

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 53, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:1986:AB8727 04-04-1986

Hof

Ondernemingskamer Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3620 30-12-2025

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2685 16-12-2025

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8451 16-12-2025

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2585 16-12-2025

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2658 16-12-2025

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3539 16-12-2025

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:8014 15-12-2025

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:2691 16-09-2025

Rechtbank

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14828 19-12-2025

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:5336 17-12-2025

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11131 10-12-2025

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6869 10-12-2025

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:23331 08-12-2025

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11130 08-12-2025

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8182 05-12-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14013](#) 03-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6433](#) 28-11-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:8425](#) 06-11-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:11968](#) 16-10-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:24716](#) 18-09-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:5324](#) 13-05-2025

RECHTSPRAAK

Statutenwijziging van FNV door OK-functionarissen niet in strijd met artikel 11 EVRM en ILO-verdrag nr. 87.

Feiten

Tussen de verschillende gremia binnen FNV bestaat al langere tijd een geschil over de manier waarop de diverse organen van de vereniging met elkaar zouden moeten omgaan. Dat geschil is steeds verder geëscaleerd en partijen komen daar onderling niet meer uit. FNV heeft als gevolg daarvan op dit moment geen bestuur met een voldoende draagvlak binnen alle geledingen van de vereniging en er is op dit moment geen vertrouwen meer in het verkiezingsproces dat zou moeten leiden tot een nieuw bestuur. Om dat op te lossen heeft de Ondernemingskamer bij eerdere beschikking een onderzoek bevolen naar het beleid en de gang van zaken van FNV en bij wijze van onmiddellijke voorziening met onmiddellijke ingang en vooralsnog voor de duur van de procedure de OK-functionarissen (Asscher en Heerts) benoemd tot leden van de raad van toezicht van FNV met gezamenlijk een beslissende stem. De OK-functionarissen hebben de Ondernemingskamer verzocht om bij wijze van nadere onmiddellijke voorziening, primair, in afwijking van artikel 51 van de statuten van FNV te bepalen dat de OK-functionarissen bevoegd zijn een besluit te nemen tot het wijzigen van de statuten van FNV en dat ieder van hen bevoegd is de akte van statutenwijziging te doen verlijden. FNV Personeel c.s., het interim-bestuur (grotendeels), sectorraden en de ondernemingsraad hebben het verzoek van de OK-functionarissen ondersteund en verzocht het verzoek toe te wijzen. Het ledenparlement heeft de Ondernemingskamer verzocht het verzoek van de OK-functionarissen af te wijzen.

Oordeel

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt.

Statutenwijziging van FNV door OK-functionarissen niet in strijd met artikel 11 EVRM en ILO-verdrag nr. 87

Alle partijen zijn het erover eens dat de bestaande impasse in het bestuur van FNV niet kan blijven voortbestaan. Het is in het belang van FNV en in het algemeen belang noodzakelijk

dat FNV haar rol als grootste Nederlandse vakvereniging weer naar behoren kan vervullen en daarvoor is nodig dat nu zo snel mogelijk een nieuw bestuur van FNV wordt benoemd, dat kan rekenen op brede steun binnen de organisatie van FNV en van de leden. Dat nieuwe bestuur zal echter alleen goed kunnen functioneren als eerst de bestaande knelpunten in de governance van FNV worden weggenomen. Aanpassing van de statuten van FNV overeenkomstig de conceptstatuten neemt die knelpunten weg. Een andere, minder ingrijpende voorziening die even effectief zou zijn, is niet voorhanden.

De omstandigheid dat de verzochte onmiddellijke voorziening afbreuk doet aan het statutaire en wettelijke recht van het ledenparlement om als algemene vergadering van de vereniging zelf te beslissen over een aanpassing van de statuten van FNV, weegt in de gegeven omstandigheden niet op tegen het door alle betrokkenen onderschreven belang van FNV bij de benoeming van een nieuw daadkrachtig bestuur. Dat geldt ook indien daarbij het door artikel 11 EVRM en het ILO-verdrag nr. 87 uitdrukkelijk beschermde, bijzondere karakter van FNV als vakvereniging wordt meegewogen. De van de onmiddellijke voorziening uitgaande beperking van de rechten van artikel 11 EVRM is bij wet voorzien (art. 2:349a lid 2 BW), geschiedt in het algemeen belang (bij die afweging van belangen wordt vooropgesteld dat FNV als grootste Nederlandse vakvereniging een cruciale rol vervult in het Nederlandse maatschappelijk bestel. Zo brengt FNV collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand met (verenigingen van) werkgevers en sluit zij sociaal plannen af bij reorganisaties. Daarnaast is FNV betrokken bij verschillende overleggen in de landelijke politiek, is zij een van de centrale partijen bij de Stichting van de Arbeid en levert zij 8 van de 36 leden van de Sociaal-Economische Raad. FNV oefent daarmee in het belang van alle werknemers in Nederland belangrijke invloed uit op wetgeving en beleid. De huidige impasse binnen de organisatie van FNV maakt dat zij op dit moment die cruciale rol onvoldoende kan vervullen.) en is noodzakelijk in een democratische samenleving, waarbij is voldaan aan de eisen van subsidiariteit en proportionaliteit (de leden van FNV, vertegenwoordigd in de bondsraad en in het congres, hebben op basis van de conceptstatuten nog steeds de bevoegdheid om zo nodig in te grijpen bij de benoeming en het ontslag van bestuurders van FNV. Dat daarbij is gekozen om, anders dan bij de huidige statuten van FNV, de bondsraad niet langer de bevoegdheid te geven om zelf de bestuurders te benoemen en te ontslaan, is goed te begrijpen).

Daarbij weegt verder mee dat een met de onmiddellijke voorziening gemaakte inbreuk op de statutaire en dwingendrechtelijke bevoegdheden van het ledenparlement van tijdelijke aard is en dat het de nieuw te vormen bondsraad op grond van de conceptstatuten vrijstaat om desgewenst de statuten van FNV weer anders in te richten. De slotsom is dat de Ondernemingskamer de verzochte onmiddellijke voorziening in die zin zal toewijzen dat zij voor de duur van het geding zal bepalen dat de OK-functionarissen in afwijking van artikel 51

van de statuten van FNV en artikel 2:42 lid 1 BW eenmalig bevoegd zijn een besluit te nemen tot wijziging van de statuten van FNV overeenkomstig de aan deze beschikking te hechten conceptstatuten (met eventuele technische correcties) en dat ieder van hen bevoegd is de akte van statutenwijziging te doen verlijden.

Instantie: Ondernemingskamer Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 30-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3620

Zaaknummer: 200.354.715/02 OK

Rechters: A.W.H. Vink, A.P. Wessels, E. Loesberg, M.A. Scheltema en H.T. ten Have

Advocaten: M. Holtzer, T.S.F. Hautvast, J.D.A. Domela Nieuwenhuis, S.M. Marges, D. Schwartz, mr. dr. L.C.J. Sprengers, O.J.W. Schotel, R.J. Laméris, S.C.M. van Thiel, N.S.O. Meuwissen en M.W. Josephus Jitta

Wetsartikelen: 11 EVRM, 3 ILO-verdrag nr. 87 en 2:349a BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemster wordt bij verstek toegewezen.

Feiten

De mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden op 1 december 2025, waarbij werknemster en haar gemachtigde aanwezig waren. You-Care is niet verschenen. Omdat de voorgeschreven termijnen en formaliteiten in acht zijn genomen, wordt tegen You-Care verstek verleend. Werknemster vordert bij vonnis You-Care te veroordelen tot betaling van achterstallig loon, de beëindigingsvergoeding, pro rata eindejaarsuitkering en vakantietoeslag, achterstallige onkostenvergoeding, bruto-nettospecificaties en de wettelijke verhoging en rente.

Oordeel

De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden daarom toegewezen. De kantonrechter veroordeelt You-Care om aan werknemster te betalen: achterstallig loon, de beëindigingsvergoeding, pro rata eindejaarsuitkering en vakantietoeslag, achterstallige onkostenvergoeding en de wettelijke verhoging en rente. Ook wordt You-Care veroordeeld de bruto-nettospecificaties te verstrekken en achterstallig pensioenpremies af te dragen. Tot slot wordt You-Care in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11130

Zaaknummer: 11954167 \ VV EXPL 25-189

Rechters: L.J.P. Lambooi

Advocaten: A.J. Heijman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Tegenstrijdige communicatie van het Sociaal Fonds kan ertoe leiden dat de werkgever erop mocht vertrouwen dat zijn cao-verplichtingen per 1 januari 2025 eindigden.

Feiten

Werkgever is als werkgever in de beveiligingsbranche sinds januari 2023 lid van Vereniging Veiligheidsdomein Nederland (VVNL) voor zowel de reguliere beveiliging als crowdmanagement. Het lidmaatschap van VVNL brengt mee dat werkgever gebonden is aan de Cao Veiligheidsdomein en de Cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein. Sociaal Fonds Veiligheidsdomein heeft in haar e-mails van 22 maart 2024 en 30 april 2025 aan werkgever, voor zover hier relevant, het volgende bevestigd: “Werkgever is geen lid meer van VVNL. Toch is jouw organisatie – conform looptijd cao Veiligheidsdomein en cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein – verplicht om een aantal gegevens aan te leveren over het afgelopen jaar. (...) De verplichting om deze gegevens aan te leveren blijft gedurende de cao-looptijden op het moment van uitschrijven als VVNL-lid. Voor de cao Veiligheidsdomein is dat tot 1 maart 2024, voor de cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein is dat tot 1 januari 2025 (voor beide cao's geldt: of zoveel langer als cao-partijen zijn overeengekomen).”

Op 19 november 2024 heeft werkgever zijn lidmaatschap van VVNL opgezegd. Bij brief van 4 december 2024 bevestigt VVNL de opzegging en deelt mede dat de lidmaatschappen per 1 januari 2026 worden beëindigd, omdat beëindiging van de lidmaatschappen dient te geschieden door opzegging drie maanden voor het einde van het jaar. Per 1 januari 2025 is de nieuwe Cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein ingegaan, met een looptijd tot 1 januari 2030. Sociaal Fonds Veiligheidsdomein vordert betaling van premies en boetes van werkgever over de periode van 21 augustus 2024 tot en met oktober 2025 uit hoofde van zijn gebondenheid aan de Cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein.

Oordeel

Werkgever zegt dat hij door de opzegging van zijn lidmaatschap van de VVNL niet meer gebonden is aan de Cao Sociaal Fonds Veiligheidsdomein. Werkgever wijst erop dat hij

weliswaar zijn lidmaatschap heeft opgezegd, maar dat die opzegging pas ingaat per 1 januari 2026. De kantonrechter stelt vast dat dit uitgangspunt in beginsel juist is. In de statuten van VVNL is namelijk bepaald dat een opzegtermijn van drie maanden geldt tegen het einde van een kalenderjaar. Omdat werkgever op 19 november 2024 het lidmaatschap heeft opgezegd, kon hij niet meer opzeggen tegen het einde van 2025 en zou het lidmaatschap in beginsel dus pas eindigen per 1 januari 2026. De wijze van communicatie door Sociaal Fonds Veiligheidsdomein aan werkgever roept echter bij de kantonrechter wel de nodige vragen op. Naar het oordeel van de kantonrechter is de communicatie vanuit Sociaal Fonds Veiligheidsdomein op zijn minst tegenstrijdig en verwarrend geweest. Zij heeft in elk geval in drie verschillende e-mails aan werkgever laten weten dat zijn verplichtingen op grond van de Cao SFV lopen tot 1 januari 2025. Weliswaar staat tussen haakjes daarachter vermeld “of zoveel langer als cao-partijen zijn overeengekomen”, maar zelfs in de e-mail van 30 april 2025 (toen de Cao SFV dus al verlengd was), schrijft Sociaal Fonds Veiligheidsdomein nogmaals aan werkgever dat zijn verplichting om gegevens aan te leveren voor de premievaststelling op grond van de cao SFV geldt tot 1 januari 2025. Gelet op de stelling van werkgever dat hij uit de mededelingen vanuit Sociaal Fonds Veiligheidsdomein mocht begrijpen dat zijn verplichtingen per 1 januari 2025 zouden eindigen voor de Cao SFV, stelt de kantonrechter beide partijen in de gelegenheid zich nader uit te laten over de consequenties die hieraan volgens hen moeten worden verbonden voor de door Sociaal Fonds Veiligheidsdomein ingestelde vorderingen (de hoogte van de premies, de boetes, de wettelijke rente en de buitengerechtelijke incassokosten). Beide partijen zullen zich hier bij akte over mogen uitlaten op de in de beslissing genoemde data. Als een akte niet of niet tijdig wordt ingediend, onvoldoende duidelijk is of onvoldoende gespecificeerd is, zal de kantonrechter hieraan de gevolgen verbinden die hij geraden acht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6869

Zaaknummer: 11781841 \ MC EXPL 25-3774 BW 31650

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: J.P.C. Obbink

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Na faillissement van werkgeefster wordt de andere vennootschap hoofdelijk aansprakelijk gehouden voor achterstallig loon wegens een stilzwijgende opdrachtovereenkomst.

Feiten

De heer X is in september 2021 als adviseur gaan werken voor een bedrijf en is per 1 mei 2022 bij gedaagde Y in dienst getreden als directeur. In verband met zijn verhuizing en het ontbreken van een vestigingsplaatsvergunning bij Y is per 1 november 2022 een arbeidsovereenkomst gesloten met een nieuw opgerichte, eveneens tot Y behorende vennootschap, waar X in dienst trad als algemeen directeur. In oktober 2023 hebben partijen een intentieovereenkomst gesloten over een mogelijke overname, waaraan geen uitvoering is gegeven. In 2025 is X arbeidsongeschikt geworden en op 9 juli 2025 is hem meegedeeld dat zijn functie vervalt. Sinds augustus 2025 heeft X geen salaris meer ontvangen. Op 8 oktober 2025 heeft X conservatoir derdenbeslag gelegd op bankrekeningen van Y. Bij beschikking van 25 november 2025 is de nieuw opgerichte vennootschap failliet verklaard. X vordert in kort geding veroordeling van Y tot betaling van € 50.240,26 netto aan achterstallig salaris over augustus tot en met oktober 2025, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente, € 5.375,88 netto aan onkosten, € 40.507,45 aan achterstallig salaris uit hoofde van de intentieovereenkomst, verstrekking van correcte bruto-nettospecificaties, alsmede betaling van beslag- en proceskosten. Y heeft geconcludeerd tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Nu de nieuw opgerichte vennootschap failliet is verklaard, is de procedure tegen haar van rechtswege geschorst en wordt de zaak alleen voortgezet tegen Y. X heeft een spoedeisend belang bij zijn loonvordering, nu hij sinds augustus 2025 geen salaris ontvangt. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst tussen X en Y door de indiensttreding van X bij de nieuw opgerichte vennootschap per 1 november 2022 (stilzwijgend) is geëindigd, zodat Y niet als werkgever kan worden aangemerkt. Daarbij is van belang dat beide arbeidsovereenkomsten zagen op grotendeels dezelfde werkzaamheden, dat het praktisch niet mogelijk is twee fulltime dienstverbanden naast elkaar te vervullen en dat het salaris feitelijk

(enkel) via de nieuw opgerichte vennootschap werd betaald. Van een schijnconstructie of misbruik is niet gebleken. Wel acht de kantonrechter voorshands voldoende aannemelijk dat sprake is van een (al dan niet stilzwijgende) overeenkomst van opdracht tussen de nieuw opgerichte vennootschap en Y, op grond waarvan X in dienst van de nieuw opgerichte vennootschap werkzaamheden verrichtte ten behoeve van het concern van Y. Daarbij weegt mee dat X nagenoeg uitsluitend werkzaamheden verrichtte voor Y, zijn indiensttreding bij de nieuw opgerichte vennootschap mede was ingegeven door fiscale en vestigingsplaatsredenen, zijn loonkosten intercompany werden doorbelast en de activiteiten van die vennootschap mede zien op het ter beschikking stellen van personeel binnen het concern. Op grond van artikel 7:616a BW is Y daarom hoofdelijk aansprakelijk voor het aan X verschuldigde loon. Hoewel sprake is van een restitutierisico, valt de belangenafweging in het voordeel van X uit, nu hij al geruime tijd zonder inkomen zit en afhankelijk is van zijn loon voor het levensonderhoud van zijn gezin. De vordering tot betaling van het achterstallige salaris over augustus tot en met oktober 2025 van € 50.240,26 netto wordt toegewezen, evenals de wettelijke rente. De wettelijke verhoging wordt afgewezen. De vorderingen tot betaling van onkosten en nabetaling van salaris uit hoofde van de intentieovereenkomst worden afgewezen, nu hiervoor geen hoofdelijke aansprakelijkheid geldt en onvoldoende aannemelijk is geworden dat X daarop aanspraak heeft. Y wordt veroordeeld tot het verstrekken van correcte bruto-nettospecificaties alsmede tot betaling van de beslag- en proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:5336

Zaaknummer: 11924740 \ VV EXPL 25-64

Rechters: T.K. Hoogslag

Advocaten: S. Scheltinga en B. van der Vegt

Wetsartikelen: 29 FW, 7:616a BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Advocatenkantoor vordert terugbetaling omdat een uitgekeerd bedrag een bonusvoorschot zou betreffen, maar de vordering wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing van de loonbetalingen.

Feiten

Werknemer was in dienst bij Trust Advocaten en heeft in december 2022 een bedrag ontvangen dat Trust Advocaten heeft aangemerkt als een voorschot op een bonus. De daadwerkelijke aanspraak op de bonus wordt volgens de bonusafspraken vastgesteld en uitbetaald in de maand maart volgend op het jaar waarop de bonus betrekking heeft, mits werknemer op dat moment nog in dienst is. Werknemer is in september 2023 uit dienst getreden, zodat hij in maart 2024 niet meer in dienst was bij Trust Advocaten. In het tussenvonnis van 12 juni 2025 heeft de kantonrechter geoordeeld dat er sprake was van een voorschot en dat werknemer niet aan de voorwaarden voor aanspraak op de bonus heeft voldaan. Trust Advocaten is in de gelegenheid gesteld een cijfermatig overzicht over te leggen van het bedrag dat zij nog van werknemer te vorderen stelt te hebben. Bij akte van 10 juli 2025 heeft Trust Advocaten uiteengezet dat zij bij de eindafrekening nog € 1.678,68 aan werknemer verschuldigd was (vakantiegeld, vakantie-uren en wettelijke verhoging), welk bedrag volgens haar moet worden verrekend met het bonusvoorschot. Trust Advocaten stelt dat de op de loonstroken van juli en augustus 2023 vermelde verrekeningen van € 3.000 en € 1.629,63 geen daadwerkelijke betalingen of verrekeningen betreffen. Werknemer betwist dit en voert aan dat hij hooguit een nettobedrag zou moeten terugbetalen en dat Trust Advocaten onvoldoende inzicht heeft gegeven in de fiscale afwikkeling. Volgens zijn eigen berekening heeft hij juist nog recht op € 359,81.

Trust Advocaten verzoekt een verklaring voor recht dat werknemer gehouden is het te veel ontvangen loon/voorschot bonus terug te betalen en vordert betaling van € 8.321,32 bruto, alsmede € 1.403,33 aan buitengerechtelijke incassokosten. Werknemer betwist de vordering en stelt dat hij geen bedrag, althans geen brutobedrag, aan Trust Advocaten verschuldigd is.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat Trust Advocaten zich op het standpunt stelt dat de informatie op de loonstroken niet overeenkomt met hetgeen daadwerkelijk is uitbetaald of verrekend. Onder verwijzing naar artikel 7:626 BW overweegt de kantonrechter dat de werkgever verplicht is inzicht te geven in het daadwerkelijk betaalde loon en de samenstelling daarvan. Trust Advocaten heeft geen loonstroken of andere stukken overgelegd waaruit blijkt wat feitelijk is betaald en is er ook bij nadere akte niet in geslaagd volledig inzicht te verschaffen, mede gelet op de gemotiveerde betwisting door werknemer. De kantonrechter oordeelt dat Trust Advocaten haar vordering tot terugbetaling van het bonusvoorschot onvoldoende heeft onderbouwd en wijst deze vordering af. Ook de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen, nu Trust Advocaten niet heeft gesteld welke buitengerechtelijke werkzaamheden zijn verricht. De kantonrechter volhardt voor het overige bij het tussenvonnis van 12 juni 2025 en compenseert de proceskosten, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 06-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8425

Zaaknummer: ECLI:NL:RBOBR:2025:8425

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: F.W. Linders en L. van der Steen

Wetsartikelen: 7:626 BW

RECHTSPRAAK

Raetlie. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die volgt op arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor hetzelfde werk, eindigt niet van rechtswege, maar moet worden opgezegd.

Feiten

Werknemer is in dienst van de Surinaamse Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: SLM). Werknemer is eerst voor onbepaalde tijd in dienst. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is op enig moment in onderling overleg beëindigd en opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tegen gewijzigde salaris- en secundaire arbeidsvoorwaarden. Volgens SLM is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd per 31 december 1981 van rechtswege geëindigd. Op 26 maart 1982 heeft werknemer zich tot de kantonrechter gewend met het verzoek SLM te veroordelen aan hem te voldoen een bedrag van f 14.499 en een bedrag van f 14.000, zijnde het door SLM aan hem verschuldigde salaris over de periode januari/februari 1982 en een bedrag van f 7.000 per maand met ingang van 1 maart 1982 totdat het dienstverband op regelmatige wijze zal zijn geëindigd. De kantonrechter heeft SLM veroordeeld aan werknemer f 27.933,32 te betalen. Tegen dit vonnis heeft SLM hoger beroep ingesteld bij de rechtbank. Bij vonnis van 9 mei 1984 heeft de rechtbank het vonnis van de kantonrechter vernietigd en de vordering alsnog afgewezen. Tegen het vonnis van de rechtbank heeft werknemer beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Het materiële geschilpunt van partijen betreft de vraag of voor beëindiging van hun overeenkomst opzegging was vereist. De rechtbank heeft deze vraag ontkennend beantwoord. Daartoe heeft zij eerst onderzocht of ingevolge de ter zake geldende wettelijke bepalingen, en vervolgens of ingevolge het op 1 juli 1981 tussen partijen gesloten arbeidscontract opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen was vereist, telkens met negatief resultaat. Bij de beoordeling van onderdeel I moet worden vooropgesteld dat de kantonrechter uitdrukkelijk had beslist dat ‘der partijen rechtsrelatie’ – wat niet anders kan worden begrepen dan de ingevolge voormeld arbeidscontract tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst – ‘beheerst wordt door Surinaams recht’. SLM heeft tegen deze

beslissing geen grief gericht; dat werknemer in appèl tegen deze beslissing is opgekomen, blijkt uit het bestreden vonnis evenmin. Bij deze stand van zaken moest de rechtbank ervan uitgaan dat de arbeidsovereenkomst van partijen werd beheerst door Surinaams recht en dat ook beide partijen daarvan uitgingen.

Tegen deze achtergrond moet de overweging van de rechtbank dat met betrekking tot de vraag of ingevolge de ter zake geldende wettelijke bepalingen opzegging van de arbeidsovereenkomst was vereist, 'in het midden kan blijven of op die overeenkomst Nederlands of Surinaams recht van toepassing is, omdat beide rechtstelsels op dat punt geen wezenlijke verschillen vertonen', aldus worden begrepen dat de rechtbank uit de omstandigheid dat beide partijen, ondanks hun evenbedoeld uitgangspunt, bij hun debat over die vraag Nederlandse wetsbepalingen – en met name artikel 1639f derde lid BW – ter sprake brachten, heeft afgeleid dat het ervoor valt te houden dat het Surinaamse recht een met genoemde bepaling overeenstemmende rechtsregel inhoudt. Uitgaande van deze veronderstelling heeft de rechtbank vervolgens onderzocht of ingevolge deze rechtsregel opzegging was vereist en geoordeeld van niet.

De rechtbank heeft aldus oordelend een – veronderstelde – regel van Surinaams recht toegepast. Nu zij ervan is uitgegaan dat deze regel naar zijn inhoud overeenstemt met artikel 1639f derde lid BW, zou cassatie moeten volgen indien dat oordeel blijkt zou geven van een onjuiste opvatting van die Nederlandse wetsbepaling. Dat is echter niet het geval.

Van een verkeerde opvatting van artikel 1639f derde lid BW waaraan de gedachte ten grondslag ligt dat bij voortzetting van een dienstbetrekking de werknemer de met het vereiste van opzegging samenhangende ontslagbescherming in ieder geval toekomt, zou sprake zijn geweest indien de rechtbank het beroep van werknemer op deze wetsbepaling zou hebben verworpen omdat zij ervan zou zijn uitgegaan dat de woorden 'indien een voor bepaalde tijd aangegane dienstbetrekking is voortgezet' eraan in de weg zouden staan die bepaling ook toepasselijk te achten indien, zoals volgens werknemer hier het geval was, een dienstbetrekking die voor een onbepaalde tijd is aangegaan, is voortgezet voor bepaalde tijd. De rechtbank heeft dat beroep evenwel verworpen, omdat zij heeft geoordeeld dat te dezen geen sprake was van 'voortzetting' in de zin van deze wetsbepaling, nu de dienstbetrekking met betrekking waartoe moet worden beslist of opzegging daarvan was vereist, van de daaraan onmiddellijk voorafgaande te zeer verschilde, immers niet alleen voor wat betreft de tijdsduur, maar ook voor wat betreft de salaris- en secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit op waarderingen van feitelijke aard berustende oordeel – dat als zodanig in cassatie trouwens niet is bestreden – geeft geen blijk van een onjuiste opvatting van artikel 1639f derde lid BW. De Hoge Raad verwerpt het beroep.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 04-04-1986

ECLI: ECLI:NL:HR:1986:AB8727

Zaaknummer: 12637

Rechters: Ras, Martens, Van den Blink, de Groot en Boekman

Advocaten: H.A. Zanolli

Wetsartikelen: 7:667 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering in kort geding afgewezen. Uit feiten en omstandigheden heeft werkgever mogen opmaken dat werkneemster uit onvrede over duur contractverlenging en hoogte loonsverhoging haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Feiten

Werkneemster is op 17 juni 2024 als tandartsassistente in dienst getreden bij (de tandartspraktijk van) werkgeefster. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd liep af op 31 december 2024. Vervolgens hebben partijen de arbeidsovereenkomst voortgezet voor de duur van zes maanden (tot en met 30 juni 2025) met een loonsverhoging van 3 procent. Werkneemster heeft op 27 januari 2025 mondeling aan werkgeefster medegedeeld dat zij haar arbeidsovereenkomst wilde opzeggen. Op 28 januari 2025 heeft werkneemster aan werkgeefster schriftelijk bericht de samenwerking per 1 februari 2025 te beëindigen. Diezelfde dag heeft werkgeefster schriftelijk aangegeven akkoord te gaan met het ontslag, maar werkneemster wel aan de wettelijke opzegtermijn te houden. Op 29 januari 2025 heeft werkneemster aan het einde van de dag haar kleren afgegeven bij de hoofdassistente met de mededeling dat zij niet meer zou komen werken en heeft zij werkgeefster uit een vergadering gehaald om afscheid te nemen. De advocaat van werkneemster heeft op 18 februari 2025 aan werkgeefster laten weten dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is voortgezet onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde periode. Werkneemster heeft bij de voorzieningenrechter betaling van het loon over de maanden maart tot en met juni 2025 gevorderd. De voorzieningenrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen. Daartoe oordeelde de voorzieningenrechter dat alle mededelingen en handelingen van werkneemster erop waren gericht de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De vraag die inhoudelijk voorligt in hoger beroep, is of werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Allereerst is van belang dat de tekst van het mailbericht van werkneemster van 28 januari 2025 op zichzelf voldoende duidelijk is.

Voor zover werkneemster zich erop beroept dat haar werkgeefster er niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat zij daadwerkelijk wilde opzeggen, blijkt dat onvoldoende uit de vaststaande feiten en omstandigheden. Op de zitting in eerste aanleg heeft werkneemster desgevraagd toegelicht dat zij heeft opgezegd omdat ze een jaarcontract wilde, dat haar dat eerder mondeling ook was toegezegd (hetgeen werkgeefster op dezelfde mondelinge behandeling heeft betwist) en ze het niet eens was met de zes maanden verlenging en drie procent loonsverhoging. Collega's hebben haar de dag erna nog geprobeerd over te halen om te blijven, maar werkneemster heeft haar werkkleren afgegeven bij de hoofdassistente met de mededeling dat ze niet meer zou komen werken en afscheid genomen van werkgeefster. Direct daarop heeft werkneemster zich ziek gemeld. Uit deze feiten en opstandigheden heeft werkgeefster mogen opmaken dat werkneemster uit onvrede haar arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Alles duidt erop dat zij meteen wilde stoppen met werken en niet nog een maand wilde komen. Werkgeefster heeft ook de ziekmelding in dit licht mogen begrijpen. Kort en goed had - indien zij niet de wil had om op te zeggen - van werkneemster mogen worden verwacht dat zij op enig moment vlak na de opzegging zou hebben gemeld dat zij de wil om op te zeggen niet heeft gehad, maar dat zij wilde blijven werken, zeker nu zij in elk geval al vlak na de opzegging werd bijgestaan door een advocaat. Nu dat niet is gebeurd, zij enkel aanspraak heeft gemaakt op salarisbetaling en alle uitingen van werkneemster erop waren gericht dat zij per direct wilde stoppen met werken, heeft werkgeefster de uit haar verklaring blijkende wil om op te zeggen niet in twijfel hoeven trekken. Gelet daarop rustte op werkgeefster, anders dan werkneemster betoogt, evenmin een (bijzondere) onderzoeksplicht of zij daadwerkelijk wilde opzeggen. Het bestreden vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3539

Zaaknummer: 200.356.664

Rechters: H.T. van der Meer, R.L. de Graaff en A.L. Bervoets

Advocaten: A. Hashem Jawaheri en R.H.G. Evers

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verwijt werkneemster verduistering. Vervolg op tussenuitspraak. Werkgeefster is niet inhoudelijk ingegaan op de bevindingen van de deskundigen. De vorderingen van werkgeefster stranden.

Feiten

United Fashion Benelux V.O.F. (hierna: UFB) verkoopt kleding onder de naam Style Italy met vestigingen in Den Haag, Amsterdam en Beverwijk. Werkneemster is op 5 september 2018 bij UFB in dienst getreden. Vanaf 1 april 2020 heeft zij feitelijk geen werkzaamheden meer verricht voor UFB. UFB heeft aangifte van verduistering gedaan tegen werkneemster, gepleegd in de periode van november 2018 tot en met maart 2020. In deze zaak vordert UFB veroordeling van werkneemster tot betaling aan UFB van € 33.856,57. Aan deze vordering legt UFB ten grondslag dat werkneemster onrechtmatig tegenover haar heeft gehandeld door verduistering te plegen. Volgens UFB bleek uit de verkooplijsten en -bonnen dat werkneemster structureel bij contante betalingen enorme kortingen bij de verkopen had ingevoerd, bijvoorbeeld door een broek met een verkoopwaarde van € 70 voor € 10 te verkopen. Dit was in strijd met het verkoopbeleid. Als dit soort kortingen inderdaad aan klanten gegeven zou worden, zou heel Den Haag naar de winkel zijn gekomen, aldus steeds UFB. Dit is niet gebeurd en daaruit leidt UFB af dat werkneemster de kleding feitelijk voor de normale prijs verkocht en de korting in haar eigen zak stak. In eerste aanleg is de vordering van UFB afgewezen, omdat de conclusie van UFB naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende onderbouwd is. Tegen deze beslissing komt UFB op in hoger beroep. In een tussenbeschikking heeft het hof geoordeeld dat voorlichting door een deskundige wenselijk is alvorens verder te kunnen oordelen in deze zaak. Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de persoon van de deskundige en de voorlopig geformuleerde vraagstelling. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Nadat het hof partijen gelegenheid had gegeven zich uit te laten over het voornemen tot deskundigenbenoeming in verband met een fraudeonderzoek, heeft het hof een deskundige benaderd. De benoemde deskundige heeft een geregistreerd IT-Auditor RE CISSP gehanteerd.

Zijn reactie op dit punt mondt uit in de volgende conclusie: De IT-Auditor geeft aan dat er nimmer een antwoord op de subvraag over manipulatie kan worden verkregen. Er zal altijd een mogelijkheid bestaan waarbij de waarschijnlijkheid hoog of laag is afhankelijk van de aangetroffen situatie. Als gezegd heeft het hof partijen in de gelegenheid gesteld zich in verband met het bericht van de deskundige uit te laten over de verdere voortgang van de procedure. UFB heeft vervolgens in haar akte laten weten dat er wat haar betreft naar een andere deskundige gezocht dient te worden die de opdracht wel kan uitvoeren. Het belang dat wordt vastgesteld dat de gegevens waarop werkgeefster haar vordering heeft gebaseerd, betrouwbaar zijn, is evident. Zoals besloten ligt in het tussenarrest van 4 juni 2024, kan tegenover het verweer van werkneemster het bewijs daarvan niet worden aangenomen op basis van de stukken. Het is juist UFB die een en andermaal heeft aangedrongen op de inschakeling van een door de rechter benoemde deskundige. Het hof begrijpt het bewijsaanbod van werkgeefster bij memorie van grieven ook in die zin. Ook ter zitting in hoger beroep is namens UFB het voorstel gedaan een IT-deskundige aan te wijzen om de mogelijkheid van manipulatie van het kassasysteem uit te sluiten. Ten slotte doet UFB ook in haar laatste akte het voorstel tot een deskundigenonderzoek.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. UFB gaat met geen woord inhoudelijk in op de bevindingen van de deskundige, die in hoge mate gegrond zijn op de opinie van een IT-deskundige. Wanneer UFB het niet eens zou zijn met de bevindingen van de deskundige, had het op haar weg gelegen om dit toe te lichten. Dat heeft UFB niet gedaan. UFB heeft evenmin toegelicht dat (en waarom) aan de bevindingen van de deskundige voorbij moet worden gegaan. Het hof gaat daarom uit van de (onbestreden) bevindingen van de deskundige, naar de kern genomen inhoudend dat een kassasysteem altijd te manipuleren is. Dat brengt mee dat de stelling van UFB dat het werkneemster was die heeft gefraudeerd, niet met voldoende mate van zekerheid kan worden vastgesteld. Hiermee strandt haar vordering. Het hof overweegt ten overvloede dat het in het bewijsaanbod van UFB bij memorie van grieven geen aanbod leest tot het leveren van bewijs door middel van getuigen. Zij heeft kennelijk ook geen aanleiding gezien in haar laatste akte zodanig bewijs aan te bieden. Het hof ziet evenmin aanleiding ambtshalve een bewijsopdracht te geven. Hierop stuiten de grieven af, zodat het bestreden vonnis zal worden bekrachtigd. UFB wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2658

Zaaknummer: 200.319.234/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, R.G.C. Veneman en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: E. Doornbos en N.M. Fakiri

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Geen bewijs van handtekening op ontslagbrief na deskundigenbericht. De vergoedingen worden opnieuw berekend.

Feiten

Werknemer is op 10 september 2018 bij Multi Cars Den Haag B.V. (hierna: Multi Cars) in dienst getreden. Per brief d.d. 1 november 2021 heeft werknemer aangegeven dat hij officieel zijn arbeidsovereenkomst wil beëindigen. Op 8 april stuurt werknemer een brief aan Multi Cars dat hij sinds december 2021 geen loon meer heeft ontvangen, terwijl hij wel heeft gewerkt. Op 31 maart jl. zou verder telefonisch aan werknemer te kennen zijn gegeven dat hij per direct weg moet. Werknemer heeft betaling van diverse vergoedingen en achterstallig loon verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer zijn stelling dat hij op 31 maart 2022 nog bij Multi Cars in dienst was en die dag op staande voet is ontslagen in het licht van het gevoerde verweer onvoldoende heeft onderbouwd. Werknemer heeft geen schriftelijke arbeidsovereenkomst of loonstroken overgelegd. Vast staat dat er na 1 december 2021 geen loon meer is betaald. Het is niet gebleken dat werknemer in de periode van 1 december 2021 tot 8 april 2022 om betaling van loon heeft gevraagd, hetgeen een aanknopingspunt is voor de juistheid van de stelling van Multi Cars dat hij op 1 december 2021 ontslag had genomen. Multi Cars heeft de betrouwbaarheid van de verklaringen gemotiveerd betwist. De vraag naar de betrouwbaarheid ervan kan naar het oordeel van de kantonrechter echter in het midden blijven omdat uit de verklaringen niet volgt dat werknemer na 1 december 2021 werkzaamheden voor Multi Cars heeft verricht. Concluderend is niet vast komen te staan dat werknemer op 31 maart 2022 op staande voet is ontslagen. Dit heeft tot gevolg dat de vorderingen van werknemer tot veroordeling van Multi Cars tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging door de kantonrechter zijn afgewezen. Eveneens wordt de vordering tot achterstallig loon afgewezen, nu niet is vast komen te staan dat werknemer na 1 december 2021 werkzaamheden heeft verricht. Werknemer heeft verder gesteld dat hij nooit vakantietoeslag heeft ontvangen. Dat bedrag is als niet weersproken toegewezen. In hoger beroep is Multi Cars via een deskundigenbericht in de gelegenheid gesteld te bewijzen dat de handtekening op de ontslagbrief van 1 november 2021 van werknemer is. Dit bewijs is niet geleverd. Het staat

daarom vast dat werknemer niet zelf ontslag genomen heeft. Werknemer is in de gelegenheid gesteld de vorderingen waar hij aanspraak op maakt opnieuw te berekenen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Hoewel uit het onderzoek van de deskundige blijkt dat het waarschijnlijker is dat de handtekening op de brief afkomstig is van werknemer dan dat de handtekening is vervalst, kan niet worden vastgesteld of uitgesloten dat de kopie die is onderzocht niet is gemanipuleerd of is samengesteld omdat er geen originele brief voorhanden is. Nu de originele brief er niet is, is het hof van oordeel dat niet met voldoende zekerheid geoordeeld kan worden dat de handtekening van werknemer afkomstig is; verder oordeelt het hof dat Multi Cars het bewijs niet heeft geleverd. Werknemer heeft de gestelde ontslagname gemotiveerd bestreden door erop te wijzen dat zijn kennis van het Nederlands niet dusdanig is dat hij zelf een dergelijke ontslagbrief had kunnen schrijven, hij de brief niet in persoon heeft kunnen overhandigen, zoals Multi Cars stelt, omdat hij op 1 november 2021 in quarantaine zat in verband met corona en hij ook na 1 december 2021 gewoon voor Multi Cars (en niet voor zichzelf) heeft gewerkt. Multi Cars heeft hier naar het oordeel van het hof onvoldoende tegenover gesteld en voor deze omstandigheden geen plausibele verklaring gegeven. Daarmee staat vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot en met 31 maart 2022 is doorgelopen en werknemer recht heeft op loon en overige vergoedingen over die periode. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding, omdat het ontslag niet rechtsgeldig is. Partijen worden in de gelegenheid gesteld een akte te nemen ten aanzien van de omvang van het salaris van werknemer. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2691

Zaaknummer: 200.325.190/01

Rechters: M. Verkerk, R.S. van Coevorden en A.J.P. van Beurden

Advocaten: V.G. Baran en A.J. Verloop

Wetsartikelen: 159 Rv en 160 Rv

RECHTSPRAAK

Hoogte transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest bij Dorrestijn Timmerfabriek B.V. (hierna: Dorrestijn Timmerfabriek). In een eerdere beschikking van 5 november 2025 heeft de kantonrechter werknemer in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de hoogte van het brutosalaris en de verzochte transitievergoeding. Werknemer heeft vervolgens per e-mail van 10 november 2025 aangegeven dat zijn brutosalaris € 2.858,83 per vier weken bedroeg, omgerekend € 3.096,11 per maand, en dat de transitievergoeding daarmee uitkomt op € 19.106,82. Dorrestijn Timmerfabriek heeft deze bedragen erkend in haar e-mail van 25 november 2025. Werknemer verzoekt toekenning van de transitievergoeding en vergoeding van de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat partijen het eens zijn over de hoogte van het brutosalaris en de transitievergoeding. De transitievergoeding van € 19.106,82 wordt toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf 1 januari 2026 tot de dag van volledige betaling.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11131

Zaaknummer: 11876017

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: R.A.D. Koppelaar

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgever afgewezen omdat het opzegverbod tijdens ziekte geldt en werkgever onvoldoende heeft onderbouwd dat de verstoorde arbeidsverhouding losstaat van de ziekte van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2021 in dienst getreden bij werkgever N.V. als juriste arbeidsrecht, waarbij de juridische dienstverlening was uitbesteed aan een dochtervennootschap. Tijdens het sollicitatieproces heeft werkneemster aangegeven ervaring te hebben met ontslagprocedures en socialezekerheidsrecht. In de loop van het dienstverband ontstonden er discussies over haar functioneren, met name over haar proceservaring en het behandelen van complexe dossiers. Werkneemster werd begeleid bij het uitvoeren van haar werkzaamheden en gaf aan stress te ervaren, met name door socialezekerheidsrechtszaken. Op 10 juli 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts constateerde dat er sprake was van een arbeidsconflict dat mede werkgerelateerd was. Een mediationtraject heeft niet tot een oplossing geleid. Werkgever heeft vervolgens ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht wegens disfunctioneren, verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat werkneemster sinds 10 juli 2024 ziek is en dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is. Werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat de verstoorde arbeidsverhouding geen verband houdt met de ziekte van werkneemster; het arbeidsconflict is juist na de ziekmelding ontstaan. Het opzegverbod staat daarom aan toewijzing van het verzoek in de weg. Ten aanzien van het verwijtbaar handelen en disfunctioneren oordeelt de kantonrechter dat werkgever niet tijdig en concreet heeft aangegeven dat er sprake was van onvoldoende functioneren, noch een serieus verbetertraject heeft aangeboden. Ook is niet aannemelijk gemaakt dat werkneemster ongeschikt is voor haar functie. De cumulatiegrond is evenmin voldragen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:5324

Zaaknummer: 11594755 \ AR VERZ 25-25

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: D. Kuijken en W.A. van Mourik

Wetsartikelen: 7:671 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever beschuldigt werknemer van koperdiefstal en ontslaat hem op staande voet. Ontslag vernietigd omdat koperdiefstal niet vast komt te staan.

Feiten

Er worden twee procedures gelijktijdig behandeld. Werknemer met de Poolse nationaliteit is sinds 7 juli 2022 als monteur in dienst bij NAB Bliksembeveiliging B.V. (hierna: NAB). NAB heeft hem op 11 juni 2025 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van 12 juni 2025 staat onder meer dat werknemer zonder toestemming koperafval van NAB van de werklocatie heeft meegenomen en daarover leugenachtige verklaringen heeft afgelegd. Werknemer is het niet eens met zijn ontslag op staande voet en verzoekt onder andere vernietiging daarvan. NAB verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van de wettelijke schadeloosstelling en een schadevergoeding.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

De vraag is of het verwijt van de koperdiefstal voldoende kan worden vastgesteld. De kantonrechter oordeelt dat dit niet het geval is. In de ontslagbrief beschrijft NAB waarop zij de beschuldiging baseert. Dat zijn in de eerste plaats de onduidelijke en wisselende antwoorden die werknemer op 6 juni 2025 volgens zijn uitvoerder zou hebben gegeven op vragen waar het koperafval is gebleven en wat hij daarmee heeft gedaan. Werknemer ontkent dat hij koperafval heeft gestolen. Dat hij tegenstrijdige antwoorden zou hebben gegeven, wordt ook betwist. Als er al sprake zou zijn geweest van onduidelijkheden dan had dat, zo is aangevoerd, mogelijk te maken met het feit dat werknemer, die Pools is, het Nederlands onvoldoende beheerst. Volgens hem heeft dat ook een rol gespeeld bij het gesprek met de drie medewerkers van NAB op 11 juni 2025. De redenering van NAB - aan de hand van een verklaring van een Poolse collega - lijkt te zijn dat het niet anders kan zijn dan dat hij dat heeft gedaan. Zonder enige concrete aanwijzing is die redenering te mager om een zo vergaande maatregel als een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. En dergelijke concrete aanwijzing ontbreekt. Dat

werknemer met koperafval in zijn bus van de locatie is weggereden, is kennelijk niet waargenomen. Het is niet eens duidelijk geworden welke andere inleenkrachten dan de Poolse collega zouden hebben verklaard dat zij van werknemer koperafval in zijn bus moesten leggen. Het verzoek tot vernietiging wordt toegewezen. NAB wordt veroordeeld tot wedertewerkstelling van werknemer. Ook wordt NAB veroordeeld tot betaling van het salaris vanaf 12 juni 2025, met de wettelijke verhoging van 50% en de wettelijke rente en onder verstrekking van een deugdelijke bruto-nettospecificatie.

Verzoeken NAB

Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd worden de verzoeken van NAB afgewezen. Die gaan namelijk uit van een rechtsgeldig ontslag op staande voet.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14828

Zaaknummer: 11831454 VZ VERZ 25-5575 en 11833919 VZ VERZ 25-5598

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: W.F. Wienen en S.B. Regtuit

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Regresvordering na burenruzie faalt – arbeidsongeschiktheid voor directeursfunctie niet bewezen en het door verzekeraar uitgekeerde bedrag overtreft de betaalde nettoloonsom.

Feiten

A is een houdster- en financieringsmaatschappij. Meerlanden is een aannemersbedrijf actief in de grond-, weg- en waterbouw. X is enig bestuurder en enig aandeelhouder van A. A is op haar beurt enig bestuurder en aandeelhouder van Meerlanden. X heeft twee arbeidsovereenkomsten: één met A (als titulair/statutair directeur) en één met Meerlanden (als uitvoerder/projectleider). In beide arbeidsovereenkomsten is loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid overeengekomen. In de arbeidsovereenkomst met Meerlanden is daarnaast bepaald dat uitkeringen uit verzekeringen of fondsen in mindering komen op het verschuldigde loon (art. 10 lid 5 sub a). In zijn hoedanigheid van directeur/aandeelhouder van A heeft X bij ASR een individuele arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten ter dekking van loondoorbetalingsverplichtingen bij ziekte/arbeitsongeschiktheid van hemzelf als werknemer (functie: interim- en projectmanager). X en zijn echtgenote waren burens van gedaagden. Na een langdurige burenruzie over parkeren heeft op 3 september 2021 een confrontatie plaatsgevonden tussen X en gedaagde 1, waarbij X ernstig beenletsel opliep door een val tegen een glazen vaas, waardoor glas in zijn been terecht kwam. Gedaagde 1 is in een strafrechtelijke procedure veroordeeld voor mishandeling van X en gedaagde 2 voor medeplichtigheid. ASR heeft de arbeidsongeschiktheid van X met ingang van 3 september 2021 vastgesteld op 80-100% (100% uitkering), vervolgens vanaf 11 oktober 2021 op 45-55% (50% uitkering), later dalend naar 40%, en tot 30 november 2022 als einddatum van de arbeidsongeschiktheid. Een controlerend arts noteert in juli 2022 – op basis van de mededelingen van X – klachten passend bij PTSS en fysieke beperkingen. ASR heeft, gerelateerd aan de vastgestelde percentages, een deel van de nettoloonsom vergoed. Eisers (namelijk A en Meerlanden) hebben gedaagden aansprakelijk gesteld voor de schade wegens loondoorbetaling tijdens de arbeidsongeschiktheid van X, verminderd met de AOV-uitkering. Daarnaast vordert A vergoeding van extra premielasten door verlies van no-claimkorting op de AOV. Zij baseren zich op de strafrechtelijke veroordeling, artikel 161 Rv (dwingend bewijs

van de bewezenverklarde feiten), artikel 6:162 BW (onrechtmatige daad) en artikel 6:166 BW (hoofdelijke aansprakelijkheid) en artikel 6:107a lid 2 BW (regresrecht van de werkgever op de aansprakelijke derde voor doorbetaald loon).

Oordeel

In de civiele procedure staat vast dat gedaagden jegens X onrechtmatig hebben gehandeld in de zin van artikel 6:162 BW en voor zijn schade aansprakelijk zijn. Vervolgens beoordeelt de rechtbank het regresrecht van de werkgevers ex artikel 6:107a lid 2 BW. Dit recht strekt zich uitsluitend uit tot het netto doorbetaalde loon tijdens arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 7:629 BW en omvat niet bijkomende kosten zoals hogere verzekeringspremies door verlies van no-claimkorting. De vordering van A tot vergoeding van extra premiekosten wordt daarom afgewezen. Voor zover A deze vordering ook op onrechtmatige daad baseert, faalt deze eveneens, omdat het incident zijn oorsprong heeft in een privéburenruzie en zich niet richtte tegen A of Meerlanden als vennootschap.

Ten aanzien van het door A gevorderde nettoloan oordeelt de rechtbank dat onvoldoende is onderbouwd dat X daadwerkelijk arbeidsongeschikt was voor zijn bestuurlijke werkzaamheden als titulair/statutair directeur. Er is met name geen medische diagnose van PTSS of andere psychische beperkingen overgelegd, terwijl die – gelet op het gemotiveerde verweer van gedaagden – wel verwacht mocht worden. De controlerend arts van ASR baseerde zijn oordeel over PTSS-beperkingen op een onjuiste voorstelling van de feiten door X (messteek, bijna doodbloeden), zodat daaraan beperkt bewijswaarde toekomt. Nu arbeidsongeschiktheid voor de werkzaamheden bij A niet is komen vast te staan, is er geen doorbetaling van loon in de zin van artikel 6:107a BW en dus geen regresgrond. De vorderingen van A worden afgewezen.

Voor Meerlanden geldt dat zij wel loon heeft doorbetaald, maar dat op grond van artikel 10 lid 5 van de arbeidsovereenkomst de AOV-uitkering van ASR in mindering komt op het verschuldigde loon. De rechtbank acht, mede op basis van de ASR-stukken, aannemelijk dat de AOV-uitkering mede zag op de werkzaamheden van X als interim-/projectmanager/meewerkend leidinggevende in de wegenbouw, dus op de functie bij Meerlanden. Het door ASR uitgekeerde bedrag van € 14.352,16 overtreft de door Meerlanden betaalde nettoloansom (€ 11.211,28), zodat per saldo geen schade resteert. Daarmee ontbreekt ook voor Meerlanden de financiële grondslag voor een regresvordering ex artikel 6:107a BW. De rechtbank concludeert dat alle vorderingen van eisers worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14013

Zaaknummer: C/15/363906 / HA ZA 25-186

Rechters: H.A. Pott Hofstede

Advocaten: M. Bitter en J. Kluivers

Wetsartikelen: 7:629 BW en 6:107a lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Verlenging tijdelijk contract bij christelijk voortgezet onderwijs niet gerechtvaardigd – onvoldoende bewijs geleverd voor proefconstructie van werknemer voor hoofd bedrijfsvoering en geen sprake van bijzondere omstandigheden in de zin van artikel 9.2 cao VO.

Feiten

In deze zaak staat de vraag centraal of er sprake is van een 'bijzonder geval' als bedoeld in artikel 9.2 Cao VO, waarmee een extra arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gerechtvaardigd zou zijn. Daarvoor moest de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (CVO) bewijzen dat de arbeidsovereenkomst van werknemer (a) bij wijze van proef, met uitzicht op een vast dienstverband in de functie van hoofd bedrijfsvoering, is aangegaan en (b) dat CVO kan uitleggen waarom is gekozen voor verlenging van een tijdelijk contract en (nog) niet voor een contract voor onbepaalde tijd. Door het vertrek van twee medewerkers die de functie van directeur/hoofd bedrijfsvoering vervulden, ontstond bij de school een acuut probleem in de bedrijfsvoering. In 2021 is werknemer daarom benoemd in een ad hoc gecreëerde functie van beleidsmedewerker schaal 12, een functie die tot dan toe niet bestond. De bedoeling was volgens CVO dat werknemer hangende de werving van een hoofd bedrijfsvoering tijdelijk afgebakende taken zou uitvoeren ter waarneming tijdens de vacatie van een directielid bedrijfsvoering, met een bijzonder mandaat voor bepaalde directietaken. Deze functie van beleidsmedewerker zou ophouden te bestaan zodra de vacature van hoofd bedrijfsvoering was vervuld. CVO stelt dat werknemer volledig op de hoogte was van dit tijdelijke karakter en van de koppeling met de toekomstige functie van hoofd bedrijfsvoering. Verder stelt CVO dat zij potentie zag in werknemer voor de functie van hoofd bedrijfsvoering, maar dat hij op dat moment nog niet volledig aan de verwachtingen voldeed. Zijn functioneren kwam op diverse onderdelen nog onvoldoende uit de verf. Er waren klachten en incidenten over zijn stijl van leidinggeven en bejegening. Om die reden is zowel (externe) coaching ingezet, die doorliep in het schooljaar van 1 augustus 2022 tot 1 augustus 2023. In de visie van CVO paste de verlenging van het tijdelijke contract in dit plaatje: werknemer zou in een soort proefconstructie verder kunnen groeien richting hoofd bedrijfsvoering, terwijl de organisatie de ruimte hield om zijn geschiktheid te beoordelen en

vervolgens al dan niet een vaste aanstelling in die functie te geven. In zowel het principaal als het incidenteel hoger beroep stond deze lezing van CVO en de vraag of sprake was van zo'n 'bijzonder geval' in de zin van artikel 9.2 Cao VO centraal.

Oordeel

Het hof oordeelt dat CVO het verlangde bewijs niet heeft geleverd en dat er daarom geen sprake is van een 'bijzonder geval' als bedoeld in artikel 9.2 Cao VO. Wel stelt het hof vast dat de situatie van werknemer in zoverre uniek was dat voor hem – in overleg met HR – de nieuwe functie van beleidsmedewerker schaal 12 is gecreëerd, die naar haar aard tijdelijk was. Die functie bestond niet eerder en was mede bedoeld om hem passend in te schalen en een oplossing te bieden voor het acute gat dat door het (weg)vallen van twee collega's in de bedrijfsvoering was ontstaan.

Cruciaal is echter dat niet is komen vast te staan dat werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is benoemd om, in afwachting van de definitieve benoeming van een hoofd bedrijfsvoering, duidelijk afgebakende waarnemingstaken te verrichten. Uit de getuigenverklaringen volgt juist dat werknemer gaandeweg en ad hoc taken van de vertrokken of uitgevallen collega's heeft overgenomen. Voor één van hen was ten tijde van de verlenging niet duidelijk dat hij definitief zou uitvallen. Hij was begin 2022 bovendien gere-integreerd en deed zijn ICT-taken weer zelf. Daarmee ontbrak bij de verlenging een scherp omlijnd tijdelijk takenpakket. Dat de door werknemer overgenomen taken later vervielen zodra het hoofd bedrijfsvoering werd benoemd, maakt dit volgens het hof niet anders.

Zelfs als men veronderstellenderwijs uitgaat van enig afgebakend takenpakket, acht het hof niet bewezen dat dit pakket werd vervuld 'bij wijze van proef' voor de functie van hoofd bedrijfsvoering en dat er bijzondere omstandigheden waren die een verlenging als bedoeld in artikel 9.2 Cao VO konden dragen. Uit de verklaring van de rector volgt dat werknemer in 2021 een tijdelijk contract kreeg om een acuut probleem op te lossen, niet als proef voor een vast dienstverband. De formele procedure rond de functie hoofd bedrijfsvoering – waaronder een openstelling van de vacature waarop werknemer moest solliciteren naast andere kandidaten – past ook niet bij een echte proefconstructie. Een proef impliceert veeleer dat bij gebleken geschiktheid een min of meer automatische aanstelling in die functie volgt. Bovendien heeft CVO niet concreet gemaakt welke bijzondere omstandigheden ten tijde van de verlenging in 2022 speelden en waarom die verlenging van een tijdelijk contract noodzakelijk maakten in plaats van een vast contract. Het gevolg is dat zowel het principaal als het incidenteel hoger beroep faalt en dat de beschikking van de kantonrechter Rotterdam van 22 december 2023 wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2585

Zaaknummer: 10729213 VZ VERZ 23-9195

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

Advocaten: S. Bocu en A. Klaassen

Wetsartikelen: 7:668 BW en Wet Cao

RECHTSPRAAK

***Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond vanwege
verstoorde arbeidsrelatie tussen werkneemster en de
vestigingsmanager van ImmunoPrecise Antibodies (Europe) B.V.***

Feiten

Werkneemster is sinds november 2020 in dienst bij ImmunoPrecise Antibodies (Europe) B.V. (hierna: IPA). Eind december 2022 is werkneemster uitgevallen vanwege ziekte. Zij is tot 6 december 2023 arbeidsongeschikt geweest. IPA is een bedrijf in de biotechnologische branche. Tijdens de re-integratie van werkneemster trad A op als verzuimmanager. Vanaf dat moment zijn spanningen en fricties ontstaan tussen A en werkneemster en die zijn steeds verder opgelopen. Sinds 22 november 2024 is werkneemster op non-actief gesteld en verricht zij geen werkzaamheden meer voor IPA. De kantonrechter is tot het oordeel gekomen dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Tijdens de re-integratie van werkneemster ontstond na enige tijd een verstoring in de relatie tussen werkneemster en A. Werkneemster voert aan dat A zich heeft opgedrongen tijdens het re-integratietraject en geen ruimte heeft geboden voor haar herstel. Werkneemster heeft een zware operatieve ingreep moeten ondergaan. A probeerde werkneemster al te bellen toen zij nog maar net terug was van die operatie. Ook daarna bleef A opdringerig contact houden. Hij was wantrouwend, liet herhaaldelijk gesprekken escaleren en volgde adviezen van de bedrijfsarts niet op, aldus werkneemster. A herkent zich niet in het door werkneemster geschetste beeld. Hij probeerde er juist zo veel mogelijk voor werkneemster te zijn en de re-integratieregels strikt op te volgen. IPA erkent wel dat hij wat flexibeler had moeten zijn ten aanzien van de re-integratie. Hij heeft echter alles gedaan om de relatie te herstellen maar dat is volgens hem niet mogelijk gebleken, en dat verwijt hij werkneemster. De kantonrechter leidt uit de stukken af dat de verwachtingen over de re-integratie uiteenliepen en dat dit al snel leidde tot spanningen over en weer. In deze procedure is niet gebleken dat één van hen hier in overwegende mate schuld aan heeft gehad. Volgens werkneemster liggen de spanningen met A nu achter haar. Alle incidenten die door IPA worden aangevoerd en die los staan van het re-integratietraject (ten aanzien van reiskostenvergoeding, de arbeidstijden, de verlofuren, het werken op het lab) betreffen zuiver zakelijke kwesties en duiden volgens werkneemster niet op een

vertrouwensbreuk. De kantonrechter gaat daar niet in mee. Werkneemster en A hebben met behulp van verschillende mediations geprobeerd het conflict op te lossen en de spanningen weg te nemen, maar kennelijk is dat niet gelukt. Gelet op de positie van A kan werkneemster simpelweg niet om hem heen. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst vanwege verstoorde arbeidsverhoudingen ontbonden per 1 april 2025. Werkneemster wil met haar hoger beroep bereiken dat het hof de arbeidsovereenkomst herstelt. Mocht het hof daar niet toe over gaan, dan wil zij dat het hof haar alsnog een billijke vergoeding van € 60.000 bruto toekent.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Er hebben zich incidenten voorgedaan rondom het personeelsuitje, het inplannen van het beoordelingsgesprek, het verzoek vanuit IPA aan werkneemster om de centrifuge te onderhouden en het meenemen door werkneemster van haar kindje naar het werk. IPA trekt op basis van wat zich rond deze punten voordoet de conclusie dat werkneemster het gezag niet respecteert en haar eigen plan trekt, zodat er geen basis meer is voor een verdere voortzetting van het dienstverband. Naar het oordeel van het hof is dat niet onterecht. Los van de vraag of IPA op bepaalde punten wellicht mee moet bewegen met werkneemster (of dat nu is ten aanzien van aanvullende werkzaamheden die verdeeld moeten worden of het meedenken in een oplossing voor een kinderopvangprobleem), begint het ermee dat werkneemster in overleg moet treden met haar werkgever en niet op eigen houtje kan beslissen wat in de gegeven situatie heeft te gelden of moet gebeuren. Er is tussen werkneemster en IPA nu eenmaal sprake van een gezagsverhouding. Al met al getuigt de opstelling van werkneemster van een gebrek aan begrip voor verhoudingen en zelfreflectie op dit punt. Dat bemoeilijkt de samenwerking in ernstige mate en betekent tegelijkertijd dat het niet in de rede ligt dat er op dit punt verbetering zal optreden. Daarmee strookt ook dat het partijen ondanks twee mediationpogingen niet is gelukt om de vertrouwensrelatie te herstellen. Daarbij zijn er geen aanknopingspunten om werkneemster te volgen in haar betoog dat IPA vanaf het begin bewust heeft aangestuurd op een beëindiging van het dienstverband. A is degene met wie werkneemster moet afstemmen over onder meer praktische en arbeidsvoorwaardelijke onderdelen van haar werk. Nu het niet gelukt is die onderlinge verstandhouding op bestendige basis te normaliseren, is er sprake van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding tussen werkneemster en IPA. Voor wat betreft de herplaatsing heeft IPA werkneemster daartoe een aanbod gedaan. Dat heeft zij afgewezen. Tegen het oordeel van de kantonrechter dat er geen andere herplaatsingsmogelijkheden waren, heeft werkneemster geen bezwaren gericht. Hoewel op de handelswijze van A e.e.a. valt aan te merken, wordt de lat van ernstige verwijtbaarheid niet gehaald. Ook heeft werkneemster zelf bijgedragen aan het verstoren van de arbeidsverhouding. Omdat er geen

sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van IPA, wijst ook het hof het verzoek van werknemster om haar een billijke vergoeding toe te kennen dus af. Werknemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 15-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8014

Zaaknummer: 200.354.265

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: R.J.C. Bindels en A. Sauvé

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b lid 9 sub c BW en 7:683 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Opzegging van de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Toewijzing billijke vergoeding van € 186.000.

Feiten

Werkneemster is per 2005 in dienst getreden bij Stichting ROC Mondriaan (hierna: Mondriaan) als docente. Door al langer bestaande medische beperkingen kan zij geen fysiek les geven. In mei 2022 heeft Mondriaan besloten te stoppen met online onderwijs, waardoor de functie van E-docent is komen te vervallen. Op 5 oktober 2022 heeft het UWV op verzoek van werkneemster een deskundigenoordeel afgegeven over de vraag of Mondriaan voldoende doet om haar weer aan het werk te helpen. Het UWV heeft geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van Mondriaan tot 13 september 2022 onvoldoende zijn, omdat werkneemster geen werkzaamheden verricht en ook geen concreet uitzicht heeft op werk hoewel er sinds mei/juni 2022 sprake is van enige belastbaarheid, maar Mondriaan geen concrete acties heeft ondernomen. Op 15 mei 2023 heeft het UWV op verzoek van werkneemster opnieuw een deskundigenrapport uitgebracht. Hierin heeft het UWV geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Mondriaan in de periode van 13 september 2022 tot 12 april 2023 onvoldoende zijn geweest. Aan het einde van het tweede ziektejaar heeft werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd. Het UWV heeft op 7 september 2023 aan Mondriaan een loondoorbetalingssanctie opgelegd tot 7 november 2024, omdat zij onvoldoende heeft gedaan om werkneemster te re-integreren. De aanvraag voor een WIA-uitkering is daarom niet in behandeling genomen. Bij beslissing van 26 november 2024 heeft het UWV werkneemster met ingang van 31 oktober 2024 een WIA-uitkering toegekend op basis van een arbeidsongeschiktheidspercentage van 73,35%. Bij beslissing van 11 april 2025 heeft het UWV aan Mondriaan toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Mondriaan heeft de arbeidsovereenkomst hierna opgezegd per 1 juni 2025. Werkneemster verzoekt veroordeling van Mondriaan tot betaling van een billijke vergoeding van € 186.000. Werkneemster stelt dat Mondriaan ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door niet aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter is van oordeel dat de feiten en omstandigheden over de periode vanaf 25 oktober 2021, in onderlinge samenhang bezien, tot de conclusie leiden dat Mondriaan haar re-integratieverplichtingen jegens werkneemster in ernstige mate heeft veronachtzaamd. Gedurende het gehele re-integratietraject heeft Mondriaan herhaaldelijk nagelaten de verplichtingen na te komen die zij als werkgever had terwijl de belastbaarheid van werkneemster op meerdere momenten concrete aanknopingspunten bood om de re-integratie voort te zetten of nieuw leven in te blazen. Door deze kansen telkens onbenut te laten, heeft Mondriaan structureel gefaald in haar verantwoordelijkheid als werkgever. Dat maakt de veronachtzaming naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar. Uit het dossier blijkt naar het oordeel van de kantonrechter voldoende dat de hiervoor genoemde aan Mondriaan te wijten gedragingen ertoe hebben geleid dat werkneemster niet binnen drie jaar ziekte kon re-integreren, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst is opgezegd. Er wordt een billijke vergoeding van € 186.000 bruto toegewezen. De vergelijking van het in de hypothetische situatie zonder ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en de situatie zoals die nu is, resulteert in een inkomensverlies van € 248.124,58 bruto. De kantonrechter acht het, gezien de onzekerheden in de toekomstige ontwikkelingen, niet billijk om dit bedrag integraal toe te wijzen. Ook wordt Mondriaan veroordeeld tot betaling van achterstallig loon. Mondriaan heeft erkend dat werkneemster op grond van de cao recht heeft op vergoeding van de kosten voor het aanvragen van het deskundigenoordeel van 15 juli 2024. Het verzochte bedrag van € 100 zal daarom worden toegewezen. Mondriaan wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 08-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:23331

Zaaknummer: 11810459 \ RP VERZ 25-50542

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: P.F. Wolbers en J.W.H. Buiting

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering tot tewerkstellen wordt in kort geding niet toegewezen omdat er geen verzoek tot vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst is gedaan en de termijn daarvoor bijna is verstreken. Vorderingen tot het verstrekken van documenten worden wel toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 juni 2023 in dienst getreden bij ZTK Specialistische Schoonmaak B.V. (hierna: ZTK). Vanaf oktober 2023 heeft werknemer zelf zijn gewerkte uren bijgehouden. Alleen over december 2024 heeft werknemer een loonstrook ontvangen. In juli 2025 heeft ZTK werknemer geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst beëindigd was. Werknemer vordert nakoming van de voor onbepaalde tijd durende arbeidsovereenkomst, toelating tot de werkvloer, betaling van achterstallig loon, en een aantal daaraan gerelateerde vorderingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter overweegt dat werknemer er belang bij heeft om arbeid te verrichten, daarvoor loon te ontvangen en om duidelijkheid over zijn dienstverband en betalingen te verkrijgen. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat de spoedeisendheid van de belangen van werknemer voortvloeit uit de aard van zijn vorderingen. Op grond van artikel 7:686a lid 4 BW vervalt de bevoegdheid om dat verzoek te doen twee maanden na de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Omdat ZTK de arbeidsovereenkomst op 7 juli 2025 heeft opgezegd, was die vervalltermijn op de zitting van 4 september 2025 bijna verstreken. Namens werknemer is ter zitting aangegeven dat er geen procedure tot vernietiging is ingesteld. Bij die stand van zaken kan de kantonrechter in dit kort geding niet op een vernietiging van de opzegging vooruitlopen. De eerste twee vorderingen van werknemer worden dan ook afgewezen. ZTK erkent dat zij die loonstroken en jaaropgaven niet heeft verstrekt, op de loonstrook van december 2024 na. Zij stelt die stukken wel over te willen leggen, maar dat zij die niet van haar boekhouder verstrekt krijgt. De kantonrechter overweegt dat ZTK als werkgever op grond van artikel 7:626 BW de loonstroken aan werknemer moet verstrekken. Datzelfde geldt voor de jaaropgaven, op grond van artikel

28 van de Wet op de loonbelasting 1964. Door dat niet te doen schiet ZTK tekort in haar verplichtingen als werkgeefster. De vordering tot verstrekking van de loonstroken, jaaropgaven en, voor zover de loonstroken daarin niet mochten voorzien, bruto-nettospecificaties wordt daarom toegewezen. De vorderingen tot nakoming van de arbeidsovereenkomst en de daarop van toepassing verklaarde cao worden afgewezen, omdat onvoldoende is onderbouwd welke arbeidsvoorwaarden partijen zijn overeengekomen. Met betrekking tot de gevorderde betalingen overweegt de kantonrechter dat werknemer ook onvoldoende heeft onderbouwd wat ZTK wel en niet aan hem heeft uitbetaald. Zo vermeldt het enige loonstrookje van december 2024 dat er wel vakantiegeld is gereserveerd en pensioenpremie is ingehouden en uit de brief van 21 juli 2025 namens werknemer blijkt dat hij over het jaar 2023/2024 gedeeltelijk vakantiegeld heeft ontvangen. Bovendien heeft werknemer gesteld dat hij voor al zijn gewerkte uren is uitbetaald, zodat van achterstallig loon geen sprake lijkt te zijn. Daarbij is van belang dat werknemer de door hem gevorderde voorschotbedragen van € 15.000 en € 7.500 op geen enkele wijze in de dagvaarding heeft onderbouwd en dat zijn gemachtigde ter zitting heeft erkend dat de bedragen niet op concrete berekeningen zijn gebaseerd. De vordering en de omvang daarvan zijn dus niet aannemelijk geworden, zodat niet aan de vereisten voor een geldvordering in kort geding is voldaan. Partijen zijn over en weer deels in het gelijk en deels in het ongelijk gesteld. De kantonrechter overweegt echter dat de afwijzing van de vorderingen van werknemer tot betaling en nakoming grotendeels is veroorzaakt omdat ZTK de benodigde duidelijkheid over werknemers arbeidsvoorwaarden en ontvangen betalingen al tijdens de duur van het dienstverband niet heeft verstrekt, terwijl zij daartoe wel is verplicht. Daarom wordt ZTK veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:24716

Zaaknummer: 11824031 \ RL EXPL 25-14362

Rechters: mr. M.H.J. Doornink

Advocaten: C.M. van der Burg

Wetsartikelen: 7:626 BW, 7:681 BW en 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkzaamheden worden door evenementmedewerkster op verschillende locaties verricht. Verwijzing zaak naar kantonrechter van een andere rechtbank. Relatieve competentie.

Feiten

Werkneemster heeft op 15 september 2025 een verzoekschrift ingediend. Event Pro's Payrolling B.V heeft zich per e-mail van 2 oktober 2025 op het standpunt gesteld dat de kantonrechter onbevoegd is. Zij stelt dat niet de rechtbank Noord-Holland, locatie Alkmaar maar de rechtbank Gelderland, locatie Arnhem bevoegd is kennis te nemen van dit geschil omdat Event Pro's Payrolling in Arnhem is gevestigd, de werkzaamheden gewoonlijk op verschillende locaties worden verricht en daarom moet worden uitgegaan van de rechtbank van de vestigingsplaats van Event Pro's Payrolling, zijnde Arnhem.

Oordeel

Event Pro's Payrolling is gevestigd in Arnhem en werkneemster heeft niet weersproken dat de werkzaamheden gewoonlijk op verschillende locaties worden verricht. Volgens het verzoekschrift is zij werkzaam als evenementmedewerkster en werkt zij op verschillende evenementen. Daarom is er geen plaats aan te wijzen waar het werk gewoonlijk wordt verricht. Er zijn in het dossier ook geen feitelijke aanknopingspunten waaruit dit kan worden afgeleid. Daarom is de kantonrechter van de rechtbank Gelderland, locatie Arnhem bevoegd om van dit geschil kennis te nemen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 16-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:11968

Zaaknummer: 11882870 \ AO VERZ 25-83 NE

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: T.M. Melissen en mr. L.E. Jacobs-Jens

Wetsartikelen: 99 Rv, 100 Rv, 107 Rv, 109 Rv, 262 Rv en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging van het ontslag op staande voet. Een waarschuwing was op zijn plaats geweest. Doorbetaling loon tot einde arbeidsovereenkomst.

Feiten

Royal Class Logistics V.O.F. (hierna: Royal Class) is een koeriersbedrijf. Werknemer is daar op 2 januari 2024 als algemeen medewerker in dienst getreden. Dit was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (zeven maanden). Na afloop daarvan is aansluitend een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten (twaalf maanden), met dus als einddatum 31 juli 2025. De arbeidsovereenkomst bevat een verbodsbepaling met betrekking tot het gebruik van bedrijfsauto's voor privédoeleinden. Op 22 mei 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Dit ontslag is per brief aan hem bevestigd op 23 mei 2025. Uit deze brief blijkt dat de aanleiding voor het ontslag op staande voet in essentie is dat werknemer in de avond van 22 mei 2025 een bedrijfsvoertuig heeft gebruikt voor privédoeleinden, terwijl hij zich eerder op diezelfde dag heeft ziekgemeld en vervroegd naar huis is gegaan.

Oordeel

Een ontslag op staande voet is een uiterst middel. De kantonrechter oordeelt in dit geval - gelet op het toetsingskader bij een ontslag op staande voet - dat Royal Class een te zwaar middel heeft ingezet. De kantonrechter betreft in zijn oordeelsvorming dat tijdens de mondelinge behandeling is gebleken dat dit de eerste keer is dat een dergelijke situatie is voorgevallen en dat mede daarom (en gelet op de bepaling in de arbeidsovereenkomst) een waarschuwing op zijn plaats was geweest. Bovendien heeft Royal Class tijdens de mondelinge behandeling zelf uitdrukkelijk verklaard dat zij in dit geval een waarschuwing had moeten geven in plaats van een ontslag op staande voet. Er is dus niet voldaan aan een van de voorwaarden voor een ontslag op staande voet, want er is geen sprake van een dringende reden. Omdat het ontslag hierdoor al niet rechtsgeldig is, hoeft niet meer te worden beoordeeld of aan de andere voorwaarden voor een ontslag op staande voet is voldaan. De door werknemer verzochte vernietiging van de opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Dit heeft verder tot gevolg dat Royal Class aan werknemer het gebruikelijke loon

moet betalen totdat de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Niet ter discussie staat dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is geëindigd op 31 juli 2025. Tot dat moment moet Royal Class dus het loon betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:8182

Zaaknummer: 11799495 EJ VERZ 25-408

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: G.P. Oberman

Wetsartikelen: 288 Rv, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

In kort geding wijst het hof de vordering tot wedertewerkstelling af hangende de ontbindingsprocedure in hoger beroep.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 oktober 2005 in dienst bij het Slingeland Ziekenhuis als ziekenhuisapotheker. Sinds 2008 was zij vakgroepmanager en verantwoordelijk voor het apothekersteam. Vanaf mei 2025 is zij op grond van samenwerkingsproblemen vrijgesteld van haar werkzaamheden. Werkneemster is het daarmee niet eens en wil weer aan het werk. Werkneemster heeft daarom een kortgedingprocedure aangespannen en gevorderd dat het Slingeland Ziekenhuis wordt veroordeeld haar toe te laten tot het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden, op straffe van verbeurte van een dwangsom. De voorzieningenrechter heeft deze vordering toegewezen en het Slingeland Ziekenhuis veroordeeld in de proceskosten. Het Slingeland Ziekenhuis is het daarmee niet eens. De bedoeling van het hoger beroep is dat het hof de vorderingen van werkneemster alsnog afwijst. Bovendien wil het Slingeland Ziekenhuis dat de uitvoerbaarheid bij voorraad van de veroordeling wordt geschorst. Werkneemster heeft ook hoger beroep ingesteld en wil daarmee bereiken dat het hof de opgelegde dwangsommen verhoogt.

Oordeel

Het hof moet beoordelen of de gevorderde voorlopige voorziening tot tewerkstelling, in afwachting van de uitkomst van de procedure tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst, gelet op de wederzijdse belangen van partijen gerechtvaardigd is. Gelet op het voorlopige karakter van de kortgedingprocedure past geen uitgebreid onderzoek naar de feiten en is er geen plaats voor nadere bewijsvoering. Het Slingeland Ziekenhuis stelt aan de hand van 22 verklaringen dat er een zwaarwegende grond is om werkneemster niet toe te laten tot haar werk. Die grond bestaat erin dat de verhoudingen op de werkvloer diepgaand zijn verstoord en dat die verstoring zo ernstig is dat, als werkneemster wordt toegelaten tot haar werk, uitval of vertrek van medewerkers van het team dreigt en de continuïteit van de ziekenhuisapothek in het geding is. Werkneemster betwist dat: zij heeft een zwaarwegend belang om haar werkzaamheden te verrichten omdat zij daarmee haar kennis en vaardigheden op peil kan

houden en kan voldoen aan de vereisten van haar registratie als ziekenhuisapotheker. Zij vindt bovendien dat zij in haar nieuwe functie geen eerlijke kans heeft gehad, ook niet na het vonnis in kort geding waarbij de tewerkstelling is gelast. Het hof oordeelt dat voor de vraag of werkneemster nu tot haar werk moet worden toegelaten van belang is dat er in elk geval bij een deel van het team, waaronder de vakgroep en het management, ernstig wantrouwen bestaat richting werkneemster en dat de verhoudingen verstoord zijn. Dat blijkt uit de overgelegde verklaringen en ook werkneemster erkent dat voor een belangrijk deel. Dat betekent dat voor terugkeer in haar functie nodig is dat dat er (eerst) gewerkt wordt aan herstel van vertrouwen. Daarvoor zullen in elk geval individuele begeleide gesprekken gevoerd moeten worden binnen de vakgroep, zo heeft werkneemster op de mondelinge behandeling ook aangegeven. Maar gezien de ervaren sociale onveiligheid zal er meer nodig zijn, ook richting de apothekersassistenten en farmaceutisch medewerkers. Dit vergt tijd en een aanzienlijke inspanning van de medewerkers en van werkneemster zelf en zal naar verwachting ook de nodige impact hebben op alle betrokkenen en op het team. Het Slingeland Ziekenhuis heeft een gerechtvaardigd belang om op dit moment de rust in het apothekersteam te behouden zolang nog niet definitief is beslist over het ontbindingsverzoek. Het hoger beroep slaagt en het vonnis van de kantonrechter wordt vernietigd. Het incidenteel hoger beroep van werkneemster slaagt niet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:8451

Zaaknummer: 200.360.591/01

Rechters: A.E.F. Hillen, K. Mans en R.J.A. Dil

Advocaten: S.P.R.M. Kranenburg en O.J. Rote-de Vries

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

De afspraak dat werknemer zijn werkzaamheden voor werkgever grotendeels vanuit het buitenland kan uitvoeren, is geworden tot een arbeidsvoorwaarde. Werknemer mocht er redelijkerwijs van uitgaan dat deze afspraak niet door het (nieuwe) workation-beleid van werkgever kon worden doorkruist.

Feiten

Werknemer is op 26 februari 2018 in dienst getreden bij Achmea. Sinds juli 2020 verricht werknemer, op basis van een schriftelijke afspraak met Achmea, zijn werkzaamheden voor Achmea grotendeels vanuit Ecuador waar hij met zijn gezin woont. Achmea wil dat werknemer weer vanuit Nederland gaat werken. Achmea heeft namelijk sinds 2023 nieuw beleid voor “workation” vastgesteld. Een van de uitgangspunten is dat langere tijd vanuit het buitenland werken niet wenselijk is. Werknemer verzoekt om continuering van de met hem afgesproken werkregeling die hem in staat stelt zijn werkzaamheden voor Achmea hoofdzakelijk vanuit Ecuador te blijven verrichten.

Oordeel

Arbeidsvoorwaarde

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met inachtneming van de gezichtspunten uit het *FNV/Pontmeyer*-arrest is de kantonrechter van oordeel dat de afspraak over thuiswerken vanuit Ecuador als arbeidsvoorwaarde deel is gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Achmea. Daartoe is het volgende van belang. De afspraken over het thuiswerken vanuit Ecuador zijn in onderling overleg en na advies van afdeling X van Achmea tot stand gekomen. De mogelijkheid om te kunnen werken vanuit Ecuador was (en is) erg belangrijk voor werknemer en zijn gezin en Achmea heeft dat, als goed werkgever, tot op heden gefaciliteerd. Het klopt dat in de schriftelijke afspraken het voorbehoud van tijdelijkheid is gemaakt en dat dat jaarlijks geëvalueerd zou worden. Zonder een nadere toelichting van Achmea moet de kantonrechter er echter van uitgaan dat de op papier ingebouwde tijdelijkheid jarenlang niet is uitgevoerd. Achmea heeft terecht opgemerkt dat er

tussen juli 2020 en begin 2022 door de coronapandemie sprake was van reisbeperkingen waardoor werknemer langer onafgebroken in Ecuador is gebleven dan was afgesproken. Na (of ondanks) de Coronapandemie is de afspraak om vanuit Ecuador te werken ruimer uitgevoerd. Vanaf 2022 is de periode dat werknemer vanuit Nederland zou werken zelfs korter en minder frequent dan in maart 2020 was afgesproken. Gelet op deze gang van zaken mocht werknemer er naar het oordeel van de kantonrechter redelijkerwijs van uitgaan dat de afspraken over het op afstand werken zouden worden voortgezet en dat die werkwijze niet door het (nieuwe) *workation*-beleid van Achmea kon worden doorkruist. Verder overweegt de kantonrechter dat het belang van Achmea bij toepassing van dit beleid op de arbeidsrelatie met werknemer op dit moment minder zwaar weegt dan het belang van werknemer bij continuering van de huidige werkwijze.

Eenzijdige wijziging

Omdat het op afstand werken vanuit Ecuador als een arbeidsvoorwaarde moet worden aangemerkt voor werknemer, komt de kantonrechter toe aan de tegenvordering van Achmea waarin zij aanvoert dat zij het recht heeft om die arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen. In de arbeidsovereenkomst is een eenzijdig wijzigingsbeding als bedoeld in artikel 7:613 BW opgenomen. Zoals in het voorgaande is overwogen is op dit moment onvoldoende gebleken van voldoende zwaarwegende belangen aan de zijde van Achmea die een wijziging rechtvaardigen terwijl het belang van werknemer bij continuering van die werkwijze onverminderd groot is. Het tegenverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6433

Zaaknummer: 1184220 UE VERZ 25-239

Rechters: C.J.M. Hendriks

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

Wetsartikelen: 7:613 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft recht op inzage in het gehele onderzoeksrapport dat een belangrijke rol speelde voor werkgeefster in de onderbouwing van haar ontbindingsverzoek.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1985 bij de Rotterdamse Elektrische Tram N.V. (hierna: 'RET') in dienst getreden en was laatstelijk werkzaam als sectiechef veiligheid bij de afdeling Veiligheid. In januari 2024 heeft de leidinggevende van werknemer e-mails ontvangen van vier collega's van werknemer die daarin uitgebreid hun zorgen uiten over de werksfeer op de afdeling Veiligheid en waarin enkelen hun negatieve ervaringen met en over het gedrag van onder andere werknemer delen. Werknemer is daarop op 31 januari 2024 geschorst. De RET heeft in maart 2024 het onderzoeksbureau Verinorm opdracht gegeven onderzoek te doen naar de werkcultuur binnen de afdeling Veiligheid. Het onderzoek door Verinorm is in juni 2024 afgerond. De bevindingen zijn vastgelegd in het 'Rapport RET, intern onderzoek naar leidinggevendenden van de afdeling Veiligheid'. De RET heeft het rapport niet met werknemer gedeeld. De RET heeft vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht. De RET heeft daarbij een deel van het rapport in het geding gebracht. Bij beschikking van 17 januari 2025 heeft de kantonrechter op verzoek van de RET per 1 maart 2025 de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden op de grond dat de arbeidsverhouding tussen partijen verstoord is geraakt. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld. In dit verzoek tot inzage verzoekt werknemer dat de RET hem het gehele rapport verstrekt. De RET stelt dat zij de privacy en belangen van de overige medewerkers moet beschermen en daarom een gewichtige reden heeft om het rapport niet te verstrekken.

Oordeel

Het gerechtshof oordeel als volgt. Op grond van artikel 195 lid 1 Rv kan de rechter een partij bevelen om inzage, afschrift of een uittreksel van bepaalde gegevens te verstrekken als deze partij daartoe niet zelf overgaat en voldaan is aan de vereisten die voortvloeien uit artikel 194 lid 1 Rv. Deze vereisten zijn dat (i) er een rechtsbetrekking tussen partijen is, (ii) de informatie voldoende bepaald is en (iii) er voldoende belang bestaat. Als zich echter een gewichtige

reden voordoet die zich verzet tegen het verstrekken van inzage, afschrift of uittreksel, zal een bevel van de rechter achterwege moeten blijven (artikel 194 lid 2 Rv). Tussen partijen is niet in geschil dat er tussen hen (i) een rechtsbetrekking bestaat en (ii) dat de informatie voldoende bepaald is. Wel in geschil is of (iii) werknemer voldoende belang heeft. Vooropgesteld wordt dat werknemer bekend is met het rapport, daar niet over beschikt en het nodig heeft in de hogerberoepsprocedure tegen de bestreden beschikking omdat het relevant kan zijn voor een op voorhand niet als kansloos aan te merken verweer of verzoek. Hier komt bij dat het rapport in de kantonprocedure een belangrijke rol voor de RET speelde ter onderbouwing van haar verzoek. Ook de kantonrechter heeft aan het rapport groot gewicht toegekend. Het hof is van oordeel dat werknemer zich terecht op het standpunt stelt dat hij, zonder inzicht in de gehele inhoud van het rapport en de feiten en/of omstandigheden waarop de conclusies in het rapport zijn gebaseerd, niet in staat is zich voldoende tegen het ontbindingsverzoek van de RET te verweren en/of zijn verzoek om toekenning van een billijke vergoeding te onderbouwen. Hierdoor ontstaat een ongelijkheid tussen partijen, wat een eerlijk proces in gevaar brengt en strijd oplevert met het *equality of arms*-beginsel en de goede procesorde. Dit betekent dat werknemer in beginsel recht heeft op een afschrift van het rapport en de RET verplicht is dit aan hem te verstrekken. De RET stelt dat een gewichtige reden zich verzet tegen het verstrekken van het rapport. Het hof is van oordeel dat het belang van werknemer bij kennisname van het volledige rapport zwaarder weegt dan de belangen van de RET bij het achterhouden daarvan. Hierbij is in overweging genomen dat het pseudonimiseren van het rapport en de geheimhoudingsverplichting die aan werknemer zal worden opgelegd, voldoende tegemoetkomt aan de belangen van de RET en haar medewerkers.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:2685

Zaaknummer: 200.353.591/01

Rechters: M. Verkerk, M.J. van Cleef-Metsaars en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: A. Kornaat en A. Birkhoff

Wetsartikelen: 194 Rv en 195 Rv