713157 \ CV EXPL 25-7409

Rechters: M. van der Kaay

Advocaten: L.M. Ravestijn en A. Azaiyat

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkgever had moeten onderzoeken of zij haar arbeidsovereenkomst daadwerkelijk wilde beëindigen. Geen sprake van duidelijke en ondubbelzinnige opzegging.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2023 bij Special Company in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van *Ukrainian trauma sensitive coach/advisor*. Op 30 november 2024 heeft werkneemster per e-mail aan Special Company geschreven dat zij om ontslag vroeg, waarbij zij aangaf dat zij kampte met een emotionele en fysieke burn-out en een verslechterde gezondheid. Zij verzocht daarbij om de documenten die nodig zouden zijn voor haar ontslag, aangezien zij eind december 2024 wilde stoppen met werken. Special Company heeft niet op deze e-mail gereageerd, maar het dienstverband per 31 december 2024 afgewikkeld en het loon per 1 januari 2025 stopgezet. Werkneemster ontving vanaf dat moment geen salaris meer. Op 14 april 2025 heeft werkneemster zich met terugwerkende kracht per 1 januari 2025 ziekgemeld bij het UWV. Bij brief van 3 juni 2025 heeft haar gemachtigde zich tot Special Company gewend met de mededeling dat er geen sprake was van een rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst en met het verzoek het loon alsnog door te betalen. Special Company heeft zich bij brief van 10 juni 2025 op het standpunt gesteld dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst wel rechtsgeldig had opgezegd en dat zij niets meer verschuldigd was. Werkneemster vordert doorbetaling loon en uitbetaling van achterstallig salaris te vermeerderen met wettelijke rente en wettelijke verhoging, alsmede de buitengerechtelijke incassokosten, proceskosten en nakosten. Werkneemster legt aan haar vordering ten grondslag dat haar e-mailbericht van 30 november 2024 geen duidelijke en ondubbelzinnige verklaring gericht op beëindiging van de arbeidsovereenkomst is, zodanig dat Special Company erop mocht vertrouwen dat zij daadwerkelijk wilde opzeggen. Zij stelt dat zij in de eerste plaats niet vraagt om ontslag maar om de benodigde papieren en ten tweede dat uit haar e-mailbericht duidelijk volgt dat zij niet op de hoogte was van de mogelijkheden tot ziekmelding en herstel. Special Company had haar hierover moeten informeren en haar

moeten adviseren zich ziek te melden, althans haar ervan op de hoogte moeten brengen dat het vanwege ziekte niet kunnen uitvoeren van werkzaamheden geen reden is voor het nemen van ontslag. Ook had zij moeten waarschuwen voor de gevolgen van het nemen van ontslag. Dat heeft zij nagelaten. Special Company voert verweer. Zij concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkneemster, dan wel tot afwijzing van de vorderingen van werkneemster, met uitvoerbaar bij voorraad te verklaren veroordeling van werkneemster in de kosten van deze procedure.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het verweer van Special Company dat werkneemster te laat heeft geklaagd niet slaagt. Voor de periode na 1 januari 2025 werd immers geen arbeid meer verricht en kon niet worden aangenomen dat werkneemster verzuimd zou hebben tijdig te klagen. Het e-mailbericht van werkneemster van 30 november 2024, waarin zij schrijft “Helaas moet ik vandaag vragen om ontslag uit mijn functie” en verzoekt om de benodigde documenten voor ontslag, kan niet worden gezien als een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Werkneemster lichtte haar verzoek toe met het feit dat zij lijdt aan burn-outklachten en een verslechterde gezondheid. Gezien deze context mocht Special Company er niet zonder verder onderzoek van uitgaan dat werkneemster daadwerkelijk haar arbeidsovereenkomst wilde beëindigen. Special Company had contact moeten opnemen om te verifiëren of werkneemster echt wilde opzeggen en haar moeten informeren over ziekmelding en de gevolgen van ontslag. Dat is niet gebeurd. Ook de omstandigheid dat werkneemster in december 2024 haar werkzaamheden afrondde en doorging met werken, doet niet af aan het feit dat haar intentie niet duidelijk was en nader onderzoek vereist was. Special Company heeft hierdoor haar onderzoeksplicht geschonden. Hieruit volgt dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 januari 2025 is geëindigd. De vordering van werkneemster tot doorbetaling van loon wordt daarom toegewezen. Met betrekking tot de hoogte van het loon is vastgesteld dat werkneemster zich met terugwerkende kracht ziek heeft gemeld per 1 januari 2025. Op grond van artikel 7:629 BW is Special Company gehouden 70% van het loon door te betalen zolang werkneemster arbeidsongeschikt is. Voor de periode van 1 januari 2025 tot de dag van de dagvaarding op 3 juli 2025 wordt een bedrag van € 12.504,24 bruto aan achterstallig loon toegewezen. Omdat sprake is van achterstallig salaris, is werkneemster ook gerechtigd tot wettelijke verhoging, welke de kantonrechter matigt tot 20% gezien het ontbreken van opzettelijk of onrechtmatig gedrag van Special Company. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen tot een bedrag van € 1.089,05 inclusief btw, omdat werkneemster geen ondernemster is. Special Company is als in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10587

Zaaknummer: 11768895

Rechters: L.J.P. Lambooij

Advocaten: W.G.A. van Hoogstraten en M. Geurts

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer werkt sinds 2020 vanuit Ecuador. Werkgever heeft nieuw beleid voor thuiswerken en wil dat de werknemer vanuit Nederland gaat werken. Werkregeling is een arbeidsvoorwaarde geworden die werkgever niet zomaar mag wijzigen.

Feiten

Werknemer is op 26 februari 2018 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van specialist op de afdeling Info Management en Architectuur. In de arbeidsovereenkomst is Zwolle als standplaats opgenomen. In het najaar van 2019 heeft werknemer aan zijn leidinggevende gemeld dat hij, vanwege de gezondheidstoestand van zijn echtgenote, overwoog terug te keren naar Ecuador, waar hij eerder met zijn gezin heeft gewoond. Werknemer heeft met zijn leidinggevende de mogelijkheid besproken om vanuit Ecuador thuis te werken. Na advies van de HR-afdeling heeft werkgeefster op 26 maart 2020 afspraken bevestigd. Deze hielden samengevat in dat werknemer gedurende een periode van twaalf maanden afwisselend vanuit Ecuador en Nederland zou werken, dat bij ziekte het verzuimbeleid van werkgeefster zou worden gevolgd, dat bij onwerkbaarheid gezamenlijk naar een oplossing zou worden gezocht en dat de bestaande arbeidsvoorwaarden van kracht zouden blijven, evenals toekomstige wijzigingen in wetgeving, cao of personeelsregelingen. Op 27 maart 2020 heeft werknemer hierover een vraag gesteld, waarop een HR-medewerker van werkgeefster heeft bevestigd dat het afgesproken werkschema kon worden gevolgd en dat de situatie jaarlijks zou worden bekeken. Eind juni 2020 is werknemer met zijn gezin vertrokken naar Ecuador. Vanwege de coronapandemie is werknemer pas in oktober 2021 weer in Nederland geweest. Vanaf 2022 werkte werknemer voornamelijk vanuit Ecuador. In april 2023 heeft werkgeefster beleid ingevoerd voor kortdurend werken vanuit het buitenland (workations). In december 2024 heeft werkgeefster aan werknemer meegedeeld niet langer bereid te zijn het werken vanuit Ecuador te continueren en deze werkwijze te willen afbouwen. Nadat plaatsing bij een partnerorganisatie in Ecuador niet mogelijk bleek, heeft werkgeefster op 22 mei 2025 een overgangsregeling voorgesteld, inhoudende dat werknemer uiterlijk per 1 augustus 2025 aan het workation-beleid zou moeten voldoen. Partijen hebben hierover uitgebreid gecorrespondeerd, maar geen overeenstemming bereikt.

Werknemer verzoekt de kantonrechter te bepalen dat de tussen hem en werkgeefster gemaakte afspraken over het werken vanuit Ecuador onderdeel zijn gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst en door werkgeefster dienen te worden nagekomen. Werknemer stelt dat het eenzijdig beëindigen van deze internationale werkregeling in strijd is met goed werkgeverschap en een ongerechtvaardigde inbreuk vormt op zijn belangen. Daarnaast verzoekt werknemer te bepalen dat het protocol inzake internationale werkafspraken niet op hem van toepassing is en niet kan worden gebruikt om hem te verplichten zijn werkzaamheden permanent vanuit Nederland te verrichten. Werknemer verzoekt voorts vast te stellen dat hij gerechtigd is zijn werkzaamheden vanuit Ecuador voort te zetten, met slechts incidentele fysieke aanwezigheid in Nederland, en verzoekt werkgeefster te veroordelen in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat bij de vraag of een gedragslijn een arbeidsvoorwaarde is geworden, beslissend is welke betekenis partijen daaraan over en weer redelijkerwijs mochten toekennen. Gelet daarop is de kantonrechter van oordeel dat de afspraken over het thuiswerken vanuit Ecuador onderdeel zijn gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster. De afspraken zijn in onderling overleg en na HR-advies tot stand gekomen, schriftelijk vastgelegd en jarenlang uitgevoerd. Hoewel sprake was van een voorbehoud van tijdelijkheid en evaluatie, is niet gebleken dat dit voorbehoud daadwerkelijk is toegepast. De werkwijze heeft het functioneren van werknemer niet belemmerd en is na de coronapandemie zelfs ruimer uitgevoerd dan oorspronkelijk afgesproken. Werknemer mocht er daarom redelijkerwijs op vertrouwen dat deze werkwijze zou worden voortgezet. Het belang van werknemer bij voortzetting van het werken vanuit Ecuador is groot en ongewijzigd gebleven. Het belang van werkgeefster bij toepassing van het nieuwe workation-beleid weegt in dit geval minder zwaar. De door werkgeefster aangevoerde argumenten van consistent beleid, precedentwerking en risico's zijn onvoldoende, mede omdat de werkwijze jarenlang probleemloos is toegepast en er sprake is van bijzondere omstandigheden. Van werkgeefster mocht als goed werkgever worden verwacht dat zij maatwerk zou leveren, hetgeen onvoldoende is gebeurd. Omdat het werken vanuit Ecuador als arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt, kan werkgeefster deze niet wijzigen met een beroep op haar instructierecht. Ook op grond van artikel 7:613 BW is onvoldoende gebleken van zwaarwegende belangen die wijziging rechtvaardigen. Het tegenverzoek van werkgeefster wordt afgewezen.

De verzoeken van werknemer zijn ruim en deels tegenstrijdig geformuleerd. De kantonrechter vat het primaire verzoek op als een verzoek om een verklaring voor recht dat werkgeefster de afspraken over het werken vanuit Ecuador moet nakomen. Daarmee ontbreekt belang bij de

overige verklaringen. Het verzoek om te bepalen dat werknemer gerechtigd is zijn werkzaamheden vanuit Ecuador voort te zetten met een fysieke aanwezigheid van vier tot zes weken per jaar wordt afgewezen, omdat de standplaats Zwolle blijft en er geen duidelijke afspraak bestaat over de frequentie van fysieke aanwezigheid in Nederland. Het verzoek om vergoeding van de werkelijke proceskosten wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen. In het tegenverzoek komen de proceskosten eveneens voor rekening van werkgeefster en worden deze aan de zijde van werknemer begroot op nihil.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6719

Zaaknummer: 11842220 UE VERZ 25-239

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: mr. D.A. Kuiper en N.G.D. van Doorn

Wetsartikelen: 7:611 BW, 8 EVRM, 7:613 BW en 7:660 BW

RECHTSPRAAK

Global General Counsel bij Arcadis is op 10 november 2025 met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld wegens een klacht waarnaar een onderzoek is ingesteld. Vordering tot wedertewerkstelling.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2024 in dienst bij Arcadis in de functie van Global General Counsel op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij is verantwoordelijk voor alle juridische aangelegenheden binnen Arcadis en adviseert de raad van bestuur en de raad van commissarissen. Werkneemster is in het Verenigd Koninkrijk ingeschreven als advocaat en staat onder toezicht van de Solicitors Regulation Authority (SRA). Op zondag 9 november 2025 ontving werkneemster een uitnodiging voor een Teamsgesprek op 10 november 2025 om 12.15 uur. Tijdens dit gesprek is haar meegedeeld dat Arcadis voornemens was de arbeidsovereenkomst te beëindigen en is zij per direct op non-actief gesteld. Haar toegang tot e-mail en IT-systemen werd beëindigd en haar werd verboden bedrijfsinformatie te raadplegen. Bij brief van 10 november 2025 heeft Arcadis de inhoud van het gesprek schriftelijk bevestigd en vermeld dat Arcadis een juridische procedure zou starten indien werkneemster niet zou instemmen met een beëindigingsvoorstel. Het schriftelijke beëindigingsvoorstel is door werkneemster niet geaccepteerd. Bij brief van 13 november 2025 heeft de advocaat van werkneemster geprotesteerd tegen de op non-actiefstelling en tegen het voornemen tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op diezelfde datum heeft de Engelse advocaat van Arcadis een melding over werkneemster gedaan bij de SRA. Bij e-mail van 20 november 2025 heeft de advocaat van werkneemster tegen deze melding bezwaar gemaakt, waarna de advocaat van Arcadis bij e-mail van 21 november 2025 heeft bericht dat Arcadis verplicht was deze melding te doen. Op 21 november 2025 heeft Arcadis bij deze rechtbank een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend. Een datum voor de behandeling daarvan is nog niet vastgesteld. Werkneemster vordert, na twee eiswijzigingen, dat Arcadis wordt veroordeeld om haar binnen 24 uur na betekening van het vonnis toe te laten tot haar werkzaamheden en haar weder te werk te stellen in de functie van Global General Counsel. Daarnaast vordert zij rectificatie van gedane mededelingen over haar

vertrek, afgifte van alle stukken en relevante informatie die zij nodig heeft voor een procedure of onderzoek van de SRA, volledige medewerking daaraan, vrijwaring voor alle schade die voortvloeit uit de melding bij de SRA en veroordeling van Arcadis in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een goed werkgever mag een werknemer slechts de mogelijkheid onthouden om arbeid te verrichten wanneer daarvoor een redelijke grond bestaat. Een op non-actiefstelling is slechts toegestaan indien daarvoor een deugdelijke grond bestaat die, afgezet tegen het zwaarwegende belang van de werknemer om arbeid te verrichten, voldoende zwaar weegt. Non-activiteit kan schade veroorzaken, ook wanneer het loon wordt doorbetaald, en dient bovendien tijdelijk te zijn. Werkneemster heeft aangevoerd dat de op non-actiefstelling haar reputatie en mentale gezondheid schaadt. Voor de werknemer is het van groot belang een ontbindingsprocedure vanuit een “werkende positie” te kunnen voeren. Anders dan Arcadis heeft betoogd, is sprake van een spoedeisend belang bij de vordering tot wedertewerkstelling. Werkneemster verricht sinds 10 november 2025 geen werkzaamheden meer en de behandeling van het ontbindingsverzoek laat nog enige tijd op zich wachten. Naar voorlopig oordeel vormen de bevindingen in het rapport van 4 november 2025 van Kingsley Napley onvoldoende grond voor een zo ingrijpende maatregel, reeds omdat werkneemster voorafgaand aan de op non-actiefstelling niet in de gelegenheid is gesteld kennis te nemen van de bevindingen en haar zienswijze te geven. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat hoor en wederhoor wordt toegepast voordat tot een dergelijke maatregel wordt overgegaan. Dat is niet gebeurd, zonder dat Arcadis daarvoor een deugdelijke verklaring heeft gegeven. Dat werkneemster door Kingsley Napley zou zijn gehoord, maakt dit niet anders. Ter zitting heeft werkneemster gemotiveerd uiteengezet waarom zij de bevindingen en conclusies uit het rapport betwist. Door haar vooraf iedere mogelijkheid te ontnemen dit met Arcadis te bespreken, heeft Arcadis in strijd gehandeld met goed werkgeverschap. Van een dringende noodzaak voor deze handelwijze is niet gebleken. Ook thans kunnen de bevindingen van Kingsley Napley niet zonder meer als vaststaand worden aangenomen. De stelling dat de gedragingen van werkneemster de reputatie of geloofwaardigheid van Arcadis ernstig zouden hebben geschaad, is onvoldoende geconcretiseerd en blijft buiten beschouwing. Hetzelfde geldt voor het verwijt dat werkneemster de General Business Principles niet zou hebben nageleefd of onderschreven. Dat werkneemster de meest senior jurist binnen Arcadis is en dat Arcadis een beursgenoteerde onderneming is, leidt niet tot een ander oordeel.

Het voorgaande leidt ertoe dat de vordering tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. Arcadis dient werkneemster binnen drie werkdagen na betekening van dit vonnis weder te werk te stellen. De voorziening wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard. De vordering tot

rectificatie wordt afgewezen, evenals de vordering tot afgifte van stukken en informatie en de vordering tot vrijwaring voor schade als gevolg van de melding bij de SRA, nu deze vorderingen te algemeen zijn geformuleerd, onvoldoende zijn onderbouwd of nader feitenonderzoek vergen en zich niet lenen voor dit kort geding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9927

Zaaknummer: C/13/778798 / KG ZA 25-936 EP/MV

Rechters: E. Pennink

Advocaten: D.G. Barmentlo, mr. I.Z. Batenburg, M. Koster en N.J. Reijn

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Uitzendbureau én bloemenzaak aansprakelijk voor schade: werknemer krijgt 3.348 euro aan reparatiekosten vergoed na ongeval met eigen auto tijdens bezorging. Inlener moet uitzendbureau volledig vrijwaren.

Feiten

Werknemer werkt als uitzendkracht op basis van een uitzendovereenkomst voor een uitzendbureau. Hij wordt door het uitzendbureau ter beschikking gesteld aan de inlener, een bloemenzaak/bezorgdienst. Werknemer bezorgt bloemen met zijn eigen auto. Op 4 september 2023 rijdt hij tijdens een bezorgrit voor de inlener tegen een afzetpaal met betonvoet, waardoor aanzienlijke schade aan zijn auto ontstaat. Werknemer vordert in de hoofdzaak onder meer hoofdelijke veroordeling van het uitzendbureau en de inlener tot vergoeding van de autoreparatieschade. Het uitzendbureau betwist aansprakelijkheid en stelt onder meer dat de toedracht niet objectief controleerbaar is, dat de schade door de particuliere autoverzekering is vergoed, dat zijn zorgplicht als uitlener beperkt is en dat het een kilometervergoeding betaalt waarmee werknemer zelf een adequate verzekering kan regelen. Ook beroept het uitzendbureau zich op opzet/bewuste roekeloosheid van werknemer. De inlener voert aan dat niet hij, maar het uitzendbureau als formele werkgever verantwoordelijk is voor de schade en stelt dat hij juist via een uitzendbureau werkt om dit soort risico's te vermijden. Hij erkent dat hij het contract niet goed heeft gelezen. De particuliere autoverzekering van werknemer (ANWB) heeft de schade aanvankelijk vergoed, maar is daarop teruggekomen toen bleek dat het om schade tijdens een zakelijke rit ging. Werknemer heeft het uitbetaalde bedrag aan de verzekeraar moeten terugbetalen. In de vrijwaringszaak vordert het uitzendbureau dat de inlener hem volledig vrijwaart voor al hetgeen het aan werknemer moet betalen, inclusief kosten. Het beroept zich op de NBBU-voorwaarden die op de inleenovereenkomst van toepassing zijn (met name art. 7), die bepalen dat de inlener de uitzendonderneming vrijwaart voor vorderingen van de arbeidskracht ter zake van schade als gevolg van de terbeschikkingstelling.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat artikel 7:658 BW een ruime zorgplicht voor de veiligheid van de werknemer kent. Die rust op de werkgever (lid 1–3) én op de inlener als ‘degene die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft’ (lid 4). Zowel het uitzendbureau als de inlener valt onder deze regeling. Werknemer kan hen beide aanspreken. De rechter acht voldoende bewezen dat de aanrijding heeft plaatsgevonden tijdens het bezorgen van bloemen voor de inlener. Wat de zorgplicht betreft, oordeelt de kantonrechter dat het uitzendbureau werknemer bij het aangaan van de uitzendovereenkomst had moeten wijzen op het risico dat een particuliere autoverzekering zakelijke ritten mogelijk niet dekt, temeer omdat bekend was dat werknemer met zijn eigen auto als bezorger voor de inlener zou gaan rijden. Uit niets blijkt dat partijen hierover hebben gesproken of dat werknemer is gewaarschuwd. Het argument dat de kilometervergoeding bedoeld is om een goede verzekering te bekostigen, slaagt niet, nu niet is gesteld of gebleken dat dit aan werknemer is uitgelegd of dat hij is gewezen op de specifieke verzekeringsrisico’s. Ook de inlener heeft zijn zorgplicht geschonden: als inlener had hij met werknemer moeten bespreken dat zijn auto tijdens de bezorgwerkzaamheden adequaat verzekerd moest zijn. Hij heeft dat nagelaten en is ten onrechte ervan uitgegaan dat alle risico’s bij het uitzendbureau lagen. Daarmee heeft zowel het uitzendbureau als de inlener niet voldaan aan zijn zorgplicht ex artikel 7:658 BW en zijn zij in beginsel aansprakelijk voor de schade van werknemer.

Het beroep van het uitzendbureau op opzet of bewuste roekeloosheid wordt verworpen. De hoge drempel daarvoor – daadwerkelijke bewustheid van het roekeloze karakter van de concrete gedraging – is niet gehaald. Werknemer volgde de navigatie, de paal was deels aan het zicht onttrokken door vuilnisbakken en hij zag de paal te laat. Dat is een fout, maar geen opzet of bewuste roekeloosheid. De rechter aanvaardt dat werknemer daadwerkelijk schade heeft geleden: de reparatiekosten bedroegen € 3.348,26 en vielen uiteindelijk niet onder de dekking van de particuliere verzekering, nu het om zakelijke schade ging en werknemer het eerder uitgekeerde bedrag heeft terugbetaald. De hoofdsom wordt dan ook toegewezen.

In de hoofdzaak worden het uitzendbureau en de inlener hoofdelijk veroordeeld tot betaling van de schadevergoeding. In de vrijwaringszaak oordeelt de kantonrechter dat de NBBU-voorwaarden van toepassing zijn en dat artikel 7 daarvan meebrengt dat de inlener het uitzendbureau moet vrijwaren voor de vordering van werknemer. De inlener wordt veroordeeld om aan het uitzendbureau te betalen al hetgeen waartoe dit in de hoofdzaak jegens werknemer is veroordeeld, inclusief de kosten. Daarnaast worden zij hoofdelijk veroordeeld in de proceskosten van de vrijwaringsprocedure (€ 1.017,43).

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6694

Zaaknummer: 11512808 \ UC EXPL 25-728 en 11801745 \ UC EXPL 25-5980

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: P.A.L. de Jong

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Het werkgeversdeel van de pensioenpremie maakt geen deel uit van het uit te betalen loon bij de eindafrekening.

Feiten

Appellant is per 2008 in dienst getreden bij de gemeente Meppel (hierna: Meppel). In 2023 is de arbeidsovereenkomst geëindigd omdat werknemer de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt. Bij het einde van het dienstverband had appellant nog 472,85 verlofuren niet genoten. Die verlofuren zijn aan hem door de Gemeente uitbetaald op basis van het salaris dat appellant laatstelijk verdiende bij de Gemeente. Bij brief van 21 november 2023 heeft appellant aan de Gemeente meegedeeld dat ook de waarde van het IKB en de waarde van het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie meegenomen dienen te worden in de waarde van een verlofdag. Toen bleek dat het afdragen van pensioenpremie niet meer mogelijk was omdat het dienstverband geëindigd was, heeft de Gemeente zich op het standpunt gesteld dat het werkgeversgedeelte niet meetelt bij de berekening van de waarde van een vakantiedag. Bij de kantonrechter heeft de werknemer betaling van een bedrag van bijna € 3.000 aan salaris gevorderd. De vordering is afgewezen. Daarbij heeft appellant de grondslag van zijn vordering uitgebreid, in die zin dat hij subsidiair aanspraak maakt op uitbetaling van een (schade)vergoeding gelijk aan het werkgeversdeel van de pensioenpremie en meer subsidiair die aanspraak grondt op de redelijkheid en billijkheid. Hij voert daarvoor aan dat als het werkgeversdeel van de pensioenpremie niet behoort tot uit te betalen loon voor niet genoten vakantiedagen, sprake is van een situatie bedoeld in artikel 6:78 BW en dat hij dan met toepassing van de regels van ongerechtvaardigde verrijking recht heeft op vergoeding van zijn nadeel tot het bedrag van de verrijking van de Gemeente.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Er bestaat tussen partijen geen verschil van mening over dat bij toepassing van de hiervoor vermelde uitgangspunten, de werknemer bij uitbetaling van niet genoten vakantiedagen bij het einde van het dienstverband, ook aanspraak heeft op uitbetaling van het door de werkgever op het loon ingehouden bedrag aan werknemersbijdrage in de pensioenpremie.

Waar zij van mening over verschillen, is of appellant ook aanspraak heeft op uitbetaling van het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie. Volgens appellant behoort ook die waarde tot het loon waarop aanspraak bestaat bij uitbetaling van niet genoten vakantiedagen bij het einde van de dienstbetrekking. De Gemeente betwist dat. De vraag of het werkgeversgedeelte van de pensioenpremie deel uitmaakt van het loon bij uitbetaling van niet genoten vakantiedagen bij het einde van het dienstverband is eerder door dit hof beantwoord, laatstelijk in een uitspraak van 7 augustus 2018 (ECLI:NL:GHARL:2018:7137). Toen heeft het hof geoordeeld dat het werkgeversgedeelte niet behoort tot dat loon. Er is na voormelde uitspraak geen jurisprudentie ontstaan die aanleiding geeft om terug te komen op de uitspraak uit 2018. Nadien hebben de Hoge Raad en de Centrale Raad van Beroep geoordeeld dat het werkgeversdeel van de pensioenpremie niet behoort tot het loon waarop aanspraak bestaat in geval van uitbetaling van niet genoten vakantiedagen. Voor toekenning van een schadevergoeding op grond van artikel 6:78 BW ter hoogte van het werkgeversdeel van de pensioenpremie over de niet genoten vakantiedagen bestaat geen grond. Van een door de Gemeente genoten voordeel ten gevolge van een tekortkoming is geen sprake. Appellant wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:7820

Zaaknummer: 200.349.952/01

Rechters: O.E. Mulder, J.H. Kuiper en M.E.L. Fikkers

Advocaten: R.A. Severijn en G.H. Boelens

Wetsartikelen: 6:78 BW en 7:641 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Nuala Consluting AG weigert drie vonnissen tot loonbetaling uit te voeren en handelt ernstig verwijtbaar jegens arbeidsongeschikte werknemer. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is per 2023 in dienst getreden bij Nuala Consulting AG. Op 10 februari 2024 is werknemer tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden van een ladder gevallen. Hij heeft daarbij zijn arm gebroken. Op 11 februari 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanaf april 2024 heeft Nuala de loonbetaling gestaakt. In kort geding is Nuala veroordeeld het loon aan werknemer door te betalen. Hierna hebben nog twee kortgedingprocedures in verband met de loondoorbetaling plaatsgevonden. Nuala is driemaal veroordeeld het loon aan werknemer te betalen. Op 9 januari 2025 is werknemer uitgenodigd voor een intake over re-integratie in een tweedespoortraject. Werknemer heeft de uitnodiging afgewezen. Op 3 februari 2025 heeft werknemer een telefonisch consult bij de bedrijfsarts gehad. De bedrijfsarts heeft geconstateerd dat werknemer ongeschikt is voor het eigen werk. Hij heeft geadviseerd om aangepaste werkzaamheden te verrichten in een tweedespoortraject gelet op een arbeidsconflict. De bedrijfsarts heeft werknemer uitgenodigd voor een telefonisch consult op 17 maart 2025. Werknemer heeft dat afgewezen. Bij brief van 8 april 2025 heeft de bedrijfsarts aan Nuala bericht dat hij, ondanks meerdere pogingen, onvoldoende mogelijkheden heeft om werknemer adequaat te begeleiden. De bedrijfsarts heeft de begeleiding van werknemer gestaakt. Werknemer verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, onder toekenning van een billijke vergoeding van € 47.500.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van artikel 8 lid 1 Rome I is het Zwitserse recht van toepassing. Artikel 8 lid 1 Rome I bepaalt echter ook dat een rechtskeuze er niet toe mag leiden dat een werknemer de bescherming verliest die hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat zonder die rechtskeuze toepasselijk zou zijn geweest. Aangezien werknemer de werkzaamheden in

Nederland heeft verricht, geldt dat zonder rechtskeuze het Nederlandse recht van toepassing zou zijn geweest. Dat betekent dat werknemer ook de bescherming heeft van de dwingendrechtelijke bepalingen in het Nederlandse recht. Nuala heeft geweigerd zich aan drie vonnissen (in kort geding) te houden. Dit kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen. Nuala heeft te lang gewacht met het inschakelen van een bedrijfsarts. Werknemer heeft enkele ongepaste berichten naar Nuala gestuurd, maar deze berichten moeten in de context van de gedragingen van Nuala worden gezien. Aan werknemer wordt een billijke vergoeding van € 34.000 toegekend. Aangezien aan werknemer een lagere billijke vergoeding wordt toegekend dan verzocht, wordt hij in de gelegenheid gesteld zijn verzoek in te trekken. Het is aannemelijk dat het UWV een loonsanctie zou opleggen. Daarbij wordt, zoals werknemer doet, uitgegaan van een verlenging van de loondoorbetaling van 52 weken. Nuala heeft geen omstandigheden aangevoerd waaruit volgt dat de verlenging korter zou moeten zijn. Verder stelt werknemer onweersproken dat hij tot 10 februari 2027 geen recht heeft op enige uitkering van het UWV of vanuit Zwitserland. Gelet op het voorgaande heeft werknemer door de ontbinding van de arbeidsovereenkomst inkomensschade, bestaande uit het gemiste loon vanaf de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op 15 november 2025 tot 10 februari 2027. Ook de lagere transitievergoeding die werknemer ontvangt door het eerdere einde van de arbeidsovereenkomst wordt meegenomen. Het is niet in geschil dat werknemer bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst een hogere vergoeding voor zorgverzekering zou ontvangen, dit wordt meegenomen in de begroting van de billijke vergoeding. Nuala wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 31-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7510

Zaaknummer: 11774220 AZ VERZ 25-43 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: I. Rhodes en J.G. Hage

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst beëindigd door werkgever met toestemming UWV. Verzoek billijke vergoeding werknemer afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2017 in dienst getreden bij Medtronic Trading NL B.V. (hierna: Medtronic) in de functie van legal manager. Op 30 juli 2024 heeft Medtronic het UWV verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. De volgende dag is werknemer vrijgesteld en is hem een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Diezelfde dag heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer heeft het UWV gewezen op een termijnoverschrijding van Medtronic. Op 26 september 2024 heeft het UWV Medtronic medegedeeld dat het de toestemmingsaanvraag als ingetrokken beschouwde vanwege deze termijnoverschrijding. Medtronic heeft UWV geïnformeerd zich niet met het standpunt van het UWV te kunnen verenigen. Vervolgens heeft het UWV aan Medtronic bericht dat de intrekking van de ontslagaanvraag ten onrechte is gegeven en de ontslagaanvraag heropend zou worden. Tussen partijen heeft in oktober en november 2024 een mediationtraject plaatsgevonden. Nadat werknemer tegen de ingediende toestemmingsaanvraag voor opzegging bij het UWV verweer heeft gevoerd, heeft het UWV bij beschikking van 11 maart 2025 toestemming verleend om te arbeidsovereenkomst met werknemer op te zeggen. De arbeidsovereenkomst is opgezegd tegen 1 mei 2025. Werknemer verzoekt onder meer om een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan standpunten van werknemer over het al dan niet genomen zijn van het reorganisatiebesluit door de buitenlandse moeder c.q. aandeelhouder, gaat de kantonrechter voorbij: dit is niet relevant voor de beoordeling van de opzegging. De kantonrechter is, net als het UWV, van oordeel dat sprake is van een redelijke grond. Naar aanleiding van het besluit tot verlaging van de bestedingsdoelstellingen is bezien hoe het financiële doel voor 2025 voor Medtronic kon worden bereikt en is een plan opgesteld. Medtronic heeft onderbouwd dat het ontslag van werknemer noodzakelijk was om de innovatie van Medtronic en een groei op lange termijn te waarborgen. Uit de toelichting van

de minister op de Ontslagregeling blijkt dat ook de concernband kan worden betrokken bij de vraag of het noodzakelijk is dat arbeidsplaatsen binnen de onderneming van de werkgever vervallen. Uit de feiten en omstandigheden moet blijken dat de wens tot reorganisatie ten dienste staat van een doelmatige bedrijfsvoering van Medtronic, die wordt ingekleurd door Medtronic (als concern). Anders dan werknemer meent, is een formeel bestuursbesluit van Medtronic als werkgever ter onderbouwing van de noodzakelijkheid niet vereist en brengt het concernband dus mee dat tevens acht wordt geslagen op omstandigheden buiten de onderneming, zolang de noodzakelijkheid tot het verval van arbeidsplaatsen binnen de onderneming daaruit voortvloeit. Hieraan heeft Medtronic voldaan. Ook heeft Medtronic onderbouwd dat het ontslag van werknemer bijdraagt aan een doelmatige bedrijfsvoering, nu zij uiteen heeft gezet hoe de werkzaamheden van werknemer worden opgevangen en herverdeeld en welke kosten daarmee binnen Medtronic worden bespaard. Medtronic heeft aan haar herplaatsingsverplichtingen voldaan, door verschillende lijsten met vacatures over te leggen en te onderzoeken. Dat voordat de toestemmingsprocedure bij het UWV werd ingeleid geen herplaatsingsgesprek met werknemer is gevoerd, maakt het voorgaande niet anders. Daarbij wordt meegewogen dat werknemer zich op 1 augustus 2024 heeft ziekgemeld en de toestemmingsaanvraag van Medtronic – wegens het verzochte uitstel en de foutieve intrekking – pas in september 2024 als compleet werd beoordeeld. Ook wilde Medtronic in september 2024 met werknemer in gesprek gaan over herplaatsing, maar gaf hij blijk daar niet voor open te staan. Herplaatsing is dus een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer. Voor toekenning van een schadevergoeding of billijke vergoeding ziet de kantonrechter geen grond. Ook het verzoek van werknemer tot toekenning van de buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:7934

Zaaknummer: 11771257 \ EJ VERZ 25-376

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: R.H.M. Bus en I. Swennen

Wetsartikelen: 7:669 lid 1 of 3 onder a BW en 7:682 lid 1 aanhef en onder a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig: werkgever faalt in bewijslevering dat transacties/credits niet als fooi mochten worden beschouwd, maar als ‘gevonden geld’ administratief moesten worden geboekt. Toekenning van ruim € 16.600 toe aan transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen.

Feiten

Na een eerdere tussenbeschikking van 18 augustus 2025 kreeg werkgever van de kantonrechter de opdracht te bewijzen dat werknemer ten tijde van de verweten gedragingen wist dat openstaande transacties en achtergelaten credits niet als fooi mochten worden beschouwd, maar altijd als ‘gevonden geld’ administratief moesten worden geboekt, ook als de klant expliciet aangaf dat het om fooi ging. Werkgever heeft ervoor gekozen deze bewijsopdracht in te vullen door vijf schriftelijke verklaringen van collega’s van werknemer over te leggen. Deze medewerkers verklaren in de kern dat bij de overgang van cash naar een cashless systeem door mensen van het hoofdkantoor en door de casinomanager is uitgelegd dat achtergelaten passen en credits als ‘gevonden geld’ moesten worden geboekt en niet als fooi, en dat deze uitleg aan alle medewerkers, onder wie werknemer, zou zijn gegeven. In de ontslagbrief en in zijn processtukken had werkgever echter gesteld dat de relevante instructies in november 2024 en februari 2025 zijn gegeven, mede naar aanleiding van een aangepaste beslisboom die op 7 februari 2025 is rondgestuurd. De door werkgever ingebrachte verklaringen spreken daarentegen over uitleg ‘bij de overgang’ naar het nieuwe systeem, hetgeen eerder wijst op juni 2024 (of kort daarna). Uit de verklaringen volgt bovendien niet concreet wanneer die uitleg precies is gegeven, noch dat werknemer daadwerkelijk bij die uitleg aanwezig is geweest. Alleen de casinomanager zegt zich zijn aanwezigheid te herinneren, maar de schriftelijke verklaring sluit niet aan bij haar eerdere verklaring ter zitting, waarin zij had gesteld dat zij de instructies pas na 13 februari 2025 nogmaals heeft besproken met medewerkers die toen niet hadden gewerkt. In het kader van de financiële afwikkeling heeft werknemer verzocht om toekenning van een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding wegens het volgens hem ongeldig

gegeven ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgever niet is geslaagd in de hem gegeven bewijsopdracht. De overgelegde verklaringen geven geen duidelijkheid over het moment waarop de instructies zijn gegeven en sluiten niet aan bij de door werkgever eerder gestelde data (november 2024 en februari 2025). Ook volgt daaruit niet overtuigend dat werknemer de nadere instructies daadwerkelijk heeft ontvangen. De verklaring van de casinomanager wordt als innerlijk tegenstrijdig beoordeeld in het licht van haar eerdere mondelinge verklaring. Daarom staat niet vast dat het beleid rond het niet als fooi mogen aannemen van achtergelaten credits/passen voor werknemer voldoende duidelijk was. Reeds in de tussenbeschikking was bepaald dat dit zou betekenen dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Nu het ontslag op staande voet ongeldig is, wordt werkgever veroordeeld tot betaling van de volledige transitievergoeding van € 7.674,24 bruto en de gefixeerde schadevergoeding, gelijk aan 2,5 maandsalaris (€ 3.954,50 bruto). Het ongeldig gegeven ontslag op staande voet levert ernstig verwijtbaar handelen van werkgever op, zodat ook een billijke vergoeding verschuldigd is. Bij de hoogte weegt de kantonrechter mee dat werknemer sinds 2015 in dienst was, dat niet aannemelijk is dat de arbeidsovereenkomst op korte termijn langs andere weg zou zijn geëindigd, en dat een ontbindingsverzoek wegens een vertrouwensbreuk gelet op het gebrek aan duidelijke instructies niet zonder meer kansrijk was. Daarnaast is voorstelbaar dat werknemer na de beschuldigingen niet wil terugkeren. Anderzijds is de gestelde langdurige arbeidsongeschiktheid niet onderbouwd met stukken, en acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer op termijn een vergelijkbare functie kan vinden. De verzochte circa tien maandsalarissen acht de kantonrechter te hoog. Een billijke vergoeding van € 5.000 bruto wordt passend geacht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7778

Zaaknummer: 11695452 \ AZ VERZ 25-28

Rechters: E.H.J.M. Swaanen

Advocaten: M.J. Blom en S.G.J. Habets

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Saints & Stars misleidde Filipijnse schoonmakers met beloften van visa, liet hen werken zonder vergunning, zette hen onder druk en dreigde herhaaldelijk met looninhouding en ontslag; onregelmatig ontslag leidt tot transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en € 15.000 billijke vergoeding per werknemer.

Feiten

Saints & Stars is een luxe sportschoolketen in Amsterdam. Werknemers, vijf Filipijnse schoonmakers, hebben in 2025 enkele weken schoonmaakwerk verricht in verschillende vestigingen. Zij hadden geen Nederlandse tewerkstellingsvergunning en verbleven tijdens het werk in een pand van de CEO. De manager schoonmaak wierf eind maart 2025 via de Facebookgroep 'Filipinos in Netherlands' schoonmakers, hield via WhatsApp contact en gaf werkinstructies. Op 11 juni 2025 voerde de Nederlandse Arbeidsinspectie controles uit. Volgens een persbericht van 15 juli 2025 trof zij minimaal 23 schoonmakers zonder werkvergunning aan, afkomstig uit Indonesië en de Filipijnen. Er waren meldingen gedaan over arbeidsbenadeling, paspoortinname, contante (of geen) betaling en zeer lange werkdagen. Vanaf juli 2025 besteedden Parool en landelijke media ruime aandacht aan de werkomstandigheden van illegale schoonmakers bij Saints & Stars, wat leidde tot negatieve publiciteit, vernielingen aan panden en doodsb bedreigingen aan het adres van de CEO en diens raadslieden. Elf Filipijnse schoonmakers deden strafrechtelijke aangifte, onder meer wegens arbeidsuitbuiting. Het OM startte een onderzoek en meldde op 27 oktober 2025 dat (vooralsnog) geen arbeidsuitbuiting kon worden vastgesteld, maar dat onderzoek naar mensensmokkel en valsheid in geschrifte werd voortgezet. Werknemers stellen dat zij in Tsjechië door Saints & Stars zijn gerekruteerd op basis van een valse belofte van een Nederlandse werk- en verblijfsvergunning, dat zij daarom hun baan en huurcontract in Tsjechië hebben opgezegd, hun paspoorten bij aankomst moesten afgeven, onder erbarmelijke woonomstandigheden verbleven en onder dreiging en dwang extreem lange dagen moesten werken ('moderne slavernij'). Na enkele weken zouden zij plotseling zijn ontslagen, op straat gezet en niet volledig betaald. Saints & Stars betwist dit en schetst werknemers als ervaren 'landhoppers' die zelf contact zochten en willens en wetens in

Nederland zonder vergunning werkten, de werkgever zouden hebben misleid over hun papieren en vervolgens zelf ontslag zouden hebben genomen. Volgens Saints & Stars zijn beschuldigingen over uitbuiting en slechte omstandigheden onwaar, en kan haar hoogstens worden verweten dat de controle op tewerkstellingsvergunningen beter had gekund. Werknemers verzoeken de kantonrechter onder meer om betaling van achterstallig loon en vakantiegeld, een transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 60.000 per persoon.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het verbod om vreemdelingen zonder tewerkstellingsvergunning arbeid te laten verrichten primair op de werkgever rust. Het feit dat bij een controle 23 personen zonder vergunning werkzaam bleken, wijst op structureel onrechtmatige inzet van dergelijke arbeid. Uit verklaringen, Facebookadvertenties en WhatsApp-berichten van de manager ('we offer contract and visa sponsorship', 'documents for your visa process') leidt de kantonrechter af dat Saints & Stars aan werknemers heeft toegezegd dat een vergunning geregeld zou worden, maar daar feitelijk geen enkele actie op heeft ondernomen. Daarmee heeft Saints & Stars werknemers misleid, niet andersom.

Voorts acht de kantonrechter voldoende aannemelijk dat de manager werknemers structureel onder druk zette, hard benaderde en herhaaldelijk dreigde met looninhouding en ontslag, terwijl zij zich in een uiterst kwetsbare positie bevonden (illegaal werk, afhankelijk van werkgever voor huisvesting). De WhatsApp-berichten tonen een giftig werkklimaat. Saints & Stars heeft onvoldoende toezicht gehouden op het handelen van de manager en is daarvoor verantwoordelijk. Niet bewezen acht de kantonrechter echter dat werknemers in Tsjechië door Saints & Stars zijn geworven en daar banen en huurcontracten om die reden hebben opgegeven. Ook de stelling van 'moderne slavernij' in de zin van systematische paspoortafname, gedwongen extreem overwerk, verboden pauzes, onveilige arbeid en erbarmelijke huisvesting wordt wegens tegenstrijdige verklaringen en gebrek aan steunbewijs niet aangenomen.

Ten aanzien van de arbeidsrelatie gaat de kantonrechter uit van fulltime arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, zonder schriftelijke vastlegging, met een loon van € 15 netto per uur. Dat komt neer op € 3.305 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en wettelijke vakantiedagen (20 per jaar). De kantonrechter reconstrueert per verzoeker de beëindiging op basis van verklaringen en WhatsApp-berichten en concludeert dat in alle gevallen Saints & Stars de arbeidsovereenkomst eenzijdig en met onmiddellijke ingang heeft beëindigd. Die opzeggingen zijn onregelmatig en onrechtmatig. Saints & Stars is daarom aan ieder van hen een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding

verschuldigd. De vorderingen wegens achterstallig loon worden afgewezen, omdat Saints & Stars dat gemotiveerd heeft betwist en werknemers daarop niet inhoudelijk hebben gereageerd. Wel wordt 8% vakantietoeslag over de duur van de dienstverbanden toegewezen. De kantonrechter kwalificeert het handelen van Saints & Stars – misleiding over vergunningen, structurele druk en dreiging, en onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van kwetsbare werknemers – als ernstig verwijtbaar. In dat licht wordt aan ieder van de werknemers een billijke vergoeding van € 15.000 bruto toegekend. Daarbij wordt meegewogen dat zij door het plotselinge ontslag zowel hun baan als hun onderdak verloren, hun kansen op werk (zeker in Nederland) gering zijn en de contracten naar verwachting langer hadden geduurd indien de beloofde vergunningen waren geregeld. Tegelijkertijd weegt mee dat het dienstverband wel kort is geweest en niet is aangetoond dat zij daarvoor een andere baan hebben opgegeven.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:9999

Zaaknummer: 11814831 \ EA VERZ 25-852

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: S.M.C. Verheyden, H. Mouselli en S.A.J. van Riel

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Winkelmedewerkster die privéboodschappen zelf afrekent, aankopen grotendeels onbetaald laat en nog € 10 uit kassalade wegneemt, is terecht op staande voet ontslagen. Persoonlijke omstandigheden, waaronder psychiatrisch ziektebeeld en kwetsbaarheid, leiden niet tot ander oordeel.

Feiten

Werkneemster is op 3 april 2004 bij (de rechtsvoorganger van) Detailconsult Supermarkten B.V. (hierna: Detailconsult) in dienst getreden. Werkneemster was laatstelijk werkzaam in de functie van winkelmedewerkster, waarbij zij haar werkzaamheden voornamelijk in de winkel en in geval van drukte achter de kassa verrichtte. Detailconsult heeft werkneemster tijdens een gesprek op 23 november 2020 op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief van diezelfde datum volgt dat aan werkneemster wordt verweten dat zij in strijd met de regels en zonder daarvoor toestemming te hebben gekregen haar persoonlijke boodschappen zelf heeft afgerekend, waarbij zij die boodschappen grotendeels onbetaald heeft gelaten en ook een bankbiljet van € 10 uit de kassalade heeft weggenomen. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van de opzegging en subsidiair toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster, al dan niet bewust, privéaankopen grotendeels onbetaald mee naar huis heeft genomen. Daarmee heeft werkneemster, al dan niet bewust, artikel 3.15 van het bedrijfsreglement overtreden, waarin staat dat het nooit is toegestaan om onbetaald producten mee naar huis te nemen en dat dat zal worden aangemerkt als diefstal. Daar komt bij dat werkneemster willens en wetens de regel van artikel 3.14 van het bedrijfsreglement – dat een medewerker bij het afrekenen van privé-inkopen nooit zelf geldhandelingen in een kassalade mag verrichten – heeft overtreden. Dat werkneemster die regel heeft overtreden klemmt temeer, omdat zij naar zij stelt vanwege haar medicatie regelmatig momenten van afwezigheid heeft. Dat had voor haar eens te meer redenen moeten zijn om niet tegen de regels in zelf geldhandelingen in de kassalade te

verrichten bij het afrekenen van haar privé-inkopen. De vraag ligt voor of de handelwijze van werkneemster een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Van belang is dat Detailconsult als retailer te maken heeft met een zeer kwetsbare bedrijfsvoering voor wat betreft fraude en diefstal, waardoor het voor haar van groot belang is dat de regels door de werknemers strikt worden nageleefd. Hiermee hangt samen dat bij overtreding van de regels, opzettelijk of onbewust, ontslag op staande voet volgt, temeer nu in de regels de consequentie van ontslag op staande voet uitdrukkelijk wordt genoemd. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werkneemster een dringende reden opleveren en dat van Detailconsult redelijkerwijs niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster, waaronder haar psychiatrisch ziektebeeld en kwetsbaarheid, leiden niet tot een ander oordeel.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:3030

Zaaknummer: 8991939 VZ VERZ 21-779

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: I.D.C.J. van Driel, R. Alamyar en R.J. Stoop

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

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst afgewezen. Werkgever verwijt werknemer gebruik te hebben gemaakt van ‘GPS-spoofing’, maar het is niet onomstotelijk gebleken dat werknemer zich ver van de werklocatie bevond.

Feiten

Werknemer is sinds 31 december 2023 als steward in dienst bij werkgever. Werkgever stelt citycoaches of stewards ter beschikking in horecaconcentratiegebieden, winkelgebieden, tijdens evenementen en bij seizoensgebonden inzet in het kader van het vergroten van de sociale veiligheid. Voor de registratie van incidenten, planning, urenstaten en rapportages heeft werkgever een app ontwikkeld, die functioneert via de mobiele telefoon van de werknemers van werkgever. Voor incidenten en voor het in- en uitklokken gebruikt de app de GPS-positie van de mobiele telefoon. Werknemer wordt er door werkgever van verdacht ‘GPS-spoofing’ te hebben toegepast. Dat houdt in dat hij de app zodanig heeft beïnvloed dat zijn werkelijke positie niet overeenkomt met de GPS-positie die zijn telefoon aan werkgever doorgeeft. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen redelijke grond is voor ontbinding. Weliswaar heeft werkgever aan de hand van een rapport van degene die de app heeft gemaakt tot op zekere hoogte aannemelijk gemaakt dat werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan GPS-spoofing. Uit dat rapport kan afgeleid worden dat de GPS-posities die de telefoon van werknemer geregistreerd en doorgemeld heeft niet overeenkwamen met de werkelijke positie(s) van werknemer bij bepaalde evenementen. Maar daaraan valt het een en ander af te dingen. Zo is wel gebleken dat werknemer op de betreffende werktijden in de buurt van de plaats waar hij zijn werkzaamheden moest verrichten aankopen heeft gedaan in een supermarkt. Een en ander vond niet in de woonplaats van werknemer plaats, waardoor in ieder geval niet onomstotelijk is gebleken dat werknemer zich op de betreffende tijden ver van de plaats waar hij moest werken bevond. Overigens is de (mogelijke) afwezigheid van werknemer niet

geconstateerd door een leidinggevende die uit eigen waarneming heeft verklaard dat werknemer afwezig was. Daar komt nog bij dat de GPS-spoofing zou hebben plaatsgevonden in januari 2025 en werkgever pas in mei 2025 een ontbindingsverzoek heeft gedaan, toevalligerwijze nadat de gemachtigde van werknemer zich bij werkgever had gemeld in verband met het feit dat werknemer niet meer voor werkzaamheden werd opgeroepen. Omdat niet onomstotelijk is gebleken dat werknemer op de betreffende werktijden afwezig was, werkgever tekort is geschoten in de feitelijke controle op de aanwezigheid van werknemer en omdat werkgever geen goede verklaring heeft gegeven, waarom hij zo lang na de constatering dat werknemer afwezig zou zijn heeft gewacht met het indienen van het ontbindingsverzoek, is de kantonrechter van oordeel dat er geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst is. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt. Werkgever wordt veroordeeld om aan werknemer achterstallig loon, vakantiegeld en toeslagen te betalen, alsmede om werknemer weer toe te laten tot zijn werkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:23944

Zaaknummer: 11719235 RP VERZ 25-50412

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: A.H. den Draak, G.L. van Hout en A.C.E.G. Cordesius

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

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst drugsverslaafde werknemer. Afwijzing ontbindingsverzoek, nu opzegverbod bij ziekte aan ontbinding in de weg staat. Afspraak om terugval voorafgaand aan werkzaamheden te melden, is geen re-integratieverplichting.

Feiten

Werknemer is sinds 2 september 2013 in dienst bij GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB). Zijn huidige functie is die van monteur C. Werknemer heeft zich begin 2022 ziekgemeld als gevolg van een gok- en middelenverslaving. Op 12 oktober 2022 hebben GVB en werknemer een verslavingsconvenant gesloten, waarin staat dat partijen rekening houden met een terugval van werknemer en dat, als hij daarvan voor aanvang van de werkzaamheden melding maakt, dit bij een eerste terugval niet zal leiden tot maatregelen. Op 28 september 2023 kon werknemer weer volledig aan het werk in zijn eigen functie. Van 27 tot en met 29 juli 2024 was werknemer ziek. Op 31 juli 2024 heeft GVB aan werknemer gevraagd mee te werken aan een controle om het gebruik van middelen uit te sluiten. Werknemer heeft toen erkend dat er sprake is van een terugval in middelengebruik. Op 7 augustus 2024 heeft werknemer zich wederom ziekgemeld, waarna hij bij verschillende instellingen/klinieken behandelingen heeft ondergaan voor zijn middelengebruik. GVB verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer als gevolg van zijn verslaving arbeidsongeschikt is. GVB stelt allereerst dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door zich niet aan zijn re-integratieverplichtingen te houden. GVB verwijt hem dat hij de afspraak tussen partijen dat hij een terugval voorafgaand aan zijn werkzaamheden bij zijn leidinggevende meldt, niet is nagekomen. De vraag is echter of deze afspraak een re-integratieverplichting is. Deze vraag beantwoordt de kantonrechter negatief. Een re-integratieverplichting is erop gericht dat een zieke werknemer door het nakomen van deze verplichting weer zal herstellen van zijn ziekte en kan terugkeren in zijn functie. De

afspraken dat werknemer het meldt als er sprake is van een terugval of middelengebruik is daar niet op gericht. Ook nadat werknemer weer volledig inzetbaar was, bleef deze afspraak immers van kracht. De meldafspraken kan dus niet als een re-integratieverplichting in de zin van artikel 7:660a BW worden gezien. Bovendien volgt uit het deskundigenoordeel van 27 augustus 2025 dat de re-integratie-inspanningen van werknemer over de periode 27 juli 2024 tot 24 juni 2025 (datum aanvraag deskundigenoordeel) voldoende waren. Het ontslagverbod wordt derhalve niet doorbroken op de grond van artikel 7:670a BW. Het niet melden van een terugval of middelengebruik hangt zodanig samen met de ziekte van werknemer dat niet kan worden vastgesteld dat hij zich (ernstig) verwijtbaar heeft gedragen op gronden die niet samenhangen met de ziekte. Hij heeft voldoende onderbouwd dat het hem vanwege de aard en de ernst van zijn verslaving, niet verweten kan worden dat hij deze afspraak niet is nagekomen, omdat het niet nakomen van afspraken bij verslaving, mede vanwege de schaamte hiervoor, een gevolg is van de verslaving zelf. De verzochte ontbinding op de e-grond wordt dan ook afgewezen. De verwijten die GVB aan werknemer maakt in het kader van de gestelde verstoring van de arbeidsverhouding, houden eveneens verband met de verslavingsproblematiek van werknemer en dus met zijn ziekte. De uitzondering van artikel 7:671b lid 6 BW is niet aan de orde. Dit betekent dat er ook een opzegverbod geldt ten aanzien van de verzochte ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Afwijzing van het ontbindingsverzoek volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8126

Zaaknummer: 11732317 \ EA VERZ 25-641

Rechters: J.H.J. Evers

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

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670a BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ondanks toepasselijk opzegverbod tijdens ziekte wordt arbeidsovereenkomst in belang van arbeidsongeschikte werknemer toch ontbonden. Arbeidsovereenkomst belemmert herstel van werknemer. Toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 2019 in dienst bij Vlaeynatie B.V. Op 4 september 2024 verleende werknemer toestemming aan een medewerker om, zonder beschermende kleding aan te trekken, op een vorkheftruck iets op te halen in de productiehal. Die medewerker veroorzaakte vervolgens een ongeluk met schade aan een andere vorkheftruck. Werknemer heeft hiervoor een officiële waarschuwing ontvangen. In 2025 is werknemer aangesproken omdat hij in strijd met de bedrijfsregels buiten pauzetijd op de rookplek aanwezig was. Werknemer heeft zich vervolgens in 2025 ziek gemeld vanwege een burn-out en is sindsdien arbeidsongeschikt. Op 25 maart 2025 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat er zowel sprake is van ziekte wegens langdurige overbelasting als van op scherp staande arbeidsverhoudingen, wat voor extra spanningsklachten heeft gezorgd. De bedrijfsarts adviseerde partijen met elkaar in gesprek te gaan. Werknemer is drie keer uitgenodigd voor een gesprek, maar heeft daarop geantwoord dat hij niet in staat is om deel te nemen aan een gesprek. Bij de laatste uitnodiging heeft hij aangegeven dat hij bij opschorting van het loon zonder correcte medische onderbouwing een melding zal doen bij het UWV wegens schending van de re-integratieverplichtingen en eventueel een klacht zal indienen bij de Inspectie SZW, indien de druk wordt opgevoerd. Vlaeynatie heeft aangegeven dat de opmerking om eventueel een klacht in te dienen bij de Inspectie SZW als een dreigement wordt opgevat. Mede gelet hierop heeft zij aan werknemer kenbaar gemaakt de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Vlaeynatie verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, onder meer vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is ernstig en duurzaam verstoord. Werknemer is echter nog steeds arbeidsongeschikt, zodat er een opzegverbod van

toepassing is en de arbeidsovereenkomst in beginsel niet kan worden ontbonden, tenzij er een uitzondering geldt. De uitzondering van artikel 7:671b lid 6 sub a BW is hier niet van toepassing, nu het ontbindingsverzoek verband houdt met omstandigheden waarop het opzegverbod betrekking heeft. Vlaeynatie heeft gesteld dat de arbeidsovereenkomst in het belang van werknemer behoort te eindigen, want de arbeidsovereenkomst belemmert zijn herstel. Werknemer heeft dit op de mondelinge behandeling bevestigd. Gelet hierop dient een uitzondering te worden gemaakt op het opzegverbod en ontbindt de kantonrechter op grond van artikel 7:671b lid 6 sub b BW de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025. Van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer is geen sprake geweest. Voor het incident met de heftruck was werknemer al gesanctioneerd en hij heeft toen ook toegegeven dat hij een verkeerde inschatting had gemaakt. Het rookincident is evenmin aan te merken als ernstig. Ook volgt de kantonrechter Vlaeynatie niet met betrekking tot de gestelde afdreiging. Het staat een werknemer vrij een klacht in te dienen. Dat is anders indien de klacht overduidelijk ongegrond is en wordt gebruikt voor andere doeleinden, maar dat is niet gebleken. Daarnaast dient ook rekening te worden gehouden met de omstandigheden waarin werknemer verkeerde en met zijn ziekte. Werknemer heeft dan ook recht op de transitievergoeding van € 9.215,72 bruto. De kantonrechter ziet geen aanleiding aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7853

Zaaknummer: 11746690 \ AZ VERZ 25-26 (E)

Rechters: Van Dam

Advocaten: J.L. van Schouten en A.C.F. Berkhof

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

RECHTSPRAAK

Werknemer had van 2002 tot 2017 verplicht moeten deelnemen aan de pensioenregeling van Bpf Detailhandel, maar lijdt geen pensioennadeel omdat hij alsnog aanspraak kan maken op de opgebouwde rechten.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1988 in dienst getreden van werkgever, een onderneming met zowel boekhandel- als drukkerijactiviteiten. Werknemers in de boekhandel namen deel aan de pensioenregeling van Bpf Detailhandel, werknemers in de drukkerij aan die van Pensioenfonds PGB. Werknemer werkte voor beide onderdelen en kreeg daarom een individuele pensioenregeling bij Achmea, waarmee hij vanaf 1 januari 1993 (met terugwerkende kracht tot indiensttreding) tot 1 januari 2017 was verzekerd, eerst in een kapitaalregeling en vanaf 2007 in een premieregeling. Per 1 januari 2016 zijn de activiteiten gesplitst in twee vennootschappen, maar werknemer bleef tot 1 januari 2017 in dienst bij werkgever en trad daarna in dienst bij [gedaagde sub 2 VOF], waar zijn dienstverband op 1 april 2019 eindigde. Vanaf 1 januari 2017 tot 1 april 2019 nam werknemer deel aan de pensioenregeling van Bpf Detailhandel. Werknemer stelt dat hij in de periode van 1 januari 1988 tot 1 januari 2017 ten onrechte niet als deelnemer is aangemeld bij Bpf Detailhandel en daardoor pensioennadeel lijdt. Hij vordert verklaringen voor recht dat werkgever, Bpf Detailhandel en Achmea onrechtmatig en/of onzorgvuldig hebben gehandeld en hoofdelijke veroordeling om hem in de positie te brengen waarin hij zou hebben verkeerd bij deelname aan de pensioenregeling van Bpf Detailhandel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer was van 1 januari 2002 tot 1 januari 2017 verplicht deelnemer in de pensioenregeling van Bpf Detailhandel, omdat vanaf dat moment de loonkosten van de winkel hoger waren dan die van de drukkerij. Voor de periode daarvoor was geen verplichte deelname. De gevorderde verklaring voor recht wordt in zoverre toegewezen. De kantonrechter acht de verwijten aan werkgever en Bpf Detailhandel ongegrond, omdat werknemer zelf verantwoordelijk was voor de pensioenzaken en er geen sprake was van

bewuste onzorgvuldigheid. De vorderingen tegen deze partijen worden afgewezen. Achmea heeft haar zorgplicht geschonden door bij het afsluiten van een nieuwe pensioenregeling in 2007 niet te onderzoeken of werknemer verplicht deelnemer was bij Bpf Detailhandel. De verklaring voor recht dat Achmea haar zorgplicht heeft geschonden wordt toegewezen. Bpf Detailhandel is verplicht de opgebouwde pensioenaanspraken en -rechten over de periode 1 januari 2002 tot 1 januari 2017 aan werknemer toe te kennen, ondanks het feit dat hij niet als deelnemer was aangemeld. De vordering om hem in die positie te brengen wordt afgewezen, omdat hij daar al recht op heeft.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6564

Zaaknummer: 11316595

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J. Kaldenberg, M.W. Minnaard en S. van der Vegt

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Kantonrechter oordeelt dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft bij werkgever en dat deze arbeidsovereenkomst voortduurt.

Feiten

Werknemer is op 16 oktober 2017 in dienst getreden bij de eenmanszaak, als taxichauffeur. Op 1 mei 2024 is werknemer in dienst getreden bij verweerster, een bv opgericht door dezelfde eigenaar, op basis van een arbeidsovereenkomst. Op 25 april 2025 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 4 mei 2025 heeft verweerster telefonisch meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025 van rechtswege zou zijn geëindigd, stellende dat er sprake was van een contract voor bepaalde tijd. Werknemer betwist dit en stelt dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, die niet rechtsgeldig is opgezegd. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voortduurt, doorbetaling van loon tijdens ziekte, uitbetaling van achterstallig loon en vakantiebijslag, en nakoming van re-integratieverplichtingen. Verweerster stelt dat het dienstverband van rechtswege is geëindigd en betwist de vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en verweerster moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat werknemer bij dezelfde werkgeefster, onder dezelfde leiding en met dezelfde werkzaamheden is blijven werken. De arbeidsovereenkomst is niet van rechtswege geëindigd en duurt voort. Verweerster wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon vanaf 1 mei 2025, het loon tijdens ziekte, het reguliere loon zodra werknemer weer arbeidsgeschikt is, het te weinig uitbetaalde loon over de periode 1 juni 2024 tot 1 mei 2025, en de opgebouwde vakantiebijslag over de relevante periode. De re-integratieverplichtingen worden niet met een dwangsom opgelegd, omdat verweerster nu pas duidelijkheid heeft over het voortduren van het dienstverband.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14687

Zaaknummer: 11772609 VZ VERZ 25-4758

Rechters: I.K. Rapmund

Wetsartikelen: artikel 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Eagle Eye Networks ontslaat werknemer op staande voet zonder dringende reden. Ontslag is niet rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 12 april 2021 in dienst getreden bij Eagle Eye Networks B.V. (hierna: Eagle Eye Networks) als Network Engineer op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, met een salaris van € 6.500 bruto per maand. Per 12 november 2021 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor onbepaalde tijd. Werknemer werkte vier dagen per week thuis en een dag per week op kantoor. Op 24 september 2024 heeft Eagle Eye Networks een “return to office”-beleid ingevoerd, waarbij werknemers per 1 januari 2025 verplicht werden vijf dagen per week op kantoor te werken. Werknemer heeft direct aangegeven dat hij vanwege de zorg voor zijn zieke vrouw en twee kinderen niet aan dit beleid kon voldoen en heeft op 10 januari 2025 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, met als laatste werkdag 28 februari 2025. Op 14 januari 2025 heeft Eagle Eye Networks werknemer per e-mail verzocht een doktersverklaring over te leggen ter onderbouwing van zijn zorgverplichting en aangeboden om zorgverlof op te nemen, met de mededeling dat bij weigering van zorgverlof het dienstverband per direct zou eindigen. Daarnaast werd aangekondigd dat het salaris niet zou worden uitbetaald totdat de doktersverklaring was ontvangen. Werknemer heeft geen zorgverlof opgenomen en geen doktersverklaring overgelegd. Werknemer stelt dat hij op staande voet is ontslagen en vordert primair diverse vergoedingen en een eindafrekening. Eye Networks betwist dat er sprake is van ontslag op staande voet en stelt dat slechts is gewezen op de mogelijke gevolgen van het weigeren van zorgverlof.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter oordeelt dat de e-mail van Eagle Eye Networks van 14 januari 2025, mede gelet op de voorafgaande communicatie en het verwijderen van werknemer uit het systeem, door werknemer redelijkerwijs mocht worden opgevat als een ontslag op staande voet. Eagle Eye Networks heeft het dienstverband per direct beëindigd zonder dat er sprake was van een dringende reden, zodat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is gegeven. Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

is, heeft Eagle Eye Networks de arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd en moet zij werknemer een transitievergoeding (€ 9.081,43 bruto), een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging (€ 10.643 bruto) en een billijke vergoeding (€ 500 bruto) betalen. Daarnaast wordt Eagle Eye Networks veroordeeld tot het verstrekken van een behoorlijke eindafrekening.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 10-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8081

Zaaknummer: 11593563 \ EA VERZ 25-282

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

Advocaten: J. Rosendahl en J.T. Willemsen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van kraamverzorgster in opleiding is niet van rechtswege geëindigd. In belang van werknemer ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond met een billijke vergoeding van € 30.000.

Feiten

Werkneemster is op 8 september 2022 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als leerling-kraamverzorgende. De titel van de arbeidsovereenkomst is “leer-arbeidsovereenkomst”. Op de arbeidsovereenkomst is de collectieve arbeidsovereenkomst Kraamzorg (hierna: cao) van toepassing. Werkgeefster heeft voor de duur van 72 maanden een leaseovereenkomst gesloten terzake van een Citroen C3. Op 2 december 2022 heeft werkgeefster voor de auto met werkneemster een “gebruikersovereenkomst auto van de zaak” gesloten voor de duur van de onderliggende leaseovereenkomst. Met ingang van 2 december 2024 is werkneemster (op kosten van werkgeefster) begonnen met de opleiding tot kraamverzorgende op mbo 3-niveau bij Geboortezorg Academie. Op 26 maart 2025 heeft werkneemster zich bij werkgeefster ziekgemeld. Ook heeft zij zich bij Geboortezorg Academie ziekgemeld voor het examen dat gepland stond op 3 april 2025. Werkgeefster heeft werkneemster per 7 april 2025 beter gemeld. Op 15 april 2025 heeft werkneemster zich bij werkgeefster ziekgemeld wegens burn-outklachten. In de tijd tussen de twee ziekmeldingen heeft werkneemster niet gewerkt. Werkneemster heeft zich bij e-mail van 2 mei 2025 wegens ziekte bij Geboortezorg Academie voor het herexamen van 7 mei 2025 afgemeld. Daarbij heeft werkneemster aangegeven dat zij zich, zodra zij in staat is de opleiding te hervatten, beter zal melden. Bij e-mail van 28 mei 2025 meldt werkgeefster aan werkneemster dat de arbeidsovereenkomst is gesloten in het kader van een BBL-constructie en dat de opleiding feitelijk beëindigd zou zijn. Werkgeefster geeft onder meer aan dat er bij beëindiging van het dienstverband vorderingen zullen worden verrekend, waaronder de auto en de studiekosten. De auto is door werkgeefster geregistreerd bij het Meldpunt Gestolen Voertuigen van de politie. Op 16 juni 2025 is de politie bij werkneemster thuis langsgeweest vanwege de melding. Werkneemster komt op tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Volgens werkneemster is de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege per 30 mei 2025 dan wel 30 juni

2025, de datum waarop de opleiding is beëindigd, geëindigd. Zij voert daartoe aan dat tussen partijen geen ontbindende voorwaarde, ook niet mondeling, is overeengekomen. Daar komt bij dat werkneemster arbeidsongeschikt was en nog steeds is, zodat er sprake is van een opzegverbod.

Oordeel

Ontbindende voorwaarde

Naar het oordeel van de kantonrechter is geen geldige ontbindende voorwaarde overeengekomen. Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat die afspraak is gemaakt en werkgeefster heeft daar tegenover onvoldoende specifiek toegelicht en onderbouwd waar, wanneer en hoe de voorwaarde zou zijn besproken en afgesproken. Weliswaar is wettelijk niet vereist dat een ontbindende voorwaarde schriftelijk is overeengekomen, maar dat had in de gegeven omstandigheden wel van werkgeefster mogen worden verwacht. Het is immers niet duidelijk en dus onvoldoende objectief bepaald wanneer de gestelde voorwaarde zou intreden. Bovendien heeft werkgeefster wel een andere ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst opgenomen, namelijk overlegging van een VOG door werkneemster. Aangezien er geen geldige ontbindende voorwaarde is overeengekomen, is de arbeidsovereenkomst ook niet van rechtswege geëindigd.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond

De kantonrechter is van oordeel dat het verwijt dat werkneemster zich onvoldoende zou hebben ingespannen voor de opleiding geen doel treft. De gestelde agressieve opstelling van werkneemster blijkt enkel uit de correspondentie vanuit werkgeefster na de ziekmelding van werkneemster. Het niet eerder dan 24 juli 2025 inleveren van de bedrijfsauto is geen verwijtbaar gedrag van werkneemster. Reeds bij e-mail van 5 juni 2025 is namens werkneemster de bereidheid uitgesproken om de bedrijfsauto op grond van arbeidsongeschiktheid in te leveren. In reactie daarop is werkgeefster telkens en ten onrechte blijven volharden dat de arbeidsovereenkomst al op 30 mei 2025 beëindigd was en dat de lease moest worden overgenomen of het leasecontract moest worden afgekocht. Zoals hiervoor is overwogen is het onjuist dat de arbeidsovereenkomst was geëindigd. Bovendien bestond er voor werkneemster geen verplichting om het leasecontract over te nemen of de afkoopboete aan de leasemaatschappij te betalen. Dat is volgens artikel 15 van de gebruikersovereenkomst van de auto alleen het geval, als de werknemer de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief beëindigt of wegens dringende reden op staande voet wordt ontslagen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de h-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat de arbeidsovereenkomst door het niet afronden van de opleiding feitelijk inhoudsloos is geworden.

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond

Van de zijde van werkneemster is niet betwist dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, zij het dat werkneemster een andere lezing dan werkgeefster heeft over de gang van zaken. De kantonrechter ziet geen redelijke kans op herstel van de verhoudingen binnen afzienbare termijn. Herplaatsing kan naar het oordeel van de kantonrechter niet aan de orde zijn binnen de kleine onderneming van werkgeefster. Om werkneemster te behoeden voor een moeizaam en spanningsvolle periode van re-integratie bij werkgeefster komt de kantonrechter tot het oordeel dat het in het belang van werkneemster is dat er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Voortzetting van het dienstverband zou aan herstel van werkneemster in de weg staan. Op die grond en niet op grond van enig verwijt aan het adres van werkneemster zal de verzochte ontbinding derhalve worden toegewezen, ook al is er sprake van een opzegverbod wegens ziekte.

Vergoedingen

Aangezien het vorenstaande impliceert dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, is naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding toewijsbaar. De kantonrechter acht het, alle omstandigheden in aanmerking genomen, billijk om aan werkneemster een vergoeding toe te kennen van € 30.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7853

Zaaknummer: 11763468 \ EA VERZ 25-715

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

Advocaten: M.M. Janssens, R. Meinen en E.C. van Steekelenburg

Wetsartikelen: 7:667 BW, 7:669 lid 3 sub g BW, 7:670 BW, 7:671b BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever niet geslaagd in bewijs dat beleid omtrent ontvangen van fooien voor werknemer voldoende duidelijk was. Ontslag op staande voet casinomedewerker, vanwege het verzilveren van achtergelaten spelerscredits als fooi, is niet rechtsgeldig. Toekenning billijke vergoeding van € 6.500.

Feiten

Werknemer (geboren in 1968) is op 1 augustus 2021 in dienst getreden bij werkgeefster als casinomedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is een reglement inclusief gedragscode van toepassing. Op 18 juni 2024 is de vestiging waar werknemer werkzaam was, overgegaan op een *cashless* betalingssysteem. De klanten kopen een 'Magic Pay Card' waar zij credits op kunnen zetten. Met deze credits kunnen de klanten vervolgens spelen op een speelautomaat. De speelautomaat is gekoppeld aan de spelerskaart van de klant die er op dat moment op speelt. Afhankelijk van winst of verlies worden er credits bij- of afgeschreven. De speler dient de overgebleven credits op zijn spelerskaart te zetten als hij de speelautomaat verlaat. De credits op de spelerskaart kunnen vervolgens worden uitbetaald. Wanneer een klant een speelautomaat verlaat zonder zijn credits op zijn spelerskaart te zetten, blijft de automaat gekoppeld aan de spelerskaart van deze klant. Medewerkers van werkgeefster kunnen de automaat in dat geval vrijgeven door de openstaande credits in het systeem af te boeken als gevonden geld. Op 14 maart 2025 is werknemer op staande voet ontslagen, vanwege het verzilveren van achtergelaten credits als fooi. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Hij erkent dat hij op speelautomaten achtergelaten credits heeft verzilverd, maar volgens hem was hij hiertoe gerechtigd. De betreffende klanten hadden volgens hem aangegeven dat deze als fooi waren bedoeld. Werknemer stelt niet op de hoogte te zijn (geweest) van de instructie waaruit volgt dat het niet was toegestaan om op deze manier fooien te ontvangen. Bij tussenbeschikking is Fair Play in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat werknemer ten tijde van de aan hem verweten gedragingen ervan op de hoogte was dat achtergelaten credits geen fooi waren, maar administratief afgeboekt moesten worden als 'gevonden geld', ook wanneer de klant zelf aangaf dat dit fooi was. Fair Play heeft een vijftal schriftelijke verklaringen in het geding

gebracht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Fair Play niet geslaagd in bewijsopdracht

Hoewel de vijf medewerkers allemaal verklaren dat er uitleg is gegeven over het nieuwe *cashless* systeem, volgt uit de verklaringen niet wanneer deze uitleg heeft plaatsgevonden. Fair Play heeft gesteld dat de uitleg in november 2024 en februari 2025 is gegeven; de medewerkers verklaren dat er uitleg is gegeven in juni 2024 (of kort daarna). Van een uitleg op een later moment blijkt niets uit deze verklaringen. Uit de verklaringen volgt bovendien niet dat werknemer bij de uitleg aanwezig was. Al met al is de kantonrechter van oordeel dat Fair Play niet in de bewijsopdracht is geslaagd. Zij heeft dan ook niet aangetoond dat het beleid ten aanzien van het ontvangen van fooien voldoende duidelijk was voor werknemer ten tijde van de aan hem verweten gedragingen. Het ontslag op staande voet is daarmee niet rechtsgeldig gegeven.

Vergoedingen

Fair Play wordt veroordeeld tot het betalen van de transitievergoeding van € 2.633,58 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 3.448,19 bruto. De kantonrechter acht een aan werknemer toe te kennen billijke vergoeding van € 6.500 billijk. Daarbij houdt de kantonrechter er enerzijds rekening mee dat het aannemelijk is dat werknemer nog voor langere tijd in dienst zou zijn geweest van Fair Play en het in ernstige mate aan Fair Play te verwijten is dat het dienstverband is geëindigd. Anderzijds speelt ook mee dat niet is gebleken van omstandigheden waaruit moet worden afgeleid dat werknemer niet binnen afzienbare tijd weer elders aan de slag zou kunnen. De kantonrechter acht het verder aannemelijk dat werknemer met een andere baan een gelijkwaardig salaris kan verdienen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7776

Zaaknummer: 11701943 \ AZ VERZ 25-31

Rechters: Swaanen

Advocaten: M.A.A. van Tongeren en S.G.J. Habets

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

RECHTSPRAAK

Werkneemster is werkzaam op basis van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, nu zij na einde bepaalde tijd heeft doorgewerkt zonder dat nadere afspraken zijn gemaakt (vgl. art. 9 lid 2 cao Schoonmaak). Aanzegging is aan te merken als (niet-rechtsgeldige) opzegging.

Feiten

Werkneemster is sinds 30 oktober 2023 in dienst bij GBM Services B.V. (hierna: GBM) in de functie van schoonmaakster. Op 8 juli 2024 raakte werkneemster betrokken bij een auto-ongeluk. Als gevolg hiervan heeft zij zich in februari 2025 ziekgemeld. Op 27 maart 2025 heeft GBM werkneemster schriftelijk laten weten dat haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zal worden verlengd, waardoor de arbeidsovereenkomst op 30 april 2025 afloopt.

Werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vat het bericht van 27 maart 2025 dan ook op als (niet-rechtsgeldige) opzegging van de arbeidsovereenkomst. Werkneemster verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en GBM te veroordelen tot betaling van loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd?

Beide partijen erkennen dat de eerste arbeidsovereenkomst is aangegaan voor de duur van zes maanden. Niet in geschil is dat de cao Schoonmaak op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Omdat werkneemster na de eerste zes maanden is blijven doorwerken zonder dat nadere afspraken zijn gemaakt, heeft zij op grond van artikel 9 lid 2 van de cao na het verstrijken van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dus vanaf 30 april 2024, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De aanzegging van GBM van 27 maart 2025 is dan ook aan te merken als een opzegging. Omdat werkneemster niet heeft ingestemd met de

opzegging, er geen sprake was van een dringende reden en GBM evenmin toestemming had van het UWV voor de opzegging, is de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd. De opzegging wordt vernietigd.

Loonvordering

Werkneemster heeft recht op loon, omdat de opzegging wordt vernietigd en de arbeidsovereenkomst dus voortduurt. De vordering van werkneemster tot loonbetaling zal worden toegewezen over 27,5 uur per week. GBM zal werkneemster het salaris moeten doorbetalen totdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Voorts wordt GBM veroordeeld tot betaling aan werkneemster van € 1.181,95 bruto, namelijk het verschil tussen het (wegens niet-doorgevoerde cao-verhogingen) verschuldigd salaris en het ontvangen salaris berekend tot 1 mei 2025.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 31-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8266

Zaaknummer: 11787162 \ EA VERZ 25-754

Rechters: C. Kraak

Advocaten: L.N. Huizenga

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben op mondelinge behandeling regeling bereikt over financiële afwikkeling arbeidsovereenkomst. Zij hebben met betrekking tot ontbindingsverzoek uitspraak verzocht. Arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is in dienst van Katoen Natie Logipark B.V. (hierna: Logipark). Logipark verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de g-grond. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling een minnelijke regeling getroffen over de financiële afwikkeling van het dienstverband. De inhoud van die regeling is in een proces-verbaal vastgelegd. Partijen hebben met betrekking tot het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitspraak verzocht. Werknemer refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mede gelet op de referte van werknemer ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 december 2025. Uit de standpunten van partijen blijkt namelijk dat er een redelijke grond is voor ontbinding, aangezien de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van Logipark als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing van werknemer is daarbij niet mogelijk. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst is werknemer niet verwijtbaar. Het verzoek houdt geen verband met het bestaan van een opzegverbod. Iedere partij draagt de eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7838

Zaaknummer: 11832269 \ AZ VERZ 25-36 (E)

Rechters: mr. Kool

Advocaten: R.M.A. Lensen en P.H. Pijpelink

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben op mondelinge behandeling regeling bereikt over financiële afwikkeling arbeidsovereenkomst. Zij hebben met betrekking tot ontbindingsverzoek uitspraak verzocht. Arbeidsovereenkomst ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is in dienst van Stichting Voortgezet Onderwijs Zeeuws-Vlaanderen (hierna: SVOZ). SVOZ verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling een minnelijke regeling getroffen. Partijen hebben met betrekking tot het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst uitspraak verzocht. Werknemer refereert zich aan het oordeel van de kantonrechter.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mede gelet op de referte van werknemer ontbindt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst per 1 januari 2026. Uit de standpunten van partijen blijkt namelijk dat er een redelijke grond is voor ontbinding, aangezien de arbeidsverhouding zodanig is verstoord dat van SVOZ als werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Herplaatsing van werknemer is daarbij niet mogelijk. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst is werknemer niet verwijtbaar. Het verzoek houdt geen verband met het bestaan van een opzegverbod. Partijen hebben overeenstemming bereikt over de financiële afwikkeling van de arbeidsovereenkomst. Deze afspraken zijn vastgelegd in het proces-verbaal van de mondelinge behandeling. Op de mondelinge behandeling hebben partijen afgesproken dat SVOZ wordt veroordeeld tot betaling van € 1.048,38 bruto wegens wettelijke verhoging en € 10,41 wegens wettelijke rente. Deze afspraak is abusievelijk niet opgenomen in de vaststellingsovereenkomst. Aangezien partijen hierover overeenstemming hebben bereikt, wordt dit toegewezen zoals verzocht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 10-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7847

Zaaknummer: 11809119 \ AZ VERZ 25-31 (E)

Rechters: E.K. van der Lende-Mulder Smit

Advocaten: C.A.M. van Vught, mr. F.F.J. van Dijk en M.A. Breewel-Witteveen

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

RECHTSPRAAK

Werkgever in kort geding veroordeeld tot betaling achterstallig loon.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgever en vordert betaling van achterstallig salaris. Werkgever is niet verschenen in de procedure, zodat de kantonrechter werkgever verstek verleent.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer grotendeels toe, omdat de vorderingen niet onrechtmatig of ongegrond worden geacht. De kantonrechter veroordeelt werkgever aan werknemer te betalen het netto-equivalent van een brutobedrag van € 5.219,01, te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging van 50%. Daarnaast wordt werkgever veroordeeld aan werknemer te betalen het netto-equivalent van een brutobedrag van € 360,60, te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging van 50%.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:7452

Zaaknummer: 11958137 \ CV EXPL 25-3578

Rechters: J.N. Bartels

Advocaten: J. Engels

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever in kort geding veroordeeld tot betaling achterstallig loon (€ 11.430.80 bruto).

Feiten

Werknemer is in dienst van 1981 Materieel B.V. en vordert in kort geding betaling van achterstallig loon. 1981 Materieel is niet ter zitting verschenen; tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het loon over de maanden juli tot en met oktober 2025 wordt toegewezen. Het gaat in totaal om € 11.430,80 bruto wat 1981 Materieel nog aan loon moet betalen. Hiervan moet zij loonspecificaties verstrekken. Omdat 1981 Materieel te laat is met de uitbetaling, en niet gebleken is van omstandigheden waaraan dit (gerechtvaardigd) is toe te rekenen, is er aanspraak ontstaan op een verhoging van het loon wegens vertraging. Gelet op artikel 7:625 BW en uitgaande van het bepaalde in de arbeidsovereenkomst dat het loon aan het einde van iedere kalendermaand wordt uitbetaald, gaat het om 50% van het loon van € 2.857,75 bruto per maand voor de maanden juli, augustus en september en 27% (tot vandaag) van dat loon voor de maand oktober. Tezamen gaat het om € 5.058,21 bruto. Er zijn geen omstandigheden die reden geven deze verhoging te beperken. De proceskosten komen voor rekening van 1981 Materieel.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14685

Zaaknummer: 11878473 VV EXPL 25-539

Rechters: J.J. Willemsen

Advocaten: H.L. Thiescheffer

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst keyaccountmanager ontbonden vanwege verstoorde arbeidsverhouding, met toekenning transitievergoeding (€ 101.907) en billijke vergoeding (€ 75.000). Onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid binnen werkgever onzorgvuldig en gebrekkig.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 1996 in dienst bij werkgeefster en vervulde de functie van keyaccountmanager/purchaser. Zijn brutoloon exclusief vakantietoeslag bedraagt € 8500 per maand. In juni 2025 is naar aanleiding van een drietal meldingen een signalenonderzoek uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau. Op 24 juni 2025 is het rapport ‘Signalenonderzoek naar grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid’ aan werkgeefster opgeleverd. Naar aanleiding van het signalenonderzoek is met werknemer gesproken, waarna hij direct op non-actief is gesteld. Op 9 juli 2025 hebben het onderzoeksbureau en werkgeefster de werknemers ingelicht over de resultaten van het signalenonderzoek, waarbij de naam van werknemer is genoemd en ook is benoemd dat hij zich grensoverschrijdend heeft gedragen. Werknemer was bij die bijeenkomst niet aanwezig. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e- dan wel de g-grond. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen verwijtbaar handelen of nalaten werknemer

Van een onafhankelijk onderzoeker mag worden verwacht dat deze zich, als het gaat om een persoonsgericht feitenonderzoek, beperkt tot het objectief vaststellen van het feitencomplex. Dat is hier niet gebeurd. De onderzoeker trekt naar aanleiding van de in het kader van het signalenonderzoek anoniem opgetekende en weinig concrete opmerkingen van een aantal

werknemers zeer vergaande conclusies ten aanzien van de persoon van werknemer. De samenvatting in het rapport wordt gepresenteerd als de uitkomst van een persoonsgericht feitenonderzoek. Dat is kwalijk, want in een signalenonderzoek worden de feiten niet objectief vastgesteld omdat het daarin niet gaat om waarheidsvinding. Reeds hierom is de kantonrechter van oordeel dat het rapport en het onderzoek waar het op is gebaseerd gebrekkig is en niet als een deugdelijke en feitelijk grondslag voor de ontbinding op de e-grond kan dienen. Omdat er geen zorgvuldig onderzoek is gedaan kan verder niet vastgesteld worden wat er precies heeft plaatsgevonden op de werkvloer en in hoeverre werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan het hem verweten ernstig wangedrag.

Verstoorde arbeidsverhouding

De ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt uitgesproken vanwege een verstoorde arbeidsverhouding. Door de handelwijze van werkgeefster rondom het onderzoek en het op non-actief stellen van werknemer daarna, is de arbeidsrelatie onherstelbaar beschadigd geraakt. Duidelijk is dat werkgeefster het vertrouwen in werknemer volledig is verloren. Dat geldt ook voor werknemer, die op de mondelinge behandeling heeft toegegeven dat het steeds moeilijker wordt om terug te keren bij werkgeefster. Herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt.

Vergoedingen

Werknemer heeft recht op de transitievergoeding, die wordt berekend op € 101.907 bruto. Ook is werkgeefster aan werknemer een billijke vergoeding verschuldigd. Zij heeft ernstig verwijtbaar gehandeld, door zonder werknemer eerst te horen de inhoud van het onderzoeksrapport klakkeloos voor waar aan te nemen en vrijwel direct de arbeidsovereenkomst te willen beëindigen. Toen op 9 juli 2025 de werknemers van werkgeefster zijn geïnformeerd over de resultaten van het signalenonderzoek is de naam van werknemer genoemd en is ook benoemd dat hij zich grensoverschrijdend heeft gedragen, terwijl werknemer het onderzoeksrapport pas heeft kunnen inzien nadat werknemer het verzoekschrift had ingediend. De kantonrechter neemt verder in aanmerking dat werkgeefster het verwijt volledig bij werknemer legt, terwijl zij zelf geen blijk heeft gegeven van inzicht in hoe beschadigend haar handelwijze kan zijn voor werknemer. Zij heeft ook niet willen werken aan herstel van de relatie, zodat de verstoorde arbeidsrelatie niet alleen is veroorzaakt door werkgeefster, maar ook door haar in stand is gehouden. De kantonrechter is van oordeel dat een billijke vergoeding van € 75.000 bruto hier passend is, waarbij rekening is gehouden met het lange dienstverband, de mate van verwijtbaarheid van werkgeefster, de aan werknemer toegekende transitievergoeding en met de verwachting dat werknemer niet tot de pensioengerechtigde leeftijd bij werkgeefster werkzaam zou zijn geweest.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6708

Zaaknummer: 11881923 UE VERZ 25-270

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: J.P.C. van Ruiven, R.J.A.C. Haas en A.M. Wevers

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

RECHTSPRAAK

Functiebeschrijving en -waardering. Zowel proces als inhoud van vastgestelde functiebeschrijving kan redelijke toets van kritiek doorstaan. Werkgever heeft in redelijkheid tot besluit kunnen komen de functie van sluisoperator in te delen in schaal 6.

Feiten

Twintig werknemers zijn in dienst bij Rijkswaterstaat. De functie van werknemers is met ingang van 1 oktober 2022 ingedeeld in de functiefamilie Uitvoering, functiegroep Medewerker Operationeel Verkeersmanagement schaalniveau 6 (hierna: MOV-6) van het Functiegebouw Rijk (FGR). Zij verrichten hun werkzaamheden op de Volkeraksluizen, de grootste binnenvaartsluizen van Europa. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Rijk van toepassing. In 2018 heeft een aantal van de werknemers werkzaam als operator in de Volkeraksluizen verzocht tot het doen uitvoeren van een functiewaarderingsonderzoek. Human Capital Group (hierna: HCG) heeft het functiewaarderingsonderzoek vervolgens uitgevoerd. HCG heeft, op basis van het functiewaarderingsstelsel van de sector Rijk (Fuwasys), geadviseerd de functie van werknemers in te delen in de functiefamilie Uitvoering, functiegroep Medewerker Operationeel Verkeersmanagement, schaal 6. Op 1 maart 2023 heeft Rijkswaterstaat het besluit genomen het advies van HCG over te nemen en de indeling in schaal 6 te handhaven. Werknemers zijn echter van mening dat de vastgestelde functiebeschrijving geen goede weergave betreft van de opgedragen werkzaamheden en dat zij hoger ingeschaald zouden moeten worden. Zij hebben op 6 oktober 2023 een verzoek gedaan aan de Geschillencommissie Rijk om hun functie aan te vullen met de juiste taken en verantwoordelijkheden en de functie op de juiste wijze in te delen. De Geschillencommissie Rijk heeft op 28 februari 2024 geoordeeld dat Rijkswaterstaat de functie van de operators in redelijkheid heeft kunnen inschalen in salarisschaal 6. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat de functie van operator met ingang van 1 augustus 2022 gewaardeerd dient te worden in schaal 7 dan wel schaal 8.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werknemers stellen zich op het standpunt dat de in

augustus 2022 vastgestelde functiebeschrijving geen goede weergave betreft van de functie van operator Volkeraksluizen. Zij stellen dat die weergave niet volledig en niet correct is, omdat onvoldoende acht is geslagen op (1) de door de werknemers uit te voeren CA-taken (functionele eindverantwoordelijkheid), (2) het feit dat de werkzaamheden moeten worden verricht in een complex beheersgebied en (3) het feit dat onder de uit te voeren werkzaamheden ook VTS-werkzaamheden vallen. Naar het oordeel van de kantonrechter geeft de functiebeschrijving een afdoende weergave van de door werknemers te verrichten CA-taken (1). De operators hebben weliswaar een bepaalde mate van zelfstandigheid en autonomie, maar de functionele eindverantwoordelijkheid ligt bij de teamleider. Met betrekking tot onderdeel (2) overweegt de kantonrechter dat ook Rijkswaterstaat onderkent dat de Volkeraksluizen een groot en druk complex vormen, met intensief en hectisch werk. De kantonrechter stelt vast dat daar in de functiebeschrijving rekening mee is gehouden. Naar het oordeel van de kantonrechter hebben werknemers in dat kader onvoldoende onderbouwd dat de coördinerende werkzaamheden in de blokken een wezenlijk en/of in tijd gesproken aanzienlijk onderdeel van de werkzaamheden vormt. Ook op dit punt heeft Rijkswaterstaat in redelijkheid tot vaststelling van de functiebeschrijving kunnen komen. Naar het oordeel van de kantonrechter gaat tot slot de vergelijking met VTS-werkzaamheden die de werknemers maken niet op. Vast staat dat de Volkeraksluizen geen aangewezen VTS-post zijn en dat de werknemers ook niet de wettelijke VTS-opleiding hebben gevolgd. De werkzaamheden zijn niet sturend, maar ondersteunend, wat een verschil is met de functie van VTS-operator. Rijkswaterstaat heeft in redelijkheid tot het oordeel kunnen komen de VTS-werkzaamheden niet op te nemen in de organieke functiebeschrijving. De kantonrechter komt tot het oordeel dat zowel het proces als de inhoud van de vastgestelde functiebeschrijving de redelijke toets van kritiek kan doorstaan. Ook ten aanzien van de functiewaardering komt de kantonrechter tot de conclusie dat Rijkswaterstaat een uitvoerig en zorgvuldig proces heeft doorlopen en dat zij in redelijkheid tot het besluit heeft kunnen komen om de functie van operator in te delen in MOV-6 van het FGR. Afwijzing van de vorderingen van werknemers volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:23668

Zaaknummer: 11709901 \ RL EXPL 25-9335

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: K. ten Broek en mr. R. van Vliet

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. 277 facilitair medewerkers gaan van rechtswege mee over van Sodexo naar CBRE. CBRE dient werknemers toe te laten tot bedongen arbeid en overeengekomen salaris te betalen.

Feiten

Na een Europese aanbesteding is met ingang van 1 mei 2020 door Shell International B.V. (hierna: Shell) aan Sodexo de opdracht gegeven voor het verrichten van alle geïntegreerde facilitaire diensten op de locaties van Shell in Nederland. Deze werkzaamheden bestaan kort gezegd uit schoonmaak, catering en beheer. Tot 1 mei 2020 was CBRE de opdrachtnemer van Shell. Een volgende Nederlandse aanbesteding voor de geïntegreerde facilitaire diensten van Shell is begin 2025 uitgezet en gewonnen door CBRE. Op basis daarvan is CBRE met ingang van 1 januari 2026 weer contractspartij van Shell. Tussen Sodexo en CBRE is in geschil of er sprake is van overgang van onderneming. Sodexo vordert in kort geding veroordeling van CBRE tot nakoming van de verplichtingen die ten opzichte van de betrokken werknemers voortvloeien uit overgang van onderneming en deze werknemers toe te laten tot hun werk en hun salaris te betalen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van overgang van onderneming en overweegt daartoe als volgt. Allereerst is van belang dat er sprake is van een ononderbroken voortzetting van nagenoeg dezelfde ondernemingsactiviteiten. CBRE heeft wel aangevoerd dat niet zij maar twee aan haar gelieerde vennootschappen de catering en schoonmaak gaan doen, maar dat kan haar niet baten. Die twee vennootschappen zijn immers in het kader van de (alleen) door CBRE gewonnen aanbesteding ingeschakeld. Voor de vraag of sprake is van overgang van onderneming moeten deze vennootschappen dan ook als één geheel worden beschouwd, nu sprake is van een duurzaam georganiseerde economische entiteit. Van belang is verder dat in ieder geval 179 werknemers op grond van de toepasselijke cao's met ingang van 1 januari 2026 in dienst komen van CBRE, althans haar onderaannemers. Volgens Sodexo vallen nog meer werknemers onder deze cao's, te weten in totaal 209. Hoe dan ook gaat het om het merendeel van de in totaal 277 betrokken werknemers. Dat hierbij sprake is van een gedwongen overgang

neemt niet weg dat er sprake is van een overdracht van een economische eenheid, waarbij ook een rol speelt dat het nagestreefde doel van de toepasselijke regels uit de cao hetzelfde is als dat uit de richtlijn. Tot slot is van belang hoe wordt omgegaan met materiële activa. Uit een door Sodexo overgelegde (en door CBRE onvoldoende inhoudelijk betwiste) lijst volgt dat enkele voorraden worden overgenomen door CBRE en dat er voor het overgrote deel sprake is van bedrijfsmiddelen die door Shell of derden aan Sodexo ter beschikking waren gesteld en die CBRE zal blijven gebruiken. Het gaat dan onder meer om keukenuitrusting, keukenmachines, reproapparatuur en stofzuigers. Weliswaar gaat het dus om activa die niet door CBRE zijn overgenomen, maar zij blijft die in navolging van Sodexo wel gebruiken, wat wijst op identiteitsbehoud. Het feit dat CBRE zelf 50 laptops heeft ingekocht en dat zij gebruik zal maken van eigen IT-systemen is onvoldoende om ondanks het voorgaande niet van identiteitsbehoud te spreken. Al met al is er sprake van overgang van onderneming. De kantonrechter veroordeelt CBRE om met ingang van 1 januari 2026 de verplichtingen na te komen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten van 277 werknemers en deze werknemers toe te laten tot de bedongen arbeid en hun het overeengekomen salaris te betalen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:10279

Zaaknummer: 11979223 KK EXPL 25-814

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: E.M. van den Bergh, J.W.A. Ringeling en M.C.T. Burgers

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft terecht het loon van een werknemer die zonder deugdelijke grond passende arbeid weigerde stopgezet. Er komt groot gewicht toe aan wat de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige hebben geadviseerd.

Feiten

Werknemer werkt sinds 6 december 2021 bij werkgeefster. Op 25 januari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In de periode van 27 januari 2023 tot 23 juni 2023 heeft werkgeefster het loon niet betaald. Op 1 september 2023 heeft werkgeefster opnieuw de loonbetaling gestaakt. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werknemer betaling van een bedrag van € 17.325 aan achterstallig loon, vermeerderd met vakantiegeld, betaling van toekomstig loon en nevenvorderingen. Werknemer voert daarbij aan dat werkgeefster ten onrechte het loon niet heeft betaald. Verder voert werknemer aan dat werkgeefster het loon niet heeft stopgezet, maar heeft opgeschort.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat zij het loon terecht heeft stopgezet. Tijdens de periode van ziekte van werknemer zijn de rapportages van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige bepalend bij het vaststellen van de belastbaarheid van de werknemer en de arbeidsmogelijkheden die daarbij passen. Er komt dus groot gewicht toe aan wat de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige hierover hebben geadviseerd aan de werkgever. De bedrijfsarts heeft in zijn rapportage van 31 oktober 2024 aan werkgeefster gemeld dat de beperkingen van werknemer sterk zijn verbeterd en hij naar verwachting voor einde wachttijd volledig hersteld zal zijn. Ook in het arbeidsdeskundig rapport van het UWV staat dat eigen aangepast werk aanwezig is bij werkgeefster. Daarnaast heeft de bedrijfsarts op 7 augustus 2023 een opbouwschema met werkhervatting gegeven. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens, in overeenstemming met de adviezen van de bedrijfsarts en het UWV, in de gelegenheid gesteld passende arbeid te verrichten. Werknemer heeft de passende werkzaamheden echter niet uitgevoerd terwijl nergens uit blijkt dat hij een deugdelijke grond had om deze te weigeren. Werkgeefster mocht derhalve het loon op grond

van artikel 7:629 lid 3 sub c BW stopzetten. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter kan er bovendien geen misverstand over bestaan dat werkgeefster daadwerkelijk het loon heeft willen stopzetten, nu zij werknemer expliciet heeft verwezen naar artikel 7:629 lid 3 sub c BW en de daarin genoemde sanctie waarbij werknemer zijn aanspraak op loon verliest als hij zonder geldige reden geen passende werkzaamheden verricht. Het verweer van werknemer dat werkgeefster het loon niet heeft stopgezet, maar heeft opgeschort, gaat dus niet op. De conclusie is dan ook dat de vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6720

Zaaknummer: 11910115 \ UV EXPL 25-248

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: mr. T.E. Houkes

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 sub c BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst door werkneemster is opgezegd.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2018 in dienst getreden bij Medsen apotheek Jassies B.V. (hierna: Medsen). Medio 2022 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan en heeft vervolgens bevallingsverlof genoten. Op 19 december 2022 heeft werkneemster aansluitend ouderschapsverlof opgenomen. Op 16 januari 2023 krijgt werkneemster het verzoek om te tekenen voor het budget van haar apotheek voor 2023. Op 24 januari 2023 heeft werkneemster verzocht om terugkoppeling op haar verzoek en aangegeven dat zij heeft begrepen dat het bij de apotheek niet onder controle is. Op 26 januari 2023 krijgt werkneemster bericht dat de opname van het ouderschapsverlof akkoord is. Het ouderschapsverlof is ingegaan per 24 februari 2023. Vanaf 10 maart 2023 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Vervolgens is tussen partijen gecorrespondeerd over het al dan niet doorlopen van het betaald ouderschapsverlof bij ziekte. Ook is tussen partijen gecorrespondeerd over de vergoeding voor bereikbaarheidsdiensten. Als gevolg van de overgang van de activiteiten van Medsen naar Benu Apotheken is werkneemster per 1 november 2023 van rechtswege in dienst getreden van Benu. In december 2023 heeft werkneemster per e-mail vragen gesteld aan een contactpersoon bij Benu over de aan haar aangeboden nieuwe arbeidsovereenkomst, over de verschillen tussen de bestaande en de nieuwe overeenkomst onder meer ter zake van de bonus, de toepasselijkheid van de Cao apothekers in dienstverband, de dienstvergoeding en doorbetaling bij ziekte en verlof inclusief vakantiegeld. Van 22 december 2023 tot en met 10 april 2024 heeft werkneemster opnieuw zwangerschaps- en bevallingsverlof genoten. Vanaf 10 april 2024 is werkneemster gestart met re-integratie. Op 3 maart 2025 heeft werkneemster zich hersteld gemeld. Op 31 maart 2025 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd. Benu is akkoord gegaan met een einde van de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025. Werkneemster verzoekt om Benu te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding van € 20.582 en een billijke vergoeding van € 40.000 bruto.

Oordeel

Het gaat in dit geding om de vraag of de arbeidsovereenkomst van partijen als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Benu door werkneemster is opgezegd. Werkneemster heeft allereerst betoogd dat Benu onvoldoende voortvarend heeft gereageerd op haar vragen over onder meer ouderschapsverlof, de nieuwe arbeidsovereenkomst, dienstenvergoedingen en bonus over 2024. De kantonrechter oordeelt dat Benu voor het beantwoorden van sommige vragen inderdaad veel tijd nodig had. De kantonrechter ziet echter geen reden om uit te gaan van onwil bij de afdeling HR als het gaat om de contacten met werkneemster. Dat een aantal van de vorderingen, bijvoorbeeld over de dienstenvergoeding, pas na maanden werden betaald, is vervelend. Het leidt echter niet tot de conclusie dat Benu ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Daarnaast heeft werkneemster aangevoerd dat Benu tekort is geschoten in haar verplichtingen bij de re-integratie. Ook daarin volgt de kantonrechter haar niet. Dat er iets mis ging bij de verwerking van de administratie van de urenopbouw is wederom vervelend, maar doet niet af aan het resultaat. Dat het UWV Benu een keer per e-mail heeft benaderd maar daarop geen reactie kreeg, kan niet worden aangemerkt als een verwijtbaar gebrek aan medewerking aan een deskundigenonderzoek. De kantonrechter oordeelt verder dat de omstandigheid dat werkgever tijdens het eerste zwangerschapsverlof het verzoek deed aan werkneemster om het budget voor het komende jaar goed te keuren, niet zo vreemd is gezien de verantwoordelijke functie die werkneemster bekleedde en de verwachting op dat moment dat zij later dat jaar weer terug zou zijn op de werkvloer. Dat Benu door dit te vragen over de schreef is gegaan en indirect heeft bijgedragen aan de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, is naar het oordeel van de kantonrechter niet aangetoond. Werkneemster heeft zelf verklaard dat een combinatie van privéomstandigheden en werkomstandigheden debet was aan haar ziekmelding. Het verzoek van werkneemster om een transitievergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:7383

Zaaknummer: 11773269 EJ VERZ 25-137

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: N.Y. Solisa, R.J.T. Zusterzeel en T. Bouwman

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Als gevolg van een medische afzakker is de eerste ziektedag 1 oktober 2018 in plaats van 22 mei 2019. Bij de afspraak dat werknemer 32 uur in plaats van 40 uur zou gaan werken, was sprake van wederzijdse dwaling. Vernietiging aanpassing arbeidsduur.

Feiten

Werknemer is in 2005 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) Renewi. Werknemer heeft in september 2018 een verzoek aan Renewi gedaan om minder te mogen werken. In haar brief van 27 september 2018 heeft Renewi aan werknemer meegedeeld dat het rooster per 1 oktober 2018 zal worden aangepast naar 32 uur per week. Van 1 oktober 2018 tot 22 mei 2019 heeft werknemer op basis van de gewijzigde uren omvang zijn werkzaamheden verricht. Op 22 mei 2019 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanaf 24 juli 2019 is werknemer met re-integratiewerkzaamheden gestart. Naar aanleiding van het onderzoek van 31 januari 2020 heeft de bedrijfsarts Renewi geadviseerd om een deskundigenoordeel aan te vragen. De deskundige van het UWV komt in zijn arbeidsdeskundig rapport van 20 maart 2020 tot de conclusie dat er sprake is van een 'medische afzakker' waardoor de eerste ziektedag van werknemer niet 22 mei 2019 is, maar 1 oktober 2018. Uit onderzoek achteraf was gebleken dat werknemer op die laatste datum al leed aan de geconstateerde ziektes. Renewi heeft na toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst met werknemer per 31 maart 2021 opgezegd. Zij heeft aan werknemer een transitievergoeding betaald, die is gebaseerd op een arbeidsomvang van 32 uur per week. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij nog recht heeft op het verschil in maandelijkse loonbetalingen tussen 32 uur en 40 uur per week over de periode van 1 oktober 2018 tot en met 28 september 2020 (einde wachttijd arbeidsongeschiktheid van 104 weken). Volgens Renewi heeft werknemer daar geen recht op. De kantonrechter heeft de primaire vordering voor een belangrijk deel (te weten: de vernietiging van de aanpassing van de arbeidsduur van 40 uur naar 32 uur) toegewezen. Renewi wenst in hoger beroep dat de toegewezen vorderingen alsnog worden afgewezen.

Oordeel

Het betoog van Renewi dat sprake is van verjaring faalt. Pas op het moment waarop het UWV

had geconstateerd dat er sprake was van een medische afzakker (op 20 maart 2020), behoorde werknemer zich te realiseren dat hij niet tot een urenvermindering had moeten komen maar zich ziek had moeten melden. Hij heeft toen direct juridisch advies ingewonnen. Vanaf begin april 2020 heeft zijn gemachtigde de vordering tot betaling van het achterstallig loon aan Renewi kenbaar gemaakt. Die vordering, die volgens het hof als een beroep op vernietiging van de aanpassing van de arbeidsduur moet worden aangemerkt, is dus op tijd ingesteld. Ook het beroep van Renewi op de klachtplicht faalt, om dezelfde redenen als hiervoor genoemd.

Wederzijdse dwaling

De deskundige van het UWV heeft op 20 maart 2020 vastgesteld dat er sprake is van een medische afzakker en dat de eerste ziektedag 1 oktober 2018 is in plaats van 22 mei 2019. Hiermee staat volgens het hof vast dat werknemer op 1 oktober 2018 niet in staat was om te werken en dus arbeidsongeschikt was. Beide partijen zijn bij het maken van de afspraak dat werknemer 32 uur in plaats van 40 uur zou gaan werken, van een verkeerde voorstelling van zaken uitgegaan. Dit brengt mee dat het beroep op dwaling van werknemer slaagt en dat de kantonrechter de aanpassing van de arbeidsduur terecht heeft vernietigd. Werknemer heeft dan ook recht op het loon gebaseerd op 40 uur per week over de periode 1 oktober 2018 tot 28 september 2020 (wachttijd bij arbeidsongeschiktheid van 104 weken). Het is naar het oordeel van het hof ook niet onredelijk dat de gevolgen van de wederzijdse dwaling voor rekening van Renewi komen, nu zij door de kwalificatie 'medische afzakker' niet in een nadeliger positie is komen te verkeren.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 25-10-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:9129

Zaaknummer: 200.308.473

Rechters: A.A. van Rossum, K. Mans en R.J.A. Dil

Advocaten: L.V. Claassens en C. Uluman

Wetsartikelen: 3:52 BW en 6:228 BW

RECHTSPRAAK

Op werkgever rust niet de verplichting om de pensioenuitkering van gepensioneerden over 2020 te (doen) indexeren conform de loonontwikkeling in de cao voor het verzekeringsbedrijf.

Feiten

Donatus is een onderlinge waarborgmaatschappij. Gepensioneerden zijn allen op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam geweest bij Donatus en hebben bij Donatus pensioen opgebouwd. Tussen Donatus en gepensioneerden zijn pensioenovereenkomsten van kracht. Donatus heeft ervoor gekozen om de uitvoering van de met gepensioneerden gesloten pensioenovereenkomsten onder te brengen bij pensioenuitvoerder Centraal Beheer Achmea (hierna: "CBA"). Tussen CBA en gepensioneerden is het Pensioenreglement Flexibel Bedrijfs Pensioen voor de werknemers van Donatus van toepassing (hierna: 'Pensioenreglement'). In het Pensioenreglement staat een indexeringsregeling. Het Pensioenreglement is per 1 januari 2017 premievrij gemaakt. De opgebouwde pensioenen zijn bij CBA blijven staan. Hierdoor zijn gepensioneerden allemaal 'gewezen deelnemer' geworden. Per 1 januari 2017 is de Uitvoeringsovereenkomst Toeslagen (hierna: "Uitvoeringsovereenkomst") van toepassing in de verhouding tussen CBA en gepensioneerden. In de Uitvoeringsovereenkomst staat de in het geding zijnde indexatieregeling opgenomen. Deze bepaling is vrijwel identiek aan de indexatieregeling zoals vermeld in het Pensioenreglement. Vanaf 1 januari 2010 heeft Donatus jaarlijks beslist dat maximaal geïndexeerd werd op basis van de genoemde loonindex. Over het jaar 2020 veranderde dat. De loonindex was 3,25% en toegekend is 1,20% (de prijsindex). Bij brief van 15 februari 2021 heeft Donatus haar beslissing toegelicht aan gepensioneerden en hun geïnformeerd hoe hun pensioen over het jaar 2020 zou worden geïndexeerd, namelijk tegen een lager percentage dan de loonindex. Donatus heeft in de brief ook toegelicht waarom zij dat zou doen. Per e-mail van 29 april 2021 heeft gepensioeneerde 1 - kort gezegd - zijn bezwaren geuit tegen de toegekende indexatie van 1,20% op basis van de prijsindex in plaats van 3,25%, gebaseerd op de loonindex. Zijn standpunt is dat Donatus slechts zou mogen overgaan tot een lagere indexatie dan verwoord in de ambitie (namelijk jaarlijks indexeren op basis van de loonindex), op het moment dat Donatus in een slechte financiële positie verkeert en dat van dat laatste geen sprake is. Tussen partijen is nog gecorrespondeerd, maar dat heeft

niet geleid tot een oplossing. Gepensioneerden vorderen Donatus te veroordelen de pensioenuitkering van gepensioneerden over 2021 te (doen) indexeren conform de loonontwikkeling in de Cao voor het Verzekeringsbedrijf in 2020, namelijk 3,25%, waarbij Donatus de achterstallige pensioenuitkering vanaf 1 januari 2021 aan gepensioneerden dient te voldoen c.q. laten voldoen.

Oordeel

Concreet gaat het in deze zaak om de vraag of Donatus gerechtigd is de indexatiegrondslag per 1 januari 2021 te versoberen zoals zij dat heeft gedaan. Vast staat dat Donatus tot en met 2020 de pensioenuitkering van gepensioneerden maximaal heeft geïndexeerd op grond van de loonindex. Hierin kwam verandering in 2021 toen Donatus besliste dat de ingegane pensioenen per 1 januari 2021 werden geïndexeerd conform het prijsindexcijfer van 1,20% in plaats van conform de loonontwikkeling in de Cao voor het Verzekeringsbedrijf (hierna : “cao”) van 3,25%. Partijen verschillen van mening over de vraag hoe het woord “ambitie” in de indexatieregeling moet worden uitgelegd. In dit geval gaat het om een pensioen(indexerings)afpraak tussen werkgever en pensioenverzekeraar. De afspraak in die relatie moet volgens de cao-norm worden uitgelegd. Het gaat in dit geval om uitleg van een toeslagbeding dat aanvankelijk was vastgelegd in het Pensioenreglement, waarop gepensioneerden geen invloed hebben gehad. De in de indexatieregeling opgenomen term “ambitie” duidt op een beleidsvrijheid voor Donatus om de indexatiegrondslag te versoberen. Deze beleidsvrijheid volgt ook uit de zin dat de werkgever jaarlijks beslist in hoeverre de ingegane pensioenen en premievrije pensioenafspraken aangepast worden. De kantonrechter overweegt met betrekking tot het beroep van gepensioneerden op goed werkgeverschap dat Donatus de bevoegdheid heeft om jaarlijks te beslissen in hoeverre de pensioenen worden geïndexeerd, zij het dat de ambitie is dat er wordt geïndexeerd op basis van het loonindexcijfer. Daarbij komt, zoals Donatus voldoende heeft onderbouwd, dat zij na een zorgvuldige belangenafweging tot het besluit is gekomen om over 2020 niet met 3,25%, maar met 1,20% te indexeren. De slotsom is dat op Donatus niet de verplichting rust om de pensioenuitkering van gepensioneerden over 2020 te (doen) indexeren conform de loonontwikkeling in de cao voor het verzekeringsbedrijf, namelijk 3,25%. De vorderingen van gepensioneerden zijn daarom niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:7929

Zaaknummer: 11585976 CV EXPL 25-1303 en 11792066 CV EXPL 25-3789

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: F. Huisman en G.R. Derksen

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster beschuldigde SFI van fraude en wangedrag, negeerde sommaties, mailde medewerkers en werd terecht ontslagen op staande voet.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2024 bij SFI Markets B.V. (hierna: SFI) in dienst getreden in de functie van sales trader UK market. Voordat zij in dienst trad bij SFI, werkte werkneemster bij Bloomberg Terminals in het Verenigd Koninkrijk. Daar heeft werkneemster zich per 1 april 2024 ziekgemeld. Het dienstverband liep tot 23 augustus 2025. Werkneemster is een gerechtelijke procedure begonnen tegen Bloomberg, die nog loopt. Werkneemster is bij SFI begonnen in het team Secondary Sales and Trading. Een maand later is werkneemster overgegaan naar het team Syndicated Loans. In december 2024 hebben haar manager en werkneemster het meerdere keren gehad over de bonus van werkneemster en zijn voorstellen gedaan over te behalen doelen en de hoogte van de bonus aan het management. Werkneemster ging ervan uit dat zij een bonus van ongeveer € 65.000 bruto zou ontvangen. SFI heeft toen uitgelegd dat werkneemster, nog los van te behalen doelen en goed functioneren, in principe niet in aanmerking kwam voor een bonus over het jaar 2024/2025 omdat zij pas drie maanden bij het team Syndicated Loans werkte. Werkneemster is vervolgens begonnen over aanhoudende schendingen door SFI, wangedrag van de medeoprichter van SFI en de angstcultuur binnen SFI, die volgens haar negatieve invloed hadden op haar gezondheid en functioneren. Werkneemster heeft verder benoemd dat zij had ontdekt dat ze anderhalve maand illegaal had gewerkt voor SFI, dat ze van SFI bij de douane had moeten liegen over de startdatum van haar werkzaamheden, dat ze op instructie van SFI loonheffingsdocumenten moest antedateren, dat de 30%-regeling niet voortvarend was geregeld en dat ze op basis van een onjuiste voorstelling van zaken de arbeidsovereenkomst had getekend. Verder heeft werkneemster zich in het gesprek uitgelaten over het gedrag van de medeoprichter van SFI, dat hij te veel had gedronken tijdens een zakenreis en zichzelf tijdens een vergadering had bevuild met ontlasting. Werkneemster heeft verzocht in heroverweging te nemen of zij in aanmerking kwam voor een volledige bonus omdat zij er anders ongeveer € 100.000 op achteruit ging in salaris in vergelijking met haar vorige baan.

Nadat het gesprek was beëindigd is tijdens een intern overleg besloten dat werknemster uit haar functie werd ontheven met behoud van salaris en dat de arbeidsovereenkomst niet werd verlengd. Dit is werknemster kort daarna meegedeeld in een tweede gesprek. Werknemster heeft geschreven dat zij documentatie en opnames had die meerdere gevallen van serieus wangedrag van medewerkers van SFI ondersteunden en zij heeft voorbeelden genoemd waarbij opnieuw de medeoprichter van SFI en de managing partner SFI werden aangehaald. Werknemster heeft tot slot verzocht om uiterlijk op 4 april 2025 te bevestigen dat haar juridische kosten werden gedekt en dat de verklaringen van de managing partner SFI niet die van SFI weerspiegelden, bij gebreke waarvan zij het Huis van Klokkenluiders, de AFM, de DNB, de relevante immigratie- en belastingautoriteiten en andere regelgevende kanalen zou inschakelen. Tussen 5 en 10 april 2025 heeft werknemster (oud-)medewerkers en relaties van SFI benaderd over de situatie die speelde bij SFI. Op 11 april 2025 om 23:01 uur heeft werknemster aan alle medewerkers van SFI een e-mail gestuurd met in de bijlage een geluidsfragment van het telefoongesprek met de managing partner SFI, waarin onder meer is vermeld: *"You have not seen me in the office since 1 April 2025. This is not due to misconduct, underperformance, or any breach on my part. It is because I made a protected whistleblowing disclosure under de Wet bescherming klokkenluiders (...), concerning instructions to commit immigration and tax fraud, as well as serious misrepresentations to induce me into signing a contract, resulting in a six-figure loss to my salary."* Bij gewone en aangetekende e-mail en brief van 16 april 2025 heeft de gemachtigde van SFI aan werknemster geschreven dat zij zich niet had gehouden aan de sommaties van de brief van 10 april 2025, dat haar acties niet alleen niet acceptabel waren, maar ook schadelijk voor SFI en de individuen die zij bij naam noemde en dat zij zich daarom niet als goed werknemer gedroeg. Verder schreef de gemachtigde van SFI, samengevat, dat het handelen van werknemster een dringende reden vormde voor een ontslag op staande voet en dat SFI haar nog een laatste kans gaf om binnen 48 uur een schriftelijke verklaring af te geven waarin zij zou weergeven dat het verzenden van de e-mail naar alle medewerkers niet proportioneel/passend was en zij niet al haar collega's op deze manier had mogen betrekken bij deze individuele kwestie tussen haar en SFI. Op 18 april 2025 heeft de gemachtigde van SFI werknemster ontslag op staande voet aangezegd, omdat zij niet had gereageerd op de brief van 16 april 2025 en niet de gevraagde verklaring had afgegeven. In een andere e-mail van 12 april 2025, gericht aan 33 medewerkers, schreef werknemster dat ze bepaalde informatie over misleiding (ten aanzien van de bonus) tijdens de sollicitatieprocedure, het plegen van immigratiefraude en het vervalsen van een belastingdocument, had doorgegeven aan de AFM, de DNB en het Huis voor Klokkenluiders. Op 21 april 2025 heeft werknemster een e-mail gestuurd aan het management van SFI waaruit bleek dat ze geen kennis had genomen van het ontslag op staande voet. Bij e-mail van 25 april 2025 heeft de gemachtigde van SFI onder meer uiteengezet waarom zij vindt dat

werkneemster niet onder de klokkenluidersregeling valt. SFI heeft werkneemster op 28 april 2025 in kort geding gedagvaard en – samengevat – gevorderd om werkneemster te veroordelen tot het staken en gestaakt houden van haar beschuldigingen richting derden, waaronder de media, op straffe van een dwangsom. Bij kort geding vonnis van 9 juli 2025 is werkneemster op verbeurte van een dwangsom geboden om – kort gezegd – iedere vorm van communicatie aan (ex-)werknemers, klanten en relaties van SFI aangaande het einde van haar arbeidsovereenkomst en SFI of haar medewerkers, te staken en gestaakt te houden en/of zich te onthouden van verdere beschuldigingen over hen. Werkneemster verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

Ook als werkneemster verkeerd is voorgelicht over bonus, 30%-regeling en visum, gaan haar beschuldigingen te ver. Zij is geen klokkenluidster; het betreft een individuele kwestie. Beschuldigingen zoals fraude en intimidatie zijn niet onderbouwd. De sommatie van SFI op 10 april om te stoppen met uitlatingen was terecht. Na de e-mail van 11 april met ernstige beschuldigingen aan alle medewerkers, wees SFI op 16 april op een dringende reden voor ontslag en gaf werkneemster een laatste kans. Toen zij niet reageerde en doorging met berichten, kon SFI op 18 april niet anders dan ontslag op staande voet geven. Dat werkneemster lijdt aan CPTSS en psychische klachten had, heeft zij niet vóór het ontslag gemeld. SFI kon dit niet weten. Het ontslag op staande voet is onverwijld en op goede grond gegeven. De gevraagde bonus is niet toewijsbaar; doelen en berekening zijn onduidelijk en prestaties waren onder de maat. Het verzoek tot opheffing van het verbod wordt afgewezen; SFI heeft nog steeds een zwaarwegend belang. De lening van € 5.000 moet worden terugbetaald; kwijtschelding was onderdeel van een niet-geaccepteerde regeling. Ook terugbetaling van € 13.000 en € 254,63 is toewijsbaar. Verlofuren worden niet uitbetaald; SFI mag te veel betaalde uren terugvorderen. De overige tegenverzoeken van SFI zijn toewijsbaar. Bij voortijdige beëindiging moeten relocation fee, kosten 30%-regeling, eerste maand huur en visumkosten worden terugbetaald. Het ontslag op staande voet houdt stand, dus SFI mag deze kosten terugvorderen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:7882

Zaaknummer: 11754522 EA VERZ 25-685

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: N.T.A. Zeeuwen en E.T. Panneflek

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter wijst het verzoek van Stek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst af, omdat geen van de aangevoerde ontslaggronden voldragen is en van Stek kan worden verlangd verdere stappen te zetten om de arbeidsrelatie te herstellen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2020 in dienst bij Stek als wijkbeheerder. In november 2023 heeft er een regio-overleg plaatsgevonden waarbij werknemer aanwezig was. Werknemer is van mening dat er tijdens het overleg discriminerende opmerkingen zijn gemaakt. Dit heeft werknemer besproken met een collega en zodoende heeft hij haar bezocht op haar werkplek. Op 27 december 2023 heeft de betreffende collega een “Registratieformulier agressie & geweld” ingevuld tegen werknemer. Het betreft een interne melding van intimidatie en provoceren op 19 december 2023. Op 19 december 2023 heeft Stek met werknemer een gesprek gevoerd waarin een verbeterplan aan hem is overgelegd. Op 8 en 10 januari 2024 zijn gesprekken gevoerd met werkgever. Stek heeft een coachingstraject aan werkgever aangeboden. Werkgever heeft aangegeven zich niet in de verbeterpunten te herkennen en wil het verbeterplan niet ondertekenen. Stek heeft op 10 januari 2024 werkgever op non-actief gesteld. Dit is op 12 januari 2024 schriftelijk bevestigd. Op 31 januari 2024 is een mediationtraject gestart. Binnen het team waarin werkgever werkzaam is, wordt begonnen aan teamsessies, ter bespreking van de sfeer en mede naar aanleiding van wat er in het regio-overleg van november 2023 gezegd zou zijn en de onrust die dit veroorzaakt heeft. Sinds 14 mei 2024 is werknemer ziek gemeld. Op 30 juli 2024 heeft werknemer een klacht ingediend bij de bestuurder van Stek tegen zijn leidinggevende en de P&O adviseur. Hij stelt dat gedragingen van beide medewerkers hebben geleid tot aanzienlijke vertragingen in het tot stand komen van een consult bij de bedrijfsarts. Eind november 2024 wordt re-integratie gestart. De re-integratie is ingezet elders binnen de organisatie, gezien de samenwerkingsproblemen. Werknemer wil geen andere werkzaamheden verrichten en stelt uitsluitend te willen re-integreren in zijn eigen functie, waardoor het re-integratietraject tot stilstand komt. De bedrijfsarts adviseert op het spreekuurconsult van 19 februari 2025 opnieuw mediation. Op 11 juni 2025 oordeelt de bedrijfsarts dat werknemer op medische

gronden niet langer arbeidsongeschikt is maar dat er nog een arbeidsconflict is. Op 9 juli 2025 verschijnt werknemer op het werk om te werken. Stek is het hier niet mee eens en stelt werknemer op 10 juli 2025 opnieuw op non-actief. Stek verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege disfunctioneren, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding, meer subsidiair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen en uiterst subsidiair vanwege een combinatie van de hiervoor genoemde gronden.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen d-grond. Werknemer heeft na 19 december 2023 onvoldoende gelegenheid gehad om zijn functioneren te verbeteren. Dat werknemer het verbeterplan niet heeft willen ondertekenen, maakt nog niet dat Stek als werkgever werknemer geen gelegenheid hoeft te geven om zijn functioneren te verbeteren. Dus is niet voldaan aan het vereiste dat de werknemer voldoende in de gelegenheid is gesteld om zijn functioneren te verbeteren. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen g-grond. De kantonrechter ziet dat er veel gebeurd is tussen Stek en werknemer. Uit het dossier en hetgeen ter zitting is besproken - de klachten, de verwijten over en weer - komt naar het oordeel van de kantonrechter wel naar voren dat er sprake is van een verstoring van de arbeidsverhouding. Maar om tot een voldragen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst te komen moet sprake zijn van een ernstige en duurzame verstoring, zodanig dat niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze lat is naar het oordeel van de kantonrechter niet gehaald. Zoals volgt uit wat de kantonrechter hiervoor heeft overwogen over de d-grond, heeft Stek als werkgever de onderlinge verhoudingen in eerste instantie op scherp zijn gezet vanwege haar communicatie, de toon en de aanpak rondom het (dis)functioneren van werknemer en het verbeterplan. De kantonrechter wil niet zeggen dat het opstellen van een verbeterplan niet mocht, maar stelt vast dat het aanbieden van het verbeterplan in deze vorm bijgedragen heeft aan de verstoorde verhouding. Op grond van het voorgaande concludeert de kantonrechter dat de verstoring van de arbeidsrelatie wel ernstig is, maar niet zodanig duurzaam dat van Stek niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter sluit niet uit dat nadere gesprekken tussen werknemer en medewerkers van Stek zullen kunnen leiden tot het oplossen van de verstoorde verhoudingen. De kantonrechter is van oordeel dat van Stek verlangd kan worden een dergelijke poging te ondernemen. Het feit dat deze procedure is gevoerd en dat de communicatie in deze procedure tussen (de gemachtigden van) Stek en werknemer moeizaam liep, hoeft daaraan niet in de weg te staan. De kantonrechter is ook van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen e-grond. Wat Stek heeft aangevoerd is onvoldoende om tot het oordeel te komen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden

gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De kantonrechter is van oordeel dat het door werknemer innemen van het standpunt dat een medewerker van Stek zich negatief over hem heeft uitgelaten jegens Wooninvest, geen verwijtbare gedraging oplevert in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Dit zou anders kunnen zijn als vast zou staan dat een dergelijke beschuldiging zonder enig aanknopingspunt is gedaan. Dit is de kantonrechter echter, gelet op de concrete onderbouwing die werknemer heeft gegeven, niet gebleken. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook het verzoek op de i-grond niet toewijsbaar. Uit het voorgaande volgt dat noch de d-grond, noch de g-grond, noch de e-grond voldragen is. De door Stek aangevoerde omstandigheden rechtvaardigen naar het oordeel van de kantonrechter niet de conclusie dat voortzetting van het dienstverband niet van Stek kan worden gevergd. De kantonrechter betreft daarbij dat uit voorgaande overwegingen ten aanzien van het (dis)functioneren en de verstoorde verhouding volgt dat van Stek kan worden verlangd dat zij nog stappen neemt. De eindconclusie is dat de kantonrechter het verzoek van Stek zal afwijzen en dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden ontbonden.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:23953

Zaaknummer: 11915475 \ EJ VERZ 25-84228

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: E.P. Cornel, mr. A.E. Epe en G.J. Kessels

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:669 lid 3 sub i BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af omdat hij nog niet volledig arbeidsgeschikt is en niet aannemelijk is dat de backofficewerkzaamheden reeds de bedongen arbeid zijn geworden.

Feiten

Werknemer werkt sinds 6 december 2004 bij (de rechtsvoorganger van) werkgever. Vanaf 1 januari 2013 heeft hij de functie van conciërge. Op 21 maart 2023 heeft werknemer zich ziekgemeld vanwege hartklachten. Op 3 juli 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld in verband met de diagnose darmkanker. Na de eerste ziekmelding is werknemer in oktober 2023 gestart met de opbouw van werkzaamheden in zijn functie als conciërge met een aangepast takenpakket. Werknemer liep daarbij mee met zijn collega A. Na de tweede ziekmelding is werknemer in november 2024 gestart met een opbouw in aangepaste eigen taken onder leiding van B, operationeel coördinator van de afdeling Facilitair en Huisvesting bij werkgever. Werknemer heeft uit het door B op 16 april 2025 voor hem opgestelde opbouwschema afgeleid dat hij per 2 juni 2025 fulltime aan het werk kan zijn in de functie van backofficemedewerker, wat volgens werknemer wordt bevestigd in het e-mailbericht van B van 20 mei 2025. Ook de arbeidsdeskundige van de ARBO-dienst heeft in haar rapportage van 7 juli 2025, aangepast op 14 juli 2025, gezegd dat werknemer vanaf 2023 in de praktijk de nieuw bedongen arbeid van medewerker backoffice verricht. Werkgever is het niet eens met werknemer en voert aan dat werknemer tot op heden niet volledig arbeidsgeschikt is voor alle werkzaamheden die horen bij de functie conciërge C. Het is dus terecht dat er nog een inhouding op zijn loon plaatsvindt. Gezien de adviezen van de bedrijfsarts met een positieve prognose in de eigen functie, mag van werknemer verwacht worden dat hij, naast administratieve werkzaamheden, ook weer werkzaamheden in de frontoffice gaat doen, zoals baliewerkzaamheden. De backofficewerkzaamheden zijn de aangepaste arbeid in het kader van re-integratie en niet de bedongen arbeid. Bovendien bestaat de functie medewerker backoffice niet binnen werkgever, zo stelt werkgever. Er is een impasse ontstaan en werknemer heeft in kort geding gevorderd dat werkgever hem toelaat tot de werkzaamheden van medewerker backoffice voor 40 uren per week en een (voorschot) op zijn (ingehouden) volledige loon.

Oordeel

Bekeken moet worden of de bedrijfsarts heeft geconcludeerd dat werknemer 100% arbeidsgeschikt is. Dat is niet het geval. In de rapportage van de bedrijfsarts van 18 juli 2025 staat dat werknemer op dat moment 32 uur werkt en in de rapportage van 11 september 2025 staat 28 uur. De bedrijfsarts heeft wel meerdere keren aangegeven dat werknemer kan opbouwen tot volledige contracturen op basis van de vastgestelde belastbaarheid, maar niet is gesteld of gebleken dat werknemer inmiddels 40 uur werkt. Overigens heeft ook de arbeidsdeskundige overwogen dat de door werknemer gewenste functie van medewerker backoffice niet volledig passend is gezien de urenopbouw. De vordering van werknemer om hem toe te laten tot die werkzaamheden op basis van 40 uur per week is dus prematuur. Datzelfde geldt voor het gevorderde voorschot op het ingehouden loon. Hoewel de eisen van werknemer reeds afstuiten op de omstandigheid dat hij (nog) niet 40 uur per week werkzaam is, overweegt de kantonrechter - ten overvloede - dat er op dit moment nog te veel onduidelijk is om op voorhand te kunnen concluderen dat de verrichte werkzaamheden in de backoffice de bedongen werkzaamheden zijn geworden, waaraan werknemer (de gevorderde) rechten zou kunnen ontleenen. De vraag of de taken die werknemer tijdens zijn re-integratie heeft uitgevoerd de bedongen arbeid zijn geworden is op dit moment niet te beantwoorden zonder het deskundigenoordeel van de arbeidsdeskundige en nader onderzoek. Voor zo'n onderzoek is in een kortgedingprocedure geen plaats. Dat een gelijklopende vordering in een te voeren bodemprocedure zal worden toegewezen is dus op voorhand onvoldoende aannemelijk en de kantonrechter kan hier niet op vooruitlopen door de gevraagde voorzieningen te treffen. De vorderingen zijn ook om deze reden niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6696

Zaaknummer: 11873301 \ UV EXPL 25-221

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: B.E.J.M. Tomlow en C. de Bruin

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot wedertewerkstelling en om werkgeefster te veroordelen om een opdracht te verlenen aan de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2020 in dienst bij Stichting Woonstichting Stek (hierna: STEK) in de functie van wijkbeheerder met een loon van € 4.003 bruto per maand. Werknemer is van mening dat tijdens een overleg in november 2023 discriminerende opmerkingen zijn gemaakt. Op 19 december 2023 is werknemer een verbeterplan voorgelegd met als aandachtspunten onder meer zijn houding en gedrag. Op 27 december 2023 is er een "Registratieformulier agressie & geweld" ingevuld dat betrekking had op een melding van intimidatie en provoceren door werknemer. In januari 2024 zijn gesprekken gevoerd over het gevoel van onveiligheid binnen het team. Stek heeft werknemer een coachingtraject aangeboden. Werknemer heeft het verbeterplan niet ondertekend. Eind januari 2024 is een mediationtraject gestart. Sinds 14 mei 2024 is werknemer ziek. Op 30 juli 2024 heeft werknemer bij de bestuurder van Stek een klacht ingediend tegen zijn leidinggevende en de P&O-adviseur. Hij stelt dat gedragingen van beide medewerkers hebben geleid tot aanzienlijke vertragingen in het tot stand komen van een consult bij de bedrijfsarts. Stek heeft een extern bureau Bezemer en Schubad verzocht om onafhankelijk advies over welke vervolgstappen te zetten in het traject met werknemer. Het rapport van 29 oktober 2024 benadrukt het belang van het inzetten van een verbetertraject en mediation. Eind november 2024 wordt re-integratie gestart. Er ontstaat discussie over de vraag of werknemer in zijn eigen functie kan re-integreren. Werknemer wordt opnieuw op non-actief gesteld en de mediation wordt beëindigd. Werknemer vraagt een deskundigenoordeel bij het UWV. Het UWV oordeelt dat Stek zich onvoldoende heeft ingespannen voor de re-integratie van werknemer omdat er geen begin is gemaakt met spoor 2-activiteiten. Op 9 oktober 2025 heeft Stek een ontbindingsverzoek ingediend bij de kantonrechter. De ontbindingsprocedure is gelijktijdig behandeld met dit kort geding. De ontbinding wordt afgewezen omdat er geen sprake is van een voldragen d-, g-, e- of i-grond. Werknemer vordert wedertewerkstelling in zijn functie van wijkbeheerder, Stek te veroordelen om een opdracht te verlenen aan de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen en Stek te veroordelen het

complete personeelsdossier ter beschikking te stellen.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst niet zonder meer recht geeft op het mogen verrichten van arbeid, maar dat voor een ingrijpende maatregel als een op non-actiefstelling slechts grond is als er sprake is van dusdanig zwaarwegende omstandigheden dat van de werkgever in redelijkheid niet langer gevergd kan worden dat hij de werknemer tot de bedongen arbeid toelaat. Nu het ontbindingsverzoek van Stek is afgewezen en de arbeidsovereenkomst derhalve onverkort voortduurt, ligt het in beginsel op de weg van Stek om werknemer weer tot zijn werkzaamheden toe te laten. Desondanks zijn er naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter in dit geval dusdanige zwaarwegende omstandigheden dat van Stek in redelijkheid niet kan worden gevergd werknemer per direct tot zijn werkzaamheden toe te laten. De kantonrechter is van oordeel dat er wel sprake is van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter stuurt aan op mediation. Verder weegt de kantonrechter mee dat werknemer ziek (gemeld) is en dat er tussen partijen discussie is ontstaan over de vraag of werknemer de re-integratie in het eerste of tweede spoor dient voort te zetten. De vordering om toegelaten te worden tot zijn eigen werkzaamheden wordt daarom afgewezen. Ook de vordering van werknemer tot toelating tot de appgroep en de mailbox wordt afgewezen. De vordering om STEK opdracht te verlenen aan de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen om een onderzoek te doen naar wie van Stek wat voor informatie over hem heeft verstrekt, wordt op grond van het klachtenreglement afgewezen. Het klachtenreglement geeft Stek niet de mogelijkheid of bevoegdheid om een opdracht te geven aan de klachtencommissie zolang over de klacht niet gesproken is met de leidinggevende ofwel de bestuurder. Vast staat dat dit (formeel) niet gebeurd is en dat de klachtencommissie gebonden is aan dit klachtenreglement.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:23952

Zaaknummer: 11895205

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: E.P. Cornel, mr. A.E. Epe en G. Kessels

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 254 Rv

RECHTSPRAAK

Terugbetalingsregeling in opleidingsovereenkomst kwalificeert als studiekostenbeding gelet op de samenhang met de arbeidsovereenkomst. Vordering tot terugbetaling afgewezen omdat geen duidelijkheid is verschaft over financiële consequenties.

Feiten

Op 6 december 2022 heeft gedaagde een opleidingsovereenkomst gesloten met IT Academie B.V. (hierna: ITA). Aan de opleiding is een baangarantie gekoppeld indien deze met succes wordt afgerond door het behalen van bepaalde certificaten. Op 16 januari 2023 heeft met gedaagde een voortgangsgesprek plaatsgevonden. Gedaagde heeft op 31 januari 2023 aan ITA medegedeeld dat hij de opleiding wegens persoonlijke problemen wilde beëindigen. Bij brief van 4 april 2023 heeft ITA aanspraak gemaakt op betaling van € 5.000 wegens afkoop studiekosten. ITA vordert – samengevat – veroordeling van gedaagde tot betaling van € 5.705. Het daadwerkelijk gedurende bepaalde tijd in dienst nemen van of uitlenen van een cursist, vormt voor ITA de basis van haar verdienmodel bij een dergelijke opleiding. Om die reden is in de overeenkomst opgenomen dat de cursist zich minimaal een jaar aaneengesloten verbindt aan IT Zaken of ITA. Hieraan is een boetebeding gekoppeld. ITA wil hiermee voorkomen dat zij met opleidingskosten van de cursist wordt opgezaagd, indien de overeenkomst door toedoen van de cursist binnen een jaar wordt beëindigd. Aangezien gedaagde binnen een jaar de opleidingsovereenkomst op eigen initiatief heeft beëindigd, heeft ITA op 4 april 2023 een factuur naar gedaagde verzonden voor een bedrag van € 5.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de vordering niet toewijsbaar is, omdat het boetebeding in de opleidingsovereenkomst moet worden gekwalificeerd als een studiekostenbeding. ITA heeft in de opleidingsovereenkomst de voorwaarde gesteld dat de cursist minimaal een jaar verbonden blijft aan ITA en dat – na goed verloop – na 20 weken een arbeidsovereenkomst zou worden gesloten. De eerste 20 weken betreffen een precontractuele periode. Gelet hierop zou de opleidingsovereenkomst deel uit gaan maken van de arbeidsovereenkomst. Het boetebeding is bedoeld als vergoeding voor de

gemaakte studiekosten, maar gelet op de samenhang met de arbeidsovereenkomst betreft dit in principe een terugbetalingsregeling die voor een jaar geldt. Om die reden is het boetebeding gelijk aan een studiekostenbeding. Aan een terugbetalingsregeling voor opleidingen tijdens een dienstverband wordt in het algemeen de eis gesteld dat de consequenties daarvan duidelijk aan de werknemer moeten zijn uiteengezet. Het staat ITA in beginsel vrij om een studiekostenbeding te sluiten met haar cursisten, maar zij dient hierin (als aanstaande goed werkgever) duidelijkheid te verschaffen met betrekking tot de financiële consequenties daarvan (zie daarvoor HR 10 juni 1983, NJ 1983/796). Daaraan heeft ITA niet voldaan. De studiekosten zijn namelijk niet gespecificeerd in de opleidingsovereenkomst. Ook had ITA gedaagde vooraf duidelijk moeten maken welk financieel risico hij loopt, indien gedaagde de afspraken in de studieovereenkomst niet nakomt. ITA heeft hieraan niet voldaan aangezien gedaagde al aan de opleiding was begonnen en pas drie weken later op de hoogte werd gesteld van het boetebeding. De conclusie is dat gedaagde de vordering niet hoeft te betalen, omdat ITA hem onvoldoende heeft geïnformeerd over de opleidingskosten c.q. het boetebeding. ITA wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:6973

Zaaknummer: 11429826 \ CV EXPL 24-4085 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: H.G.J. Jacobs en C.G.A. Mattheussens

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

De vordering van werkgever tot inzage van bescheiden die in gerechtelijke bewaring zijn gegeven wordt afgewezen. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat (ex-)werknemer ten opzichte van werkgever onrechtmatig handelt of tekortschiet.

Feiten

Werknemer is oud-werknemer van het Amerikaanse Monolithic Power Systems Inc. (hierna: 'MPS'). Werknemer is uit hoofde van zijn arbeidsrelatie met MPS gedetacheerd geweest bij Axign B.V. (hierna: 'Axign') in Nederland, een dochteronderneming van MPS. Tussen MPS en werknemer is een arbeidsgeschil ontstaan. De detachering van werknemer bij Axign is beëindigd per 15 juni 2025. De arbeidsrelatie tussen MPS en werknemer is beëindigd per 9 juli 2025. Op 6 oktober 2025 is, op verzoek van Axign c.s., door de deurwaarder conservatoir bewijsbeslag gelegd. Voor deze beslaglegging hadden Axign c.s. verlof gekregen van de rechtbank Overijssel bij beschikkingen van 17 september 2025 en 25 september 2025. In deze procedure in kort geding vorderen Axign c.s. inzage en afschrift van (een deel van) de bescheiden die in gerechtelijke bewaring zijn gegeven. Aan deze vordering hebben Axign c.s. de stelling ten grondslag gelegd dat werknemer tekort is geschoten in de nakoming van verplichtingen voortvloeiend uit de (inmiddels beëindigde) arbeidsrelatie en onrechtmatig heeft gehandeld omdat hij bedrijfsgevoelige informatie van Axign c.s. onrechtmatig heeft verkregen en onrechtmatig onder zich houdt, waarbij het vermoeden bestaat dat werknemer Axign c.s. onrechtmatig beconcurrereert of zal gaan beconcurreren.

Oordeel

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Degene die inzage, afschrift of uittreksel verlangt om een door hem vermoede tekortkoming of onrechtmatige daad te kunnen aantonen, zal gemotiveerd zodanige feiten en omstandigheden dienen te stellen en met eventueel reeds voorhanden bewijsmateriaal moeten onderbouwen, dat voldoende aannemelijk is dat die tekortkoming of onrechtmatige daad zich heeft voorgedaan of dreigt voor te doen. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter hebben Axign c.s. niet aan deze maatstaf voldaan. Axign c.s. hebben ter onderbouwing van hun vermoeden van onrechtmatig handelen door

werknemer aangevoerd dat werknemer bedrijfsgevoelige informatie van Axign c.s. vanaf zijn werklaptop heeft gedownload naar privéapparaten, terwijl hij wist dat zijn arbeidsrelatie met MPS zou worden beëindigd en hij een eigen eenmanszaak had opgericht. Werknemer heeft het (actief) downloaden van gegevens vanaf zijn werklaptop naar privéapparaten gemotiveerd betwist, althans voor veruit het grootste deel van de documenten. Ten aanzien van elf documenten heeft werknemer erkend dat hij deze actief heeft gedownload en opgeslagen op de werklaptop. Met betrekking tot deze documenten heeft werknemer onbetwist aangevoerd dat het geen bedrijfsgevoelige informatie betreft. Axign c.s. maken werknemer ook het verwijt dat hij met zijn iPad en/of iPhone foto's heeft gemaakt van bedrijfsgevoelige informatie die op het beeldscherm stond van zijn werklaptop. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter is het feit dat werknemer foto's heeft genomen van vertrouwelijke informatie uit de MPS-omgeving, op zichzelf niet genoeg om te kunnen aannemen dat voldoende aannemelijk is dat werknemer ten opzichte van Axign c.s. een norm heeft geschonden. Feit is immers ook dat er in de Verenigde Staten een arbeidsgeschil loopt tussen MPS en werknemer en dat werknemer zich daarin noodzakelijkerwijs zal moeten verdedigen. Ook het feit dat werknemer op 12 juni 2025 een eenmanszaak heeft opgericht, is onvoldoende om te kunnen oordelen dat aannemelijk is dat werknemer ten opzichte van Axign c.s. onrechtmatig handelt of tekortschiet.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:7260

Zaaknummer: C/08/339674 / KG ZA 25-251

Rechters: H. Bottenberg-Van Ommeren

Advocaten: M.G. van de Langemheem, M.H.S. Berghuijs, E.C. Menkhorst en M.C. Wichhart

Wetsartikelen: 194 Rv

RECHTSPRAAK

Werkneemster die zonder schriftelijke overeenkomst voor werkgever heeft gewerkt en daarvoor betaald heeft gekregen, is werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkgever moet de salarisspecificaties en jaaropgaven aan werkneemster verstrekken.

Feiten

Werkneemster heeft enige tijd voor werkgever werkzaamheden verricht. Daarvoor heeft zij wel betaling ontvangen maar geen salarisspecificaties, noch jaaropgaven. In deze procedure vordert zij dat werkgever die alsnog aan haar afgeeft. Werkgever erkent dat werkneemster werkzaamheden voor hem heeft verricht en daarvoor betaald kreeg, maar stelt dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Daarom heeft hij nooit salarisspecificaties opgemaakt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster vordert afgifte aan haar van salarisspecificaties en jaaropgaven. Om die vordering te kunnen toewijzen moet worden vastgesteld dat zij werkneemster was van werkgever en dus werkzaam was op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkgever wijst op het ontbreken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst en het feit dat werkneemster geen vaste uren werkte maar flexibel werd ingezet. Maar de omstandigheid dat de voorwaarden voor het werken bij werkgever nooit schriftelijk zijn vastgelegd sluit het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet uit. Een arbeidsovereenkomst kan ook mondeling worden aangegaan en behoeft gaan vast aantal uren te betreffen. Dat werkneemster als zelfstandig ondernemster voor werkgever heeft gewerkt, is weinig aannemelijk en kan ook niet worden vastgelegd. Werkneemster betwist deze suggestie en werkgever onderbouwt zijn stelling ook niet met bijvoorbeeld orderbonnen, facturen of een uittreksel uit het handelsregister waaruit zou kunnen blijken dat werkneemster een onderneming drijft. Dit argument strookt ook niet met de toezegging van werkgever dat hij werkneemster financieel zou compenseren zodra de Belastingdienst aan werkneemster een naheffingsaanslag voor loonbelasting en premies zou opleggen. Opmerkelijk is verder dat werkgever ter afwering van de vorderingen in deze procedure voor

het eerst aanvoert dat er tussen partijen geen arbeidsovereenkomst heeft bestaan. Voorafgaande aan de procedure heeft hij wel meerdere keren gereageerd op aanmaningen van werkneemster – ook die waarin nadrukkelijk gewag is gemaakt van het bestaan van een arbeidsovereenkomst – maar daarbij heeft werkgever dit argument nooit gebruikt. Niettemin stelt hij in zijn schriftelijke verweer dat werkneemster werkzaamheden voor hem heeft verricht en daarvoor elke maand betaald kreeg en erkende hij ter zitting dat hij eerder aan werkneemster heeft toegezegd de salarisspecificaties en jaaropgaven aan haar te verstrekken zodra er een schriftelijke arbeidsovereenkomst zou zijn. Op grond van het bovenstaande wordt geoordeeld dat de relatie die tussen werkgever en werkneemster heeft bestaan aan de voorwaarden van een arbeidsovereenkomst voldoet. Werkgever zal daarom de salarisspecificaties en jaaropgaven aan werkneemster moeten verstrekken.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7151

Zaaknummer: 11634246 \ CV EXPL 25-1624

Rechters: Zander

Advocaten: K.A.M. Korssen-van der Ruijt

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:626 BW en 28 lid 1 sub e Wet LB 1964

RECHTSPRAAK

De vordering van werknemer tot wedertewerkstelling in kort geding wordt afgewezen, gelet op de bijzondere omstandigheden aan de zijde van de werkgever en de band tussen werknemer en de geschorste bestuurder.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2023 in dienst getreden bij Nexperia in de functie van Head of Talent Acquisition. In het voorjaar van 2025 is onder de naam “Delta” een grootschalige reorganisatie binnen Nexperia doorgevoerd. In 30 september 2025 heeft de Minister van Economische Zaken met een beroep op de Wet beschikbaarheid goederen ingegrepen in de onderneming van Nexperia door een bevel af te kondigen. Bij beschikking van 7 en 8 oktober 2025 heeft de Ondernemingskamer onmiddellijke voorzieningen getroffen, waarbij de heer X is geschorst als CEO en bestuurder van Nexperia. Uit deze uitspraak volgt dat naar het voorlopig oordeel van de Ondernemingskamer gegronde redenen aanwezig zijn om te twijfelen aan de juistheid van het door X gevoerde beleid en een juiste gang van zaken bij Nexperia. Op 12 oktober 2025 meldt werknemer zich ziek. Op 14 oktober 2025 bespreekt de HR Director bij Nexperia met werknemer dat Nexperia heeft besloten om de arbeidsovereenkomst met werknemer te beëindigen. Per e-mail van 16 oktober 2025 bevestigt Nexperia dit aan werknemer en wordt hem een voorstel voor een beëindigingsregeling gedaan waarvan een vrijstelling van werk onderdeel uitmaakt. Bij brief van 23 oktober 2025 heeft werknemer Nexperia gevraagd hem toe te laten de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Nexperia heeft daarmee niet ingestemd. Werknemer vordert in deze kortgedingprocedure wedertewerkstelling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De toewijsbaarheid van een vordering van een werknemer om in de gelegenheid gesteld te worden de overeengekomen arbeid te verrichten, moet worden beoordeeld aan de hand van de algemene maatstaf van goed werkgeverschap van artikel 7:611 BW. Uit de overwegingen die ten grondslag liggen aan de beslissing van de Ondernemingskamer om X te schorsen, het besluit van de Minister van Economische zaken

en de nadien ontstane onrust op de internationale markt, volgt dat sprake is van een extreem bijzondere situatie waarin X als CEO van een onderneming, die van groot belang is voor de Nederlandse en Europese economie, naar het oordeel van de kantonrechter beslissingen heeft genomen die haaks staan op de afspraken gemaakt met de Nederlandse overheid. Een situatie waarin de handelwijze van X door de Ondernemingskamer is betiteld als grenzend aan roekeloosheid. In deze procedure moet naar het oordeel van de kantonrechter daarom worden beoordeeld wat de handelwijzen van X betekenen voor de positie van de mensen die dichtbij hem stonden, zoals in dit geval werknemer. In het bestek van deze kortgedingprocedure is, voorshands oordelend, komen vast te staan dat sprake was van een intensieve samenwerking tussen werknemer en X. Of werknemer nu betrokken was als vertrouweling of als spreekbuis van X, feit is dat werknemer betrokken was bij een beslissing die zo diep ingreep in de organisatie van Nexperia, dat dit voor de Ondernemingskamer een van de dragende redenen was om X voorlopig te schorsen. Niet gesteld of gebleken is dat werknemer op enig moment daarin zelf positie heeft genomen in die zin dat hij zich heeft uitgesproken tegen deze beslissing van X, terwijl op hem als werknemer ook een zelfstandige verantwoordelijkheid rust om beslissingen die je om wat voor reden dan ook moet uitvoeren, niet uit te voeren als dat evident in strijd is met het bedrijfsbelang. Op z'n minst kan worden verlangd dat een werknemer in een positie als die van werknemer daarover eerst kritische vragen stelt. Niet is gebleken dat werknemer daarin zijn verantwoordelijkheid heeft genomen. Naast het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat binnen Nexperia het beeld bestaat dat werknemer binnen Nexperia de stem was van X. Voorstelbaar is dat dit beeld, in combinatie met de bekritiseerde handelwijzen van X, voor zeer veel onrust heeft gezorgd, terwijl Nexperia er juist bij gebaat is om rust te creëren om de storm waarin zij verkeert het hoofd te kunnen bieden. Terugkeer van werknemer zou binnen en buiten Nexperia de indruk kunnen wekken dat – hoe onterecht die indruk wellicht ook is – X via hem zijn stem weer kan laten horen binnen Nexperia. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat de voorgaande omstandigheden, gelet op de uitzonderlijke situatie waarin Nexperia op dit moment verkeert, voldoende reden zijn om werknemer op non-actief te stellen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11027

Zaaknummer: 11940933 \ VV EXPL 25-73

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: S.A. Tan, T.J.H. de Jong, Y.H. Dissel en mr. L.P.L. van den Hof

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Verzet tegen verstekvonnis. Overuren van vrachtwagenchauffeur terecht niet uitbetaald. De tachograafschijven en de digitale DDD-bestanden zijn niet tijdig en op juiste wijze aangeleverd.

Feiten

Werknemer was bij werkgever in dienst als internationaal vrachtwagenchauffeur vanaf 11 mei 2023 tot 2 september 2023. Hij heeft op 2 september 2023 zijn laatste rit gereden. De arbeidsovereenkomst is op zijn initiatief geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst was de Cao voor het beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen van toepassing alsmede een bedrijfsreglement. Werknemer heeft een kort geding inzake de eindafrekening van de arbeidsovereenkomst aanhangig gemaakt. In het vonnis van de rechtbank Noord-Holland van 28 maart 2024 is ten aanzien van de nog uit te betalen overuren is aangegeven dat werknemer de tachograafschijf over zou leggen. Werknemer heeft de tachograafschijven - ondanks meerdere verzoeken van werkgever - niet (op de juiste wijze) aangeleverd. Werkgever heeft het bedrag aan overuren daarom niet betaald. Werknemer heeft bij dagvaarding van 8 april 2025 een vordering inzake overuren voor augustus en september 2023 ingesteld. Werkgever is niet verschenen en is bij verstekvonnis van 28 mei 2025 veroordeeld. Bij dagvaarding van 26 juni 2025 is werkgever in verzet gekomen van dat verstekvonnis. Werknemer heeft op 5 november 2025 schriftelijk gereageerd in een conclusie van antwoord in reconventie.

Oordeel

De kantonrechter sluit zich aan bij het oordeel van de voorzieningenrechter van 28 maart 2024 dat uit artikel 26a van de toepasselijke cao een chauffeur verplicht is om tachograafschijven aan zijn werkgever af te geven en dat uit artikel 17 van het bedrijfsreglement volgt dat een chauffeur alleen recht heeft op uitbetaling van overuren, nadat deze op basis van de door hem af te geven tachograafschijven zijn gecontroleerd. Ondanks de veelvuldige communicatie tussen partijen en instructies van werkgever, heeft dit niet geleid tot daadwerkelijke afgifte en uitlezing van de bestuurderskaart van werknemer, althans bleken de overuren over augustus en september 2023 door tijdsverloop niet meer te downloaden toen hij hiervoor in juli 2024 de

juiste procedure volgde. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer dit ook erkend. De kantonrechter komt tot het oordeel dat werknemer niet heeft voldaan aan zijn verplichting om de overuren op de juiste wijze aan te tonen. Het belang van werkgever bij aanlevering op de specifiek gevorderde wijze is voldoende gemotiveerd. Werkgever heeft die gegevens niet alleen nodig om de door werknemer opgegeven overuren te controleren, werkgever moet zich ook kunnen verantwoorden bij de desbetreffende instanties (zoals de ILT) die digitale aanlevering van die gegevens verlangen en loopt de komende jaren risico op (hoge) boetes. Het verzet wordt gegrond verklaard, wat betekent dat het verstekvonnis niet in stand kan blijven en de oorspronkelijke vordering van werknemer wordt afgewezen. De reconventionele vordering van werkgever - terugbetaling van een voorschot - wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:13816

Zaaknummer: 11778089 \ CV EXPL 25-4286

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: A.J. Parks

Wetsartikelen: 139 Rv en 143 Rv

RECHTSPRAAK

Vordering van achterstallig salaris over de periode 2018 tot en met 2023 op basis van het volgens de werknemer toepasselijke arbeidsreglement. Beroep op klachtplicht slaagt.

Feiten

Ergo Insurance is een vennootschap naar Belgisch recht met een vestiging in Nederland. Werknemer is op 1 augustus 2002 in dienst getreden bij (de rechtsvoorgangster van) Ergo Insurance en werkzaam in de functie van Service Center Agent voor de vestiging in Nederland. Op 26 november 2012 heeft werknemer een document ondertekend waarin is opgenomen dat hij verklaart het arbeidsreglement van Ergo Insurance (hierna: arbeidsreglement) te hebben ontvangen. Dit arbeidsreglement is in 2013 vernieuwd. Werknemer vordert achterstallig loon omdat hij op grond van artikel 7 van het arbeidsreglement meent recht te hebben op loon gelijk aan de basiswedden (basisloon) in België. Hoewel op de arbeidsovereenkomst Nederlands recht van toepassing is, sluit dat volgens werknemer niet uit dat daardoor ook het arbeidsreglement op hem van toepassing is. Door het arbeidsreglement niet op hem toe te passen, is sprake van discriminatie. Ergo Insurance betwist dat het arbeidsreglement op werknemer van toepassing is, zodat hij geen aanspraak kan maken op de bepalingen die daarin zijn opgenomen.

Oordeel

Bevoegdheid

De zaak heeft een internationaal karakter, omdat Ergo Insurance statutair gevestigd is in Brussel. Op grond van artikel 21 van EEX-Verordening kan de werkgever worden opgeroepen voor het gerecht van de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk zijn werk verricht. Werknemer verricht zijn werk vanuit de vestiging in Nederland en de kantonrechter is dan ook bevoegd om van de vorderingen kennis te nemen. Partijen zijn het erover eens dat Nederlands recht van toepassing.

Arbeidsreglement is van toepassing

Tussen partijen staat vast dat het arbeidsreglement in 2012 van toepassing is verklaard op de arbeidsovereenkomst. Ergo Insurance voert aan dat ná 2013 het arbeidsreglement niet (meer) op werknemer van toepassing is, omdat Ergo Insurance een aanbod heeft gedaan voor het van toepassing verklaren van het hernieuwde arbeidsreglement, maar werknemer dit verzoek niet heeft geaccepteerd. De kantonrechter volgt Ergo Insurance daarin niet. Feit is dat het arbeidsreglement op de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard en uit niets blijkt dat dit reglement komt te vervallen op het moment dat werknemer het hernieuwde arbeidsreglement niet accepteert of op enig ander moment. Voor zover sprake is van bepalingen in het arbeidsreglement die niet in overeenstemming of op onderdelen onverenigbaar zijn met dwingend Nederlands recht, heeft te gelden dat de werknemer voor dat betreffende onderdeel terugvalt op het dwingend Nederlands recht. Dat het arbeidsreglement daarmee op onderdelen mogelijk niet toegepast kan worden op de arbeidsverhouding tussen partijen, kan niet tot de conclusie leiden dat Ergo Insurance het arbeidsreglement niet op werknemer had willen toepassen. In dat laatste geval had Ergo Insurance het arbeidsreglement voor niet akkoord aan werknemer moeten voorleggen.

Beroep op klachtplicht slaagt

Op grond van de klachtplicht kan een schuldeiser geen beroep meer doen op een gebrek in de prestatie indien hij niet heeft geprotesteerd binnen bekwame tijd nadat hij het gebrek heeft ontdekt of redelijkerwijs had moeten ontdekken. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van Ergo Insurance op de klachtplicht slaagt omdat werknemer pas voor het eerst bij e-mail van 11 december 2023 meldt dat volgens hem het arbeidsreglement ook op hem moet worden toegepast. De vordering tot betaling van achterstallig salaris wordt afgewezen

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8171

Zaaknummer: 11487128 \ CV EXPL 25-135

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: K.F. Verberne, mr. R.C.J. van Herpen en B. Vaandrager

Wetsartikelen: 21 EEX-Verordening en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben een arbeids- en studiekostenovereenkomst gesloten. Terugbetalingsverplichting nadat werknemer ontslag heeft genomen.

Feiten

Partijen hebben een arbeids- en studieovereenkomst gesloten voor de periode van 1 februari 2024 tot en met 31 januari 2025. Werkneemster heeft de opleiding rijinstructeur categorie BE gevolgd in de periode december 2023 tot en met januari 2024. Deze opleiding heeft werkgever betaald. Werkneemster heeft op 16 juli 2024 ontslag genomen en is per 1 september 2024 uit dienst getreden. Partijen zijn hierbij overeengekomen dat werkneemster een bedrag van € 9.212,13 moet terugbetalen, bestaande uit opleidingskosten rijbewijs BE en gemaakte kosten voor tussentijdse toetsen en praktijkexamens. Werkneemster komt haar terugbetalingsverplichting niet na. Werkgever vordert een bedrag van € 10.148,04. Partijen zijn geen termijn voor nakoming overeengekomen, waardoor de vordering volgens werkgever terstond opeisbaar is, in elk geval meteen na het eindigen van het dienstverband op 31 augustus 2024.

Oordeel

Werkneemster erkent de hoogte van de door werkgever gevorderde hoofdsom en wil graag een betalingsregeling treffen. De kantonrechter is van oordeel dat partijen alleen samen een betalingsregeling kunnen afspreken. Tegen de verschuldigdheid van de wettelijke (handels)rente heeft werkneemster verweer gevoerd, inhoudende dat de kosten voor de onderhavige procedure onnodig zijn gemaakt, waardoor de gevorderde wettelijke (handels)rente moet worden afgewezen. Dit verweer slaagt niet. Werkneemster heeft de gevorderde hoofdsom erkend, zodat zij tevens wettelijke rente verschuldigd is over het openstaande bedrag. De persoonlijke omstandigheden van werkneemster, hoe betreuenswaardig deze ook mogen zijn, ontslaan haar niet van haar verplichtingen tegenover werkgever. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster een consumente is (een natuurlijk persoon die niet heeft gehandeld in de uitoefening van een beroep of bedrijf). Daarom moet de kantonrechter controleren of is voldaan aan de dan geldende extra eisen voor de verschuldigdheid van buitengerechtelijke incassokosten. Werkgever heeft aan werkneemster

een aanmaning verstuurd die niet voldoet aan de eisen van artikel 6:96 lid 6 BW. In de aanmaning is namelijk geen betalingstermijn van veertien dagen gegeven die ingaat op de dag na ontvangst van de aanmaning door werknemers. Dit is wel vereist op grond van artikel 6:96 lid 6 BW. De gevorderde vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7175

Zaaknummer: 11557381 \ CV EXPL 25-577

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: E.P.E. Fluit

Wetsartikelen: 6:96 BW, 6:119 BW en 6:119a BW

RECHTSPRAAK

Eindbeschikking. Ontbinding wegens wanprestatie. Geen verwijtbaar handelen over en weer, wel een verstoorde arbeidsverhouding. Terugbetaling studiekosten en geldlening.

Feiten

Bij beschikking van 6 oktober 2025 (zie AR 2025-1374) heeft de kantonrechter partijen in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de betekenis van de brief van 27 mei 2025 van Hebo aan werkneemster in het kader van de gevorderde ontbinding. Uit de reactie van partijen blijkt dat partijen het erover eens zijn dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd bij brief van 27 mei 2025. Dit brengt met zich dat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt en dat wordt toegekomen aan de inhoudelijke beoordeling van het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Volgens vaste jurisprudentie is een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van wanprestatie slechts mogelijk in geval van ernstige wanprestatie. Hebo legt aan haar verzoeken ten grondslag dat werkneemster haar bij de sollicitatie heeft misleid en valse inlichtingen heeft gegeven over de eerder door haar uitgevoerde werkzaamheden, de wijze waarop de eerdere arbeidsovereenkomst is geëindigd en haar ervaring met het boekhoudprogramma Exact. Daarnaast is zij niet geschikt voor de functie van administratief medewerkster. De kantonrechter stelt vast dat de gestelde misleiding en de onjuist gegeven inlichtingen door werkneemster zien op de sollicitatie, derhalve de periode voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst. Deze zien niet op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en kunnen om die reden niet leiden tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een toerekenbaar tekortschieten. Het verzoek tot ontbinding op grond van wanprestatie wordt daarom afgewezen. Voor zover aan artikel 7:686 BW ook ten grondslag wordt gelegd dat er sprake is van disfunctioneren wordt het verzoek eveneens afgewezen omdat disfunctioneren geen ernstige tekortkoming oplevert. Hetzelfde geldt voor de uitlatingen die werkneemster zou hebben gedaan over bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van Hebo. De kantonrechter wijst de verzochte ontbinding op deze

grond dan ook af. Dit geldt ook voor de door Hebo aan de ontbinding op grond van artikel 7:686 BW gekoppelde schadevergoeding. Ook het verzoek tot ontbinding op de e-grond wordt afgewezen, omdat Hebo dezelfde feiten en omstandigheden ten grondslag heeft gelegd als aan haar verzoek tot ontbinding op grond van artikel 7:686 BW. Naar het oordeel van de kantonrechter slaagt het ontbindingsverzoek op de g-grond wel. Hebo heeft verzocht werkneemster te veroordelen tot vergoeding van de door haar geleden schade. Haar schade bestaat uit het door een tussenpersoon aan Hebo gedeclareerde bedrag van € 9.720 exclusief btw, de cursuskosten van € 853,25 en het openstaande bedrag uit hoofde van de geldlening van € 3.500, aldus Hebo. Werkneemster wordt alleen veroordeeld tot terugbetaling van de geldlening. Hebo is als verzoekster de transitievergoeding verschuldigd omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werkneemster een billijke vergoeding toe te kennen omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van Hebo.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:10622

Zaaknummer: 11784620 \ HA VERZ 25-104

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: G.J. van den Hoven en E.P. Cornel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 BW, 7:671b BW, 7:673 BW, 7:678 BW, 7:686 BW, 7:686a BW en 69 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft voldoende gemotiveerd betwist dat werknemer op grond van een onjuiste verwerking van zijn leeftijdsuren nog recht heeft op de uitbetaling van een aantal tijd-voor-tijduren. Dat werkgever een andere berekenmethode dan de cao heeft gebruikt is niet doorslaggevend, nu de uitkomst hetzelfde is.

Feiten

Werknemer is op 30 maart 1982 in dienst getreden bij werkgever. Hij is werkzaam in de functie van senior verpakkingsontwerper voor 36 uur per week tegen een basisloon van € 5.031,37 per maand. Op de arbeidsovereenkomst is een bedrijfs-cao van toepassing (hierna te noemen: de cao). Het geschil tussen partijen betreft de uitleg en toepassing van de cao zoals deze gold tot en met 2021. Meer specifiek ziet het geschil op de arbeidsduur en het verlof (en de verwerking van leeftijdsuren). Werknemer vordert – samengevat – werkgever te veroordelen tot een correctie van het aantal vakantie-uren en hem in de gelegenheid te stellen deze binnen redelijke termijn te genieten. Werkgever concludeert in conventie tot niet-ontvankelijkheid van werknemer, dan wel tot afwijzing van zijn vorderingen, en in reconventie vordert werkgever voorwaardelijk een verklaring voor recht dat hij bevoegd is om de eventueel gecorrigeerde vakantie-uren als minsaldo in TVT-uren in te boeken en om werknemer voor dat aantal uren extra in te roosteren. In het tussenvonnis van 11 juni 2025 heeft de kantonrechter overwogen dat de cao zo moet worden uitgelegd dat voor werknemer een nettojaarurennorm geldt van 1654 uur minus het toepasselijke aantal leeftijdsuren. Vervolgens is werkgever in de gelegenheid gesteld om bij akte stukken in het geding te brengen waaruit volgt of en zo ja hoe werkgever hieraan uitvoering heeft gegeven (AR 2025-1152).

Oordeel

De kantonrechter oordeelt ten aanzien van de door werkgever overgelegde stukken als volgt. In het tussenvonnis van 11 juni 2025 heeft de kantonrechter vier rekenvoorbeelden toegelicht waarvan een slechts leidde tot de juiste uitkomst (rekenvoorbeeld a). Uit de stukken van werkgever blijkt een vijfde berekeningswijze. Hoewel werkgever een andere methode heeft

gekozen dan rekenvoorbeeld a, is de uitkomst van deze twee berekeningen wel hetzelfde. Dat werkgever een andere rekenmethode heeft gebruik is dus niet doorslaggevend. Daarom is de kantonrechter van oordeel dat werkgever de vordering van werknemer dat hij op grond van een onjuiste verwerking van zijn leeftijdsuren nog recht heeft op de uitbetaling van een aantal tijd-voor-tijduren met zijn akte met productie na tussenvonnis voldoende gemotiveerd heeft betwist. In het licht van deze gemotiveerde betwisting heeft werknemer zijn (gewijzigde) vordering onvoldoende onderbouwd. De kantonrechter wijst de (gewijzigde) vordering van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 15-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:7340

Zaaknummer: 11421376 \ CV EXPL 24-4244

Rechters: Zander

Advocaten: P.G. Vestering

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij met werkgeefster een 40-urige werkweek is overeengekomen en dat hij in de periode voorafgaand aan zijn ziekmelding gemiddeld 15 overuren per maand heeft gewerkt. Werknemer heeft recht op betaling van achterstallig loon en loon tijdens arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is op 18 augustus 2025 in dienst getreden bij werkgeefster op grond van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd voor de duur van een jaar. Na zes weken werkzaamheden te hebben verricht, heeft werknemer zich ziekgemeld. Werknemer heeft geen loon van werkgeefster ontvangen, zowel voor de gewerkte periode als voor de periode van arbeidsongeschiktheid. In onderhavige procedure vordert werknemer daarom betaling van het niet uitbetaalde loon vermeerderd met de wettelijke verhoging en afgifte van bruto-nettospecificaties. Werkgeefster voert aan dat zij met werknemer geen 40 uur-contract is overeengekomen, zoals werknemer stelt, maar een min-max-contract en dat werknemer de door hem opgegeven overuren niet daadwerkelijk heeft gewerkt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat partijen een 40 uur-contract zijn overeengekomen. Werknemer heeft hiervoor namelijk onbetwist aangevoerd dat hij niet bij werkgeefster zou zijn gaan werken als hij geen contract voor 40 uur zou hebben gekregen, omdat hij dit bij zijn vorige baan ook had. Verder blijkt uit de overgelegde Whatsapp-correspondentie tussen werknemer en de bestuurder van werkgeefster dat partijen expliciet hebben gesproken over een in de cao vermeld maandloon gebaseerd op een 40-urige werkweek en dat werknemer een gescande pdf per Whatsapp heeft gestuurd van een papieren contract dat uitgaat van een 40-urige werkweek. De bestuurder heeft niet aangegeven dat de aan hem verzonden pdf onjuist zou zijn. Daarnaast oordeelt de kantonrechter dat werknemer voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat hij de door hem opgegeven overuren heeft gewerkt. Werknemer heeft zijn stelling onderbouwd met overzichten van WhatsApp-gesprekken waaruit blijkt dat hij de door hem opgestelde

urenoverzichten aan werkgeefster heeft toegestuurd. Werknemer heeft daarbij aangevoerd dat het gebruikelijk was om door hem zelf bijgehouden urenoverzichten te appen in de “uren”-app. Werkgeefster heeft deze werkwijze niet betwist. Wel heeft werkgeefster betwist dat werknemer de opgegeven overuren heeft gewerkt, maar dit heeft werkgeefster onvoldoende gemotiveerd. De kantonrechter wijst daarom de betaling van het achterstallig loon toe, vermeerderd met een (gematigde) wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente. Ook wijst kantonrechter de vordering tot betaling van loon tijdens arbeidsongeschiktheid toe. Voor de hoogte van dit loon (meer in het bijzonder: de berekening van de gemiddelde overuren) sluit de kantonrechter aan bij artikel 16 van de cao, dat de kantonrechter uitlegt aan de hand van de cao-norm. Gelet op deze uitlegmaatstaf ligt het volgens de kantonrechter voor de hand dat indien de werknemer minder dan 52 weken voor de ziekmelding in dienst is getreden, het gemiddeld aantal overuren wordt berekend over de periode vanaf indiensttreding tot ziekmelding en niet over een periode van 52 weken. Dit is volgens de kantonrechter ook in lijn met een arrest van het Hof Den Bosch (ECLI:NL:GHSHE:2006:AX9683). De kantonrechter overweegt dat werknemer dan gemiddeld meer dan 15 overuren per maand heeft gewerkt, die op grond van artikel 16 sub d van de cao moeten worden uitbetaald voor 130%. Het totale, bij arbeidsongeschiktheid uit te keren, maandloon stelt de kantonrechter vast op een bedrag van € 3.970,95. Dit bedrag is werkgeefster vanaf de ziekmelding aan werknemer verschuldigd tot het moment dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd op 18 augustus 2026.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:6983

Zaaknummer: 11935336 \ CV EXPL 25-3384

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: F. Havers en mr. E.F.M. Baert

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging vaststellingsovereenkomst wegens dwaling uitgesloten.

Feiten

Geïntimeerden waren tijdens het dienstverband werkzaam bij Schoonmaakbedrijven B.V. (hierna: werkgeefster) en hadden zich contractueel verbonden geen nevenwerkzaamheden te verrichten. Na het sluiten van vaststellingsovereenkomsten, waarin finale kwijting werd verleend, stelt werkgeefster te hebben ontdekt dat geïntimeerden toch nevenwerkzaamheden hadden verricht. Zij vordert daarom gedeeltelijke vernietiging van de overeenkomsten, terugbetaling van salaris en een boete. Geïntimeerden verweren zich door te stellen dat de nevenwerkzaamheden een hobbymatige activiteit betroffen zonder negatieve invloed op het werk, dat partijen afstand hebben gedaan van de mogelijkheid tot ontbinding en dat een beroep op het nevenwerkzaamhedenbeding in strijd met goed werkgeverschap en redelijkheid en billijkheid is. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkgeefster afgewezen, omdat in de vaststellingsovereenkomsten expliciet afstand is gedaan van het recht op vernietiging wegens dwaling. Dit wordt versterkt door het feit dat beide partijen juridisch zijn bijgestaan en de conceptovereenkomst door werkgeefster is opgesteld. Daarnaast kan werkgeefster geen beroep meer doen op schending van het nevenwerkzaamhedenbeding. De vaststellingsovereenkomsten bevatten een finale kwijting zonder uitzonderingen, wat betekent dat ook aanspraken uit het nevenwerkzaamhedenbeding daarmee zijn komen te vervallen. Werkgeefster stelt dat de nevenwerkzaamheden kwalificeren als een "andere baan" in de zin van de vaststellingsovereenkomsten, waardoor het dienstverband eerder zou eindigen. De kantonrechter oordeelt dat met "andere baan" een volwaardig dienstverband wordt bedoeld, waarmee een volwaardig salaris wordt verkregen. De activiteiten van geïntimeerden met de webwinkel, die zonder winstoogmerk en hobbymatig zijn verricht, vallen hier niet onder. Werkgeefster heeft onvoldoende betwist dat de webwinkel slechts geringe inkomsten genereerde en geen professionele onderneming was. De grieven van werkgeefster zijn ingesteld tegen de uitspraak van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Geïntimeerden hebben een webwinkel opgericht, terwijl zij daar op

grond van het overeengekomen nevenwerkzaamhedenbeding melding van hadden moeten maken. In de gegeven omstandigheden leidt dit er echter niet toe dat zij de contractuele boete zijn verschuldigd. De webwinkel hield op geen enkele manier verband met de bedrijfsactiviteiten van werkgeefster. Werkgeefster heeft nagelaten steekhoudende argumenten te verstrekken waarom zij redelijkerwijs haar toestemming had kunnen onthouden indien geïntimeerden wél om voorafgaande toestemming hadden verzocht. Het betoog op basis waarvan werkgeefster zich op dwaling beroept, is ongegrond, partijen hebben contractueel uitgesloten dat de vaststellingsovereenkomst kan worden vernietigd op grond van dwaling. Naar het oordeel van het hof kunnen de werkzaamheden die geïntimeerden voor hun v.o.f. verrichtten, niet worden beschouwd als een "andere baan" in de zin van een bepaling in de vaststellingsovereenkomst op basis waarvan de arbeidsovereenkomst met werkgeefster eerder eindigt wanneer (een) geïntimeerde(n) een andere baan aanvang(t)(en). Geïntimeerden hebben redelijkerwijs niet hoeven te begrijpen dat werkgeefster met het begrip "andere baan" ook doelde op werkzaamheden voor een eigen bedrijf. Daarvoor is van belang dat is afgesproken dat de arbeidsovereenkomst met werkgeefster eindigt op de datum waarop een "nieuwe arbeidsovereenkomst" ingaat. Geïntimeerden zijn echter geen arbeidsovereenkomst met de v.o.f. aangegaan. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 09-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2555

Zaaknummer: 200.361.571/01

Rechters: C.A. Joustra, R.G.C. Veneman en P.S. Fluit

Advocaten: E. Spijer en P. Chr. Snijders

Wetsartikelen: 7:653a BW en 7:670a BW