

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 1, 2026

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3601](#) 16-12-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3309](#) 16-12-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:3617](#) 16-12-2025

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:7571](#) 23-12-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:7544](#) 22-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6707](#) 19-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7050](#) 19-12-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15028](#) 19-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7048](#) 19-12-2025

[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:5517](#) 19-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7046](#) 18-12-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:15039](#) 18-12-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:24772](#) 18-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7035](#) 17-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7033](#) 17-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11057](#) 17-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:6674](#) 17-12-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:7045](#) 17-12-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11218](#) 05-12-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:11360](#) 27-11-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14881](#) 21-11-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14880](#) 20-11-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:14903](#) 20-11-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:13259](#) 14-11-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:14879](#) 13-11-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8830](#) 30-10-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8785](#) 27-10-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:8547](#) 25-10-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2022:12302](#) 10-10-2022

RECHTSPRAAK

Bodemprocedure na deelgeschil. Verlof tussentijds hoger beroep van deelgeschilbeschikking verleend, er is beslist over de materiële rechtsverhouding.

Feiten

In het deelgeschil heeft de kantonrechter geoordeeld dat het detacheringsbedrijf waar werknemer in dienst is, aansprakelijk is voor een ongeval met een elektrische step tijdens een bedrijfsuitje. Gedaagden 1 en 2 zijn het niet eens met de uitspraak die de kantonrechter heeft gedaan in de deelgeschilprocedure. Zij willen daarvan in hoger beroep. Werknemer refereert zich als het daar om gaat aan het oordeel van de kantonrechter. Wel wil werknemer, als het verlof wordt verleend, zelf ook (incidenteel) hoger beroep instellen over de kosten van het deelgeschil. De kantonrechter geeft partijen in dit vonnis toestemming voor het instellen van tussentijds hoger beroep tegen de deelgeschilbeschikking.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de beschikking is de deelgeschilrechter tot de conclusie gekomen dat het detacheringsbureau tegenover werknemer aansprakelijk is voor (de gevolgen van) de val van werknemer tijdens het bedrijfsuitje en dat is ook voor recht verklaard. Daarmee is een beslissing gegeven over de materiële rechtsverhouding tussen partijen zoals bedoeld in artikel 1019cc lid 1 Rv. Ook wat de deelgeschilrechter heeft beslist over de begroting van de kosten van het deelgeschil, is een bindende eindbeslissing over de materiële rechtsverhouding tussen partijen. Ook daar kan dus tegen opgekomen worden in hoger beroep. Dit geldt niet voor de veroordeling tot betaling van de kosten van het deelgeschil die, in situaties waarin aansprakelijkheid vast staat of is komen vast te staan, volgt op een begroting van deelgeschilkosten. De kantonrechter is van oordeel dat een tussentijds hoger beroep in deze zaak niet leidt tot onredelijke vertraging van de procedure. Daarbij heeft de rechtbank ook gelet op het feit dat werknemer heeft aangegeven zich aan te sluiten bij het oordeel van de kantonrechter hierover. Het verlof zal worden verleend. Hierbij heeft de kantonrechter meegewogen dat er ook niet is gesteld of op een andere manier is gebleken dat er sprake is van nieuwe feiten of een juridische misslag wat dan voor de bodemrechter reden

zou kunnen zijn om terug te komen op de beslissing die (in deelgeschil) is gegeven over de aansprakelijkheid. De kantonrechter is dus gebonden aan de beslissing dat het detacheringsbureau niet aansprakelijk is. Het kan zijn dat het hof daarover anders beslist. Daarom, en om redenen van proceseconomie, staat de rechtbank tussentijds hoger beroep toe. Omdat de zaak nu eerst naar het hof gaat, zal de kantonrechter deze zaak naar een roldatum over zes maanden verwijzen zodat partijen zich dan kunnen uitlaten over de stand van zaken op dat moment. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7045

Zaaknummer: 11888865 UC EXPL 25-7401 MAR/1217

Rechters: J.M.P. Drijkoningen

Advocaten: H.M. Kruitwagen en E.J. Dennekamp

Wetsartikelen: 7:658 BW, 1019cc lid 1 Rv en 1019bb Rv

RECHTSPRAAK

Croissanterie de Snor mocht de arbeidsomvang van werkneemster aanpassen. Zij heeft geen recht op loon over 30 uur en ook niet op een billijke vergoeding bij het einde van het contract.

Feiten

Werkneemster werkte sinds 27 mei 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij Croissanterie de Snor B.V. (hierna: de Snor) als medewerkster catering/countermedewerkster voor 30 uren per week. De Snor heeft per 1 september 2025 de arbeidsomvang van werkneemster gewijzigd in 20 uur per week. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd voor een arbeidsomvang van 24 uur per week met ingang van 1 december 2024 en eindigt op 30 mei 2025. Op 30 oktober 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is op 30 mei 2025 beëindigd, omdat de Snor deze niet heeft verlengd. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de Snor ten onrechte de arbeidsomvang heeft gewijzigd van 30 uur naar 20 uur per week en dat de aanpassing van de arbeidsomvang in de tweede arbeidsovereenkomst naar 24 uur daarom ook niet kan. Daarnaast verzoekt werkneemster om de Snor te veroordelen een billijk vergoeding van € 8.785,36 bruto aan haar te betalen, omdat het einde van de arbeidsovereenkomst is ingegeven door ernstig verwijtbaar handelen van de Snor.

Oordeel

Werkneemster wordt niet gevolgd in haar standpunt dat zij aanspraak heeft op loon over 30 uur per week en dat de Snor daarom te weinig loon heeft betaald en zij te weinig vakantiedagen heeft ontvangen. Op 9 augustus 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster en de Snor. Tussen partijen is toen afgesproken om de arbeidsomvang van werkneemster te wijzigen van 30 uur naar 20 uur per week, omdat werkneemster had aangegeven vanwege migraine en prikkels niet in de winkel te kunnen werken en ook niet vroeg te kunnen beginnen in de catering. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat zij met de urenvermindering niet heeft ingestemd, want zij is niet opgekomen tegen het verslag van het gesprek van 9 augustus 2024 waarin de urenvermindering is opgenomen en heeft daarnaast de 20 uur per week ook daadwerkelijk gewerkt. Volgens werkneemster is de

door haar gegeven toestemming vernietigbaar op grond van dwaling, omdat de Snor haar erop had moeten wijzen dat zij zich ook kon ziekmelden in plaats van het verminderen van de uren. De vermindering in uren was echter ingegeven door de beperking van werkneemster om bepaalde uren te werken en bepaalde werkzaamheden te verrichten. Zij kon dus wel werken, maar niet op alle tijdstippen van de dag en zij kon ook niet alle werkzaamheden doen. Gelet daarop lag een ziekmelding niet in de rede, waardoor de Snor haar daarop niet had hoeven wijzen en het beroep van werkneemster op dwaling niet opgaat. Evenmin slaagt daarom het beroep van werkneemster op misbruik van omstandigheden of handelen in strijd met goed werkgeverschap vanwege het niet wijzen van de Snor op de mogelijkheid tot ziekmelding. Dit voorgaande betekent dat wijziging van de arbeidsomvang van 30 naar 20 uur niet vernietigbaar is of werkneemster recht heeft op een schadevergoeding door handelen in strijd met artikel 7:611 BW. Er is daarom evenmin grond om de tweede arbeidsovereenkomst van 24 uur per week te vernietigen. Voor zover de loonvordering van werkneemster er dus op ziet dat zij recht heeft op loon op basis van een arbeidsomvang van 30 uur per week, wordt de loonvordering afgewezen. Het besluit van de Snor om de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voort te zetten houdt geen verband met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de Snor, zodat niet aan de door werkneemster verzochte billijke vergoeding wordt toegekomen (art. 7:673 lid 9 BW). De kantonrechter stelt voorop dat het aan de Snor is om ervoor te kiezen of zij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde met werkneemster wel of niet verlengt. In dit geval stelt de Snor na het incident van 25 oktober 2024 niet voor verlenging te hebben gekozen, omdat er ook al eerder spanningen waren tussen werkneemster en de andere werknemers. De Snor is een klein bedrijf en kan het er niet bij hebben dat er onder de paar werknemers die er werken te veel spanningen zijn. Omdat de andere werknemers al langer in dienst zijn met vaste contracten, heeft de Snor ervoor gekozen om de overeenkomst met werkneemster niet te verlengen. Dit alleen is niet ernstig verwijtbaar. De Snor heeft ook niet ernstig verwijtbaar gehandeld of nagelaten door niet te zorgen voor re-integratie, nazorg en mediation. De arbeidsovereenkomst van werkneemster liep op 1 december 2024 af, maar was door de Snor al kort voor het incident verlengd tot en met 30 mei 2025. Gelet op het voorgaande is er geen grond om een billijke vergoeding aan werkneemster toe te kennen, zodat dit verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14881

Zaaknummer: 11812336 VZ VERZ 25-5314

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: N.M. Fakiri en R.F. van Emden

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding na langdurige arbeidsongeschiktheid. WIA en AAOP zijn terecht verrekend, maar er is te veel op het salaris ingehouden.

Feiten

Werkneemster is van 1 januari 2019 tot 1 februari 2025 bij de Nationale ombudsman werkzaam geweest. Werkneemster is sinds 2006 werkzaam bij de rijksoverheid. Werkneemster is op 7 maart 2022 ziek geworden en heeft daarna niet meer gewerkt. Bij besluit van 9 april 2024 is haar een WIA-uitkering toegekend met terugwerkende kracht tot 24 februari 2024. Werkneemster is door het UWV voor 80-100% arbeidsongeschikt beoordeeld. Na het besluit van het UWV heeft de Nationale ombudsman een ontslagvergunning voor werkneemster aangevraagd bij het UWV. Die is niet verleend. Daarna heeft de Nationale ombudsman een ontbindingsverzoek ingediend vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Dat is afgewezen maar het door werkneemster als tegenverzoek ingediende ontbindingsverzoek is wel toegewezen en de arbeidsovereenkomst is bij beschikking van 10 december 2024 ontbonden met ingang van 1 februari 2025. Tevens is de Nationale ombudsman veroordeeld tot betaling van een transitievergoeding, niet opgenomen verlofuren en IKB en tot het verstrekken van salarisspecificaties, eindafrekening, jaaropgaven en uitkerings- en pensioenopgaven. In februari 2025 heeft de Nationale ombudsman een herberekening gemaakt ter zake van de AAOP-uitkering (Arbeidsongeschiktheidspensioenuitkering betaald door het ABP) van € 13.187,03 en aan werkneemster een bedrag van € 20.474,08 netto uitbetaald. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat de Nationale ombudsman de AAOP-uitkering ten onrechte in mindering heeft gebracht. Werkneemster verzoekt betaling van de resterende transitievergoeding, het resterende salaris en niet-opgenomen verlofuren.

Oordeel

Werkneemster heeft bij besluit van het UWV van 9 april 2024 een WIA-uitkering gekregen die inging op 24 februari 2024. Omdat de Nationale ombudsman, anders dan de meeste overheidsonderdelen, geen eigenrisicodragers is, heeft het UWV de uitkering niet aan de Nationale ombudsman betaald maar rechtstreeks aan werkneemster. Werkneemster kreeg

over de periode van 24 februari 2024 tot 31 januari 2025 dus zowel salaris als WIA-uitkering. Dat betekende dat de WIA-uitkering alsnog verrekend moest worden. Vaststaat dat de Nationale ombudsman over die periode een totaalbedrag van € 48.439,66 op het salaris in mindering heeft gebracht. Uit het door werkneemster overgelegde overzicht blijkt dat zij over die periode in totaal € 45.505,70 aan WIA heeft ontvangen. De kantonrechter stelt vast dat de Nationale ombudsman de stelling van werkneemster dat hij in elk geval € 2.178,11 te veel in mindering heeft gebracht niet gemotiveerd heeft weersproken. De kantonrechter zal dit bedrag daarom toewijzen vermeerderd met wettelijke rente zoals verzocht. Partijen verschillen van mening over de vraag of de Nationale ombudsman het bedrag dat het ABP aan werkneemster heeft betaald als AAOP-uitkering in mindering mocht brengen op de eindafrekening. De Nationale ombudsman is van mening dat uit artikel 8.2 Cao Rijk volgt dat hij verplicht was om de AAOP op het salaris in mindering te brengen. Omdat werkneemster geen informatie had verstrekt over de AAOP was dat nog niet gebeurd en moest dat dus alsnog bij de eindafrekening gebeuren. Werkneemster is het daarmee niet eens. Ter zitting hebben partijen afgesproken dat zij de vraag of de AAOP verrekend mag worden zouden voorleggen aan een deskundige. Dat hebben zij gedaan. De deskundige heeft de door de Nationale ombudsman bepleite uitleg en de juistheid van het in mindering gebrachte bedrag bevestigd. De conclusie is dan ook dat de Nationale ombudsman nog een bedrag van € 13.187,03 bruto moest verrekenen en dit bedrag daarom terecht in de eindafrekening heeft meegenomen. Het verzoek van werkneemster tot terugbetaling van dit bedrag is dan ook niet toewijsbaar. Voor wat betreft de vakantiedagen volgt uit de jurisprudentie van het Europese Hof van Justitie dat het weliswaar de verantwoordelijkheid van de werknemer is om zijn vakantiedagen tijdig op te nemen, maar dat de werkgever er concreet en in alle transparantie voor moet zorgen dat de werknemer daadwerkelijk de mogelijkheid heeft om zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon op te nemen en hem er zo nodig formeel toe moet aanzetten dat te doen. Indien de werkgever die verplichting niet is nagekomen komt hem geen beroep op de vervaltermijn toe. Nog daargelaten dat aangenomen kan worden dat een arbeidsongeschikte werknemer P-direct wellicht minder frequent zal raadplegen dan arbeidsgeschikte werknemers, is niet gesteld of gebleken dat de Nationale ombudsman werkneemster formeel of informeel heeft aangezet om vakantie op te nemen hetgeen eveneens een verplichting van de werkgever is. Van verval van de vakantiedagen kan dan ook geen sprake zijn.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:24772

Zaaknummer: 11645993 \ RP VERZ 25-50283

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: J.W.H. Buiting

Wetsartikelen: 7:634 BW en 7:640a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet gebonden aan vaststellingsovereenkomst. Sprake van opvolgend werkgeverschap. Kantonrechter beslist over het aantal vakantie-uren tot einde wachttijd.

Feiten

Werknemer was vanaf 1 oktober 2007 voor onbepaalde tijd in dienst bij X als installatiemonteur, met werkzaamheden op locaties bij derden en een laatstelijk loon van € 3.592 bruto per maand. Per 1 september 2019 nam werkgeefster de orderportefeuille van X over en ging werknemer 38 uur per week voor werkgeefster werken, zonder dat een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst werd gesloten. Werknemer is sinds 8 november 2021 arbeidsongeschikt en ontvangt vanaf 6 november 2023 een WIA-uitkering. Op 28 juni 2024 stuurde werkgeefster werknemer een conceptvaststellingsovereenkomst toe, waarbij de transitievergoeding was berekend vanaf 1 september 2019. Het aanbod was onder voorbehoud van vaststelling dat werknemer ziek uit dienst zou gaan per 1 augustus 2024 en ondertekening van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Op 2 juli 2024 gaf werknemer onder voorbehoud akkoord en verzocht werkgeefster de vaststellingsovereenkomst en de arbeidsovereenkomst toe te zenden. Op 4 juli 2024 liet werkgeefster weten deze documenten pas te sturen na terugkoppeling van de bedrijfsarts. Door wijzigingen bij de bedrijfsarts en correspondentie over opvolgend werkgeverschap en de hoogte van de transitievergoeding, gaf werknemer op 10 oktober 2024 aan de vaststellingsovereenkomst te zullen ondertekenen maar direct de bedenktijd te zullen invoeren. Werknemer tekende op 18 oktober 2024 de arbeidsovereenkomst en ondertekende op 4 december 2024 de definitieve vaststellingsovereenkomst, waarna hij de bedenktijd inriep. Werkgeefster weigerde dit te accepteren, stelde dat overeenstemming al op 2 juli 2024 was bereikt en vroeg een ontslagvergunning bij het UWV, die werd verkregen. Op 20 januari 2025 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 30 april 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer de vaststellingsovereenkomst tijdig binnen de wettelijke bedenktijd van 14 dagen heeft ontbonden. De overeenkomst kwam onder

opschortende voorwaarden tot stand, die pas op 26 november 2024 door de brief van de bedrijfsarts waren vervuld. Werknemer handelde tijdig en is daarom niet gebonden aan de afspraken uit de beëindigingsovereenkomst. Er is sprake van opvolgend werkgeverschap, omdat werknemer dezelfde werkzaamheden bij werkgeefster verrichtte als bij X en de leidinggevende van X ook bij werkgeefster bleef toezien op het werk. Hierdoor wordt het volledige dienstverband bij X meegenomen bij de berekening van de transitievergoeding. Werkgeefster erkent het berekende bedrag van € 22.737,36 bruto, dat derhalve zal worden toegekend, met wettelijke rente vanaf 1 juni 2025. Werknemer heeft daarnaast aanspraak op betaling van 693,42 niet-genoten vakantie-uren tot het einde van het dienstverband, namelijk € 16.336,22 bruto. De gevorderde 238,35 uren vakantie na het einde van de wachttijd worden afgewezen, omdat er sprake is van een slapend dienstverband en er geen recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon bestaat. Werknemer heeft recht op vakantiegeld van € 1.034,48 bruto. De gevorderde wettelijke verhoging wordt beperkt tot 10%. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de proceskosten van werknemer, begroot op € 1.203.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:5517

Zaaknummer: 11813062 AR VERZ 25-63

Rechters: J. den Boerlage-van Bosch

Advocaten: N. Huberts en L. Laken-Steehouwer

Wetsartikelen: 7:670b lid 2 BW, 7:673 BW en 7:638 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is op staande voet ontslagen omdat zij ernstig verwijtbaar handelde door zonder toestemming grote bedragen aan haar partner over te boeken en privébestellingen te doen. Zij is aansprakelijk voor de door werkgever geleden schade.

Feiten

Werkneemster was voor 2021 werkzaam bij de eenmanszaak van haar levenspartner X, rechtsvoorganger van VOF Y. Zij werkte als administratief medewerkster en was verantwoordelijk voor de financiële administratie, met een loon van € 3.719 bruto per maand. In juli 2021 is het bedrijf van X gefuseerd met de eenmanszaak van werkgeefster door oprichting van VOF Y, waarin werkgeefster en X vennoten werden. De VOF was drie jaar overeengekomen, waarna het bedrijf volledig overging naar werkgeefster. Per 1 juli 2024 eindigde de VOF en per 1 januari 2025 werd deze ontbonden, waarna de onderneming voortgezet werd als eenmanszaak van werkgeefster. Werkneemster meldde zich op 13 januari 2025 ziek. De bedrijfsarts constateerde een werkgerelateerde klacht met ziektecomponent en adviseerde gesprekken onder begeleiding van een onafhankelijke derde. In maart 2025 nodigde werkgeefster werkneemster uit voor een gesprek over ongebruikelijke betalingen. Werkneemster stemde alleen in met een gesprek onder begeleiding van een mediator. Na correspondentie tussen de gemachtigden van partijen sprak werkgeefster op 18 maart 2025 het ontslag op staande voet uit. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding, stellende dat het ontslag niet rechtsgeldig is. Werkgeefster voert verweer en verzoekt om een gefixeerde schadevergoeding, vergoeding van proceskosten en betaling van schade op grond van een zelfstandig tegenverzoek.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de ontslagbrief van 18 maart 2025 heeft werkgeefster meerdere gedragingen aan het ontslag ten grondslag gelegd en gesteld dat deze afzonderlijk en in onderlinge samenhang een dringende reden opleveren. Ten aanzien van het verwijt dat werkneemster zonder toestemming opdracht zou hebben gegeven tot het opstellen van een

vaststellingsovereenkomst, oordeelt de kantonrechter dat dit niet is komen vast te staan. Uit de verklaringen ter zitting en de schriftelijke verklaring van de accountant volgt dat werkgeefster zelf bij de accountant informatie heeft ingewonnen. Dit verwijt kan daarom niet aan het ontslag ten grondslag worden gelegd. Ook de gestelde fraude met facturen is onvoldoende komen vast te staan. De door werkgeefster genoemde onregelmatigheden leveren weliswaar vragen op, maar uit de overgelegde stukken volgt niet dat werkneemster zich geld heeft toegeëigend. Evenmin is gebleken van een onafhankelijk boekhoudkundig onderzoek waaruit fraude blijkt. Dit verwijt vormt daarom geen dringende reden. Het verwijt dat werkneemster € 1.000 contant zou hebben weggenomen is ter zitting door werkgeefster ingetrokken en blijft buiten beschouwing.

Anders oordeelt de kantonrechter over het bestellen van onderdelen op naam en kosten van werkgeefster ten behoeve van de privébelangen van X, de levenspartner van werkneemster. Vast staat dat voor een aanzienlijk bedrag onderdelen zijn besteld zonder dat deze aan X zijn doorbelast. Gelet op de functie van werkneemster als administratief medewerkster en haar persoonlijke betrokkenheid bij X, kwalificeert dit handelen als ernstig verwijtbaar en als een dringende reden voor ontslag. Daarnaast acht de kantonrechter bewezen dat werkneemster onjuiste en te hoge bedragen heeft overgemaakt aan X voor door hem als zzp'er verrichte werkzaamheden. De toelichting van werkgeefster dat de gefactureerde uren niet overeenkwamen met de werkorders is door werkneemster onvoldoende weersproken. Ook dit handelen levert een dringende reden op, mede vanwege het persoonlijke belang van werkneemster. Het zwaarst weegt het zonder toestemming, opdracht of medeweten van werkgeefster overboeken van in totaal bijna € 53.000 aan X. Vast staat dat werkneemster deze betalingen zelfstandig heeft verricht, terwijl de vennootschap per 1 juli 2024 was geëindigd en werkgeefster enig eigenaar van het bedrijf was geworden. Werkneemster heeft haar bevoegdheden hiermee overschreden. Dat X volgens haar nog recht zou hebben gehad op kapitaal, doet hieraan niet af. Het was niet aan werkneemster om hierover te beslissen of betalingen te verrichten, temeer nu er sprake was van een duidelijke belangenverstrengeling. De wijze, spreiding en timing van de betalingen versterken het oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De kantonrechter concludeert dat het bestellen van privéonderdelen voor X, het overmaken van onjuiste en te hoge bedragen voor diens werkzaamheden en het zonder toestemming overboeken van circa € 53.000, ieder voor zich en in onderlinge samenhang, een dringende reden vormen. Van werkgeefster kon redelijkerwijs niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag onverwijld is gegeven. Werkgeefster heeft na het ontstaan van vermoedens onderzoek laten verrichten, werkneemster in de gelegenheid gesteld te reageren en juridisch advies in te winnen en vervolgens voortvarend gehandeld. Dat tussen de eerste signalen en het ontslag enige tijd is verstreken, is gerechtvaardigd door de noodzakelijke

zorgvuldigheid.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, worden de verzoeken van werkneemster om een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding afgewezen. Het einde van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster. Werkgeefster heeft recht op een gefixeerde schadevergoeding, nu werkneemster door opzet of bewuste roekeloosheid een dringende reden heeft gegeven voor ontslag. De hoogte van de vergoeding, gelijk aan het loon over de geldende opzegtermijn, is correct berekend. Er bestaat geen aanleiding tot matiging. Verrekening met het nog verschuldigde loon is toegestaan.

Schadevergoeding zelfstandig tegenverzoek

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster bij de uitvoering van haar werkzaamheden opzettelijk dan wel bewust roekeloos heeft gehandeld door zonder toestemming grote geldbedragen over te boeken aan haar levenspartner. Zij is daarom aansprakelijk voor de door werkgeefster geleden schade. Werkneemster wordt veroordeeld tot terugbetaling van het overgeboekte bedrag, vermeerderd met wettelijke rente. Dat de financiële afwikkeling tussen de voormalige vennoten nog moet plaatsvinden, doet aan deze aansprakelijkheid niet af.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:14903

Zaaknummer: 11699343 \ AO VERZ 25-26 en 11706554 \ AO VERZ 25-28

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: S.C. Verlinden en F.R. Duijn

Wetsartikelen: 7:677 BW, 6:162 BW, 7:661 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over de toepassing van de cao bij de herplaatsing van werknemer na arbeidsongeschiktheid. Loonconflict leidt tot een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 maart 2001 in dienst bij werkgeefster. Hij is gestart als functie 1 en vervulde vanaf 1 januari 2009 de functie van functie 2 werktuigbouw. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Metaal en Techniek van toepassing. Op 1 oktober 2021 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt, waardoor zijn eigen functie te zwaar werd. Werkgeefster heeft hem in november 2021 de functie van functie 3 aangeboden. Partijen hebben hierover op 5 februari 2022 afspraken gemaakt. Werknemer is deze functie gaan vervullen tegen een ongewijzigd totaal salaris, bestaande uit een vast salaris en een persoonlijke toeslag. Cao-verhogingen werden toegepast op het vaste salaris en verrekend met de toeslag. In de bevestigingsbrief is verwezen naar artikel 36 lid 4 van de cao, welk voorstel door werknemer, bijgestaan door FNV, voor akkoord is ondertekend. In 2024 is tussen partijen discussie ontstaan over de toepassing van artikel 36 van de cao en over de aanspraak op vergoeding van reizen. FNV stelde zich namens werknemer op het standpunt dat de persoonlijke toeslag niet mocht worden afgebouwd en dat cao-verhogingen over het volledige salaris hadden moeten worden berekend. Werkgeefster heeft betwist dat zij de cao onjuist heeft toegepast, maar heeft vanwege ontstane onduidelijkheid een nabetaling gedaan en de persoonlijke toeslag hersteld. Tevens zijn afspraken gemaakt over reizen binnen werktijd. De discussie heeft geleid tot escalatie en wederzijds wantrouwen. In juni 2024 heeft werknemer zich opnieuw ziek gemeld. Tijdens het ziekteverzuim heeft de bedrijfsarts herhaaldelijk geadviseerd om naast medische behandeling ook de werkgerelateerde factoren aan te pakken, bij voorkeur via mediation. Deze pogingen zijn zonder resultaat gebleven. In 2025 is de re-integratie verder bemoeilijkt geraakt, onder meer door conflicten over spoor 2. Het UWV heeft in deskundigenoordelen geoordeeld dat werkgeefster voldoende heeft gedaan aan haar re-integratieverplichtingen. Werknemer is tot op heden arbeidsongeschikt gebleven.

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verzet zich daartegen en stelt dat de cao onjuist is toegepast. Voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, verzoekt werknemer om een hogere transitievergoeding en een billijke vergoeding, alsmede betaling van achterstallig loon en reisen en verklaringen voor recht over de juiste toepassing van de cao.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer in februari 2022 een minder zware functie is gaan vervullen, passend bij zijn belastbaarheid en dat is afgesproken dat zijn inkomen zou bestaan uit een vast salaris en een persoonlijke toeslag, zodat hij er niet op achteruit zou gaan. Voor deze functie gold een lagere functiegroep en salarisschaal. Gelet op de leeftijd van werknemer is gekozen voor toepassing van artikel 36 lid 4 van de cao, waarbij het verschil tussen het oude en nieuwe salaris werd gecompenseerd met een persoonlijke toeslag en toekomstige loonstijgingen zouden worden verrekend met die toeslag. Deze afspraak is vastgelegd in de overeenkomst van 5 februari 2022, die werknemer voor akkoord heeft ondertekend en waaraan hij uitvoering heeft gegeven. Dat werknemer zich pas ruim twee jaar later op het standpunt heeft gesteld dat hij onder druk heeft getekend, acht de kantonrechter onvoldoende onderbouwd. Van tijdig protest is niet gebleken. Wel is onduidelijkheid ontstaan doordat werkgeefster aanvankelijk verschillende standpunten heeft ingenomen over de toepasselijkheid van artikel 36 van de cao, hetgeen bij werknemer tot wantrouwen heeft geleid. Werkgeefster heeft deze onduidelijkheid erkend en alsnog conform artikel 36 lid 4 uitbetaald. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster de cao correct heeft toegepast en dat geen toezegging is gedaan dat werknemer in dezelfde salarisschaal zou blijven. De loonvordering en de gevraagde verklaringen voor recht worden afgewezen. Ook de vordering tot vergoeding van reisen wordt afgewezen. Partijen hebben in 2022 afgesproken dat in de nieuwe functie geen reisen van toepassing zijn. Bovendien ziet artikel 44 van de cao niet op woon-werkverkeer, maar op reizen voor werkzaamheden op wisselende locaties, waarvan onvoldoende is gebleken. In 2024 is daarnaast afgesproken dat werkzaamheden deels vanuit Utrecht konden worden verricht en dat reizen naar Alkmaar binnen werktijd mocht plaatsvinden, waarmee werknemer is gecompenseerd.

Ontbindingsverzoek

De kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het langdurige conflict over loon en cao-toepassing, het diepgewortelde

wantrouwen van werknemer, de wijze waarop hij dit binnen de organisatie heeft geuit en het mislukken van mediation maken dat van een vruchtbare samenwerking geen sprake meer is. Herplaatsing ligt daarom niet in de rede. Het opzegverbod bij ziekte staat aan ontbinding niet in de weg, nu de ontbinding is gebaseerd op de verstoorde arbeidsverhouding en niet op de ziekte. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 februari 2026. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 47.832,53 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente. Voor toekenning van een billijke vergoeding bestaat geen grond. Partijen dragen ieder hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7048

Zaaknummer: 11904788 \ UE VERZ 25-293

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: I. Luijt-Visser en S. Quliyeva

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b BW en 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet na opmerkelijk gedrag en tegenstrijdige verklaringen over tas met kleding in magazijn rechtsgeldig. Verzoek om toekenning billijke vergoeding werkneemster afgewezen.

Feiten

Werkneemster is per 1 oktober 2018 in dienst getreden bij Under Armour Netherlands Retail B.V. (hierna: UA). Werkneemster is op 7 mei 2025 op staande voet ontslagen omdat zij in april 2025 in strijd met de bedrijfsregels een tas met kleding apart heeft gehouden, daarover vervolgens geen openheid heeft gegeven, wisselende en tegenstrijdige verklaringen heeft afgelegd en zich vijandig en agressief heeft gedragen, waaruit UA concludeert dat werkneemster de tas met kleding wilde stelen. Werkneemster is tijdens een gesprek op 2 mei 2025 herhaaldelijk gevraagd een verklaring te geven voor een tas kleding ter hoogte van een van de paskamers in het filiaal waar zij werkte. Het betrof een sporttas gevuld met kleding zonder alarmtag. Tijdens dit gesprek is werkneemster herhaaldelijk gevraagd een verklaring te geven over de tas. Werkneemster heeft daarbij telkens aangegeven dat de tas niet van haar was, zij de tas niet had verborgen en niet heeft geprobeerd de goederen te stelen.

Werkneemster betwist dat zij de tas wilde stelen en dat zij daarover tegenstrijdige verklaringen heeft afgelegd. Zij heeft steeds verklaard dat de tas voor een klant was en dat zij de tas niet onder een kledingrek heeft verstopt. Zij heeft de kleding niet in de tas gedaan en weet dus ook niet of deze niet is getagd. Het bedrijfsbeleid is bovendien onduidelijk omdat personeelsleden heel vaak iets apart leggen en ook leden van het management regelmatig hun persoonlijke spullen in strijd met de Locker Policy niet in een kluisje opbergen. Werkneemster ging er dan ook van uit dat dit was toegestaan. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te verklaren voor recht dat het ontslag op staande voet niet voldoet aan de wettelijke eisen, en UA te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding. UA verzoekt veroordeling van werkneemster tot terugbetaling van te veel uitbetaald loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft op 23 april 2025 de grote paskamer

opgeruimd. Volgens werkneemster heeft zij daarbij de betreffende sporttas gevonden. Deze tas heeft zij niet leeggehaald en de zich daarin bevindende items opgeruimd, maar buiten de paskamer geplaatst. Of werkneemster de tas daarbij verstopt heeft onder een rek met laaghangende kleding of niet, deze handelwijze is opmerkelijk aangezien het doel was om de paskamer op te ruimen en werkneemster dat met de andere zaken in de paskamer ook heeft gedaan. UA heeft terecht aangevoerd dat het juist de taak van werkneemster was om ervoor te zorgen dat de bedrijfsregels werden nageleefd. Werkneemster heeft daarbij verklaard dat ze wist dat het apart leggen van kleding niet was toegestaan. Dat zij dit wist, blijkt ook uit de door haar overgelegde verklaringen van collega's. Dat sprake is geweest van een set-up, zoals werkneemster lijkt te suggereren, is verder niet toegelicht. Bovendien had het dan voor de hand had gelegen dat werkneemster tijdens de procedure alsnog een plausibele verklaring voor haar gedrag had gegeven, hetgeen zij niet heeft gedaan. Sterker, ter zitting heeft werkneemster, als eerder overwogen, weer een andere verklaring gegeven, te weten dat zij niet zeker wist dat de tas voor een klant was, maar dat zij dat alleen maar dacht. Door de opmerkelijke gedragingen van werkneemster is bij UA dan ook terecht de verdenking ontstaan van een poging tot diefstal terwijl UA juist erop moest kunnen vertrouwen dat werkneemster de bedrijfsregels naleeft en bij vragen daarover verantwoording aflegt. Dit geldt temeer nu uit het ook voor werkneemster geldende en bekende bedrijfsbeleid van UA volgt dat diefstalpreventie zeer belangrijk is in haar onderneming, zoals onder meer blijkt uit het alarmbeleid, het tassenbeleid bij het in- en uitgaan van de winkel, het verbod om kleding apart te leggen en het diefstalbeleid. Van UA kon dan ook niet langer worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortbestaan zodat zij deze per direct mocht beëindigen. Daarbij geldt dat ook als werkneemster niet zelf de intentie heeft gehad om de tas te stelen, haar opmerkelijke gedrag, haar tegenstrijdige verklaringen, de door haar gestuurde e-mails en haar uitingen naar het management, tezamen een voldoende dringende reden vormen voor een ontslag op staande voet. Het ontslag is dan ook rechtsgeldig gegeven. De loonvordering van werkneemster wordt als onvoldoende onderbouwd afgewezen. De loonvordering van UA wordt toegewezen. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8785

Zaaknummer: 11787321/EA 25-757

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: C.P. Bean, D.G. Veldhuizen en mr. W. Heere

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Net als de kantonrechter wijst het hof het verzoek van GNX B.V. tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op de a- of g-grond af. Verzoek tot wedertewerkstelling toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 13 maart 2023 in dienst van werkgeefster. Zijn functie is General Counsel and Chief Information Security Officer. Zijn salaris bedraagt € 6.000 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en overige emolumenten. Werkgeefster is een internationaal opererende organisatie die dataverbindingen en internetaansluitingen levert in meer dan honderd landen. Over 2021, 2022 en 2023 heeft werkgeefster een negatief bedrijfsresultaat behaald, aanleiding om kostenbesparende maatregelen te nemen, waaronder een personeelsreductie. Dit leidde tot de beslissing tot het laten vervallen van drie arbeidsplaatsen, waaronder die van werknemer. Op 28 juni 2024 heeft werkgeefster een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV op grond van bedrijfseconomische omstandigheden. Bij beslissing van 30 september 2024 is toestemming geweigerd. Werknemer is sinds zomer 2024 vrijgesteld van zijn werkzaamheden. Werkgeefster heeft alsnog ontbinding verzocht omdat er sprake is van een reorganisatie waarbij de unieke functie van werknemer is komen te vervallen. Bij zelfstandig tegenverzoek heeft werknemer betaling van achterstallig salaris (bonus) en betaling van de werkelijk gemaakte advocaatkosten verzocht. De kantonrechter heeft geoordeeld dat uit de financiële gegevens over de jaren 2021, 2022 en 2023 weliswaar blijkt dat de financiële situatie van werkgeefster niet goed was, maar dat voor de beoordeling juist de situatie in 2024 en de voorspelling voor 2025 van belang is. De door werkgeefster overgelegde stukken over 2024 en 2025, ter onderbouwing van haar stelling dat de situatie weliswaar minder slecht is maar nog steeds ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt, zijn onvoldoende om het verzoek te kunnen toewijzen. Deze zijn overigens deels pas overgelegd op de zitting. Werknemer heeft hiertegen bezwaar gemaakt, omdat hij zich hierop niet heeft kunnen voorbereiden. Wat hiervan zij, het betreft telkens slechts cijfermatige voorspellingen zonder nadere toelichting, opgesteld door de directie en derhalve niet door een externe deskundige. De cijfers zijn derhalve niet inzichtelijk noch controleerbaar. Het aanbod om deze cijfers op de zitting toe te laten lichten door de door werkgeefster meegebrachte adviseur

komt te laat, nog los van de vraag of deze toelichting tot een andere conclusie zou leiden, omdat dit opnieuw geen onafhankelijk deskundige betreft. Ook het aanbod op de zitting om alsnog jaarstukken over 2024 te laten opmaken zodat een betere vergelijking kan worden gemaakt, komt te laat. Daar komt nog bij dat werkgeefster, afgezien van een enkel gesprek, zich onvoldoende heeft ingespannen om te voldoen aan de op haar rustende herplaatsingsplicht. Het ontbindingsverzoek is afgewezen. Het verzoek om betaling van de bonus is eveneens afgewezen net als het verzoek tot betaling van de werkelijke advocaatkosten omdat er geen sprake is van misbruik van het procesrecht. GNX bestrijdt het oordeel van de kantonrechter dat er geen sprake is van bedrijfseconomische omstandigheden bestaande uit een slechte financiële situatie, die nopen tot de gevraagde ontbinding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Uit de begroting voor de drie laatste kwartalen van 2025 en voor heel 2026 blijkt dat een positief resultaat wordt verwacht. Daar komt bij dat GNX in randnummer 12 van haar beroepschrift zelf ook aangeeft dat zij over 2025 geen verlies zal maken en 2026 voor het eerst in jaren met een positief resultaat kan worden afgesloten. Hieruit volgt dat GNX zelf (ook) erkent dat de prognose voor de te beoordelen periode van 26 weken (kwartaal 4 van 2025 en kwartaal 1 van 2026) positief is. Onder deze omstandigheden kan niet worden gezegd dat bij GNX thans sprake is van dusdanig slechte bedrijfseconomische omstandigheden dat zij op die grondslag genoodzaakt is om de functie van werknemer te laten vervallen. Dat er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding is onvoldoende aannemelijk gemaakt. GDX wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3617

Zaaknummer: 200.356.589/01

Rechters: A.L. Bervoets, H.T. van der Meer en A. van Zanten-Baris

Advocaten: D.G. van der Mark en I.M.P. Koevoets

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

RECHTSPRAAK

De afstemmingsregel: de kortgedingrechter dient zich te richten naar de beoordeling door de bodemrechter, ook als die nog niet onherroepelijk is. Vereist is daarbij dat de beoordeling ziet op hetzelfde geschil. Aan die laatste eis is in deze zaak niet voldaan.

Feiten

GRM Expertise B.V. (hierna: GRM) is een expertisebureau voor letsel- en overlijdensschaderegelingen en het verrichten van toedrachtsonderzoeken. De enig aandeelhouder van GRM is Newco H. Newco H houdt 100% van de geplaatste aandelen in GRM. Newco H wordt bestuurd door Bfamily. Werknemer is op 1 januari 2020 in dienst getreden bij GRM als operationeel directeur. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. Werknemer is per 1 juni 2021 tevens benoemd tot statutair directeur van GRM. In december 2021 heeft werknemer 4,99% van de aandelen in Newco H van Bfamily gekocht. De overeenkomst tot koop en verkoop van aandelen (hierna: de koopovereenkomst) bevat o.a. eveneens een non-concurrentiebeding. In de algemene vergadering van aandeelhouders van GRM van 27 mei 2025 is werknemer als statutair directeur ontslagen. Bij brief van 30 mei 2025 is de arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 augustus 2025. Werknemer is vervolgens een procedure gestart tegen GRM waarin hij onder meer een billijke vergoeding heeft gevorderd omdat er volgens werknemer geen grond bestond voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast heeft werknemer vernietiging van de non-concurrentiebedingen, inclusief boetebedingen, in zowel de arbeidsovereenkomst als de koopovereenkomst gevorderd. In een afzonderlijke procedure is geoordeeld dat GRM ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werknemer te ontslaan en is aan werknemer (een deel van) de gevorderde billijke vergoeding toegekend. Daarnaast zijn het non-concurrentiebeding en het daaraan gekoppelde boetebeding in de arbeidsovereenkomst vernietigd op grond van artikel 7:653 lid 4 BW. Werknemer is niet-ontvankelijk verklaard in onder meer zijn verzoek tot vernietiging van het non-concurrentiebeding en het daaraan gekoppelde boetebeding in de koopovereenkomst. Daarover heeft de rechtbank geoordeeld dat deze vorderingen niet kunnen worden aangemerkt als vorderingen die verband houden met het einde van het dienstverband,

hetgeen is vereist op basis van artikel 7:686a lid 3 BW, omdat Newco H en Bfamily geen partij zijn bij de arbeidsovereenkomst tussen GRM en werknemer. Werknemer vordert in deze procedure het concurrentiebeding en het daaraan gekoppelde boetebeding in de koopovereenkomst te schorsen.

Oordeel

De vraag die allereerst voorligt, is welke rol het oordeel van de rechtbank Zeeland-West-Brabant over het non-concurrentiebeding en boetebeding in de arbeidsovereenkomst speelt bij het oordeel over het non-concurrentiebeding en boetebeding in de koopovereenkomst in deze zaak. Volgens de afstemmingsregel dient de kortgedingrechter zich te richten naar de beoordeling van het geschil door de bodemrechter, ook als die beslissing nog niet onherroepelijk is. Vereist is daarbij wel dat die beoordeling (en beslissing) ziet op hetzelfde geschil. Aan die laatste eis is niet voldaan, zodat de afstemmingsregel niet van toepassing is. Het toetsingskader dat in deze zaak dient te worden toegepast is de vraag of het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat Newco H c.s. werknemer houdt aan het in de koopovereenkomst opgenomen non-concurrentiebeding, inclusief de duur daarvan. De voorzieningenrechter oordeelt dat het beding werknemer als zodanig weliswaar hindert in het ten volle en naar eigen inzicht benutten van zijn kennis en ervaring, doch niet zodanig dat de hoge drempel van de onaanvaardbaarheid wordt gehaald. Voor een algehele schorsing met ingang van heden is dan ook geen aanleiding. Daarbij is meegewogen dat schorsing van het non-concurrentiebeding in feite neerkomt op een definitieve beslissing. Tegen de tijd dat een bodemrechter over deze kwestie oordeelt, is de reële verwachting dat werknemer al concurrerende werkzaamheden verricht en dus de door Newco H c.s. gevreesde schade al is aangericht. Gelet op het voorgaande is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid op zichzelf niet onaanvaardbaar dat Newco H c.s. werknemer houdt aan het in de koopovereenkomst opgenomen non-concurrentiebeding. De termijn van twee jaar na overdracht van de aandelen acht de voorzieningenrechter echter wel onaanvaardbaar lang. Die wordt gematigd tot één jaar, vanaf de datum dat de aandelen zijn overgedragen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15028

Zaaknummer: C/10/710932 / KG ZA 25-1190

Rechters: P.F.G.T. Hofmeijer-Rutten

Advocaten: mr. M.L. de Bruijn en D.J. Posthuma

Wetsartikelen: 7:653 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Een wezenlijke arbeidsrechtelijke beschermingsbepaling kan niet ondergraven worden door een branchespecifieke bepaling die niet arbeidsrechtelijk van aard is, maar gericht is op optimalisatie van de kwaliteit van het onderwijs.

Feiten

Werknemer is sinds 5 oktober 2016 in dienst bij werkgeefster. Werknemer is steeds ingezet op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van telkens één jaar. Het laatst gesloten contract liep op 31 juli 2025 af. Werknemer is gedurende het dienstverband ingezet als docent voor de zogeheten internationale schakelklas. Werknemer heeft formeel geen bevoegdheid om les te geven. Werkgeefster heeft ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht vanwege omstandigheden die redelijkerwijs aan voortzetting van de arbeidsovereenkomst in de weg staan.

Oordeel

De eerste vraag die beantwoord moet worden, is of er tussen partijen in de loop der tijd een overeenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. De kantonrechter deelt niet de opvatting van werkgeefster dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omdat onbevoegde docenten niet in dienst kunnen zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaald tijd. De ketenregeling – die letterlijk in de cao herhaald is – is ingericht ter bescherming van de werknemer. Een dergelijk wezenlijke beschermingsbepaling kan niet ondergraven worden door een branchespecifieke bepaling die niet arbeidsrechtelijk van aard is, maar gericht is op optimalisatie van de kwaliteit van het onderwijs. Het is aan de werkgever om die wettelijke regels toe te passen en te zorgen dat hij daaraan voldoet. Dat hij dat vervolgens niet doet, kan niet aan de werknemer worden tegengeworpen. De conclusie is dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werkgeefster heeft het einde van de arbeidsovereenkomst (in haar ogen nog: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) aangezegd tegen 1 augustus 2025. Dat handelen kwalificeert als een opzegging. Werknemer heeft zich ter zitting bij die opzegging neergelegd en maakt aanspraak op de billijke vergoeding van artikel 7:681 BW. De billijke vergoeding wordt door de kantonrechter gesteld

op vijf maanden loon, en wordt verhoogd met € 1.500. Hoewel zonder kwade bedoelingen gedaan, heeft werkgeefster werknemer vanuit zakelijk oogpunt wel erg lang laten 'bungelen' in onzekerheid door steeds jaarcontracten af te sluiten (terwijl dat eigenlijk niet meer mocht) en dat heeft werkgeefster al die tijd – ook nog in de aanloop naar en tijdens deze procedure – vastgehouden, terwijl zij beter had moeten weten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 14-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:13259

Zaaknummer: 11860160 \ AO VERZ 25-78

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: J.A. Keijser

Wetsartikelen: 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op e-grond wordt toegewezen omdat werknemer zich structureel onttrekt aan contact met werkgever en bedrijfsarts. Werknemer is niet verschenen in deze procedure en heeft dus de stellingen van werkgeefster niet weersproken.

Feiten

Werknemer is sinds 22 november 2021 in dienst bij werkgeefster als operator productie A. Hij heeft zich op 18 april 2025 ziekgemeld. Op 24 april 2025 heeft werknemer aan zijn leidinggevende bericht dat hij zich fysiek en mentaal uitgeput voelt, geen motivatie meer heeft, kampt met depressieve gevoelens en dat zijn langste tijd bij werkgeefster erop zit. Op 28 april 2025 heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen partijen, waarbij werknemer heeft aangegeven dat hij niet meer terug wilde keren bij werkgeefster. Daarna heeft werkgeefster, ondanks pogingen daartoe, geen contact meer kunnen krijgen met werknemer. Werkgeefster heeft op 1 mei 2025 de arbodienst ingeschakeld, maar werknemer is steeds niet verschenen op gesprekken met de bedrijfsarts, waarvoor hij werd uitgenodigd. Werkgeefster heeft met ingang van 1 juli 2025 de loonbetaling aan werknemer gestaakt. Dit heeft er niet toe geleid dat werknemer contact opnam met werkgeefster. Werkgeefster verzoekt nu de arbeidsovereenkomst met werknemer op de kortst mogelijke termijn te ontbinden, primair omdat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond).

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Als het opzegverbod tijdens ziekte geldt, gaat de kantonrechter ervan uit dat het verzoek hier geen verband mee houdt (art. 7:671b lid 6 BW). Er is verder voldaan aan de voorwaarden voor opzegging (art. 7:669 lid 1 BW). Werkgeefster stelt (primair) dat er sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer, waardoor het niet redelijk is om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren (art. 7:669 lid 3 onder e BW). De kantonrechter vindt dat er sprake is van deze redelijke grond. Werknemer onttrekt zich immers structureel aan contact met werkgeefster en de bedrijfsarts, en als er sprake is van arbeidsongeschiktheid, dan weigert hij op deze manier ook medewerking te verlenen aan herstel en re-integratie. Dit acht de kantonrechter zodanig verwijtbaar dat ontbinding van de

arbeidsovereenkomst gerechtvaardigd is. Het einde van de arbeidsovereenkomst wordt bepaald op 1 februari 2026 (art. 7:671b lid 9 BW). Daarbij is rekening gehouden met de opzegtermijn en de duur van deze procedure, omdat niet wordt aangenomen dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer. Hoewel niet is vastgesteld wat de gezondheidssituatie van werknemer precies is, lijkt hij in een slechte psychische toestand te verkeren. Werkgeefster heeft op de zitting beaamd dat dat inderdaad het geval lijkt te zijn. Er kan daarom niet worden vastgesteld dat de gedragingen van werknemer hem in ernstige mate kunnen worden toegerekend. Daarmee kan er niet worden geconstateerd dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:15039

Zaaknummer: 11846490 VZ VERZ 25-5726

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: E.W. Kingma

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

In letselschadezaken waarin moeilijk vast te stellen is waardoor de medische klachten zijn veroorzaakt is het gebruikelijk dat medische informatie van voor het ongeval wordt overgelegd door de benadeelde partij.

Feiten

Werknemer was vanaf 16 juli 2018 werkzaam bij werkgeefster. Op 18 juli 2018 is werknemer een bedrijfsongeval overkomen tijdens het werk. Werknemer heeft werkgeefster aansprakelijk gesteld voor de geleden en te lijden schade als gevolg van het ongeval. Partijen hebben enige tijd gediscussieerd over de aansprakelijkheid. De Goudse, de aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgeefster, heeft uiteindelijk de aansprakelijkheid voor het ongeval erkend op 25 maart 2021. Werknemer vordert betaling van verschillende schadeposten, waaronder verlies aan verdienvermogen, smartengeld, voorschot op kosten van ondersteuning door familie en materiële schadevergoeding.

Oordeel

Het draait in deze procedure om de vraag of de door werknemer gestelde schade het gevolg is van het ongeval waarvoor werkgeefster aansprakelijkheid heeft erkend. Werknemer zal moeten aantonen dat hij als gevolg van het ongeval medische klachten heeft en daardoor schade lijdt. In het medisch advies van 21 mei 2021 staat dat de medisch adviseur niet kan beoordelen of de klachten en beperkingen van werknemer het gevolg zijn van het ongeval, omdat er medische informatie ontbreekt. Uit de door werkgeefster overgelegde stukken blijkt dat zij meerdere keren om deze ontbrekende informatie heeft gevraagd bij werknemer. In letselschadezaken waarin moeilijk vast te stellen is waardoor de medische klachten zijn veroorzaakt is het gebruikelijk dat medische informatie van voor het ongeval wordt overgelegd door de benadeelde partij. Het verzoek van werkgeefster aan werknemer om deze medische informatie aan te leveren is daarom ook redelijk. In het licht van het gemotiveerde verweer van werkgeefster had het dus op de weg gelegen van werknemer zijn stellingen gemotiveerd te onderbouwen. Dat heeft werknemer onvoldoende gedaan. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:7571

Zaaknummer: 11723886 \ CV EXPL 25-977

Rechters: A.J. Louter

Advocaten: A. Rhijnsburger en C.J. van Weering

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer van wie het dienstverband eerder gedeeltelijk is beëindigd heeft recht op een transitievergoeding op grond van de gehele arbeidsomvang.

Feiten

Werknemer is per 13 mei 1985 in dienst getreden bij werkgeefster. Hij heeft zich met ingang van 12 januari 2015 ziek gemeld en is, na het doorlopen van de wachttijd, vanaf 9 januari 2017 door het UWV voor 20 uur per week (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bevonden. Werkgeefster heeft vervolgens een voorstel gedaan voor een gedeeltelijke beëindiging maar partijen hebben geen overeenstemming bereikt. Werkgeefster heeft de arbeidsvoorwaarden aangepast naar 20 uur per week, omdat er geen loondoorbetalingsverplichting meer was en werknemer slechts voor 20 uur per week werkzaam kon zijn. Werknemer is met ingang van 23 maart 2023 ook voor deze resterende 20 uur uitgevallen. Met een brief van 17 januari 2025 heeft het UWV aan werknemer bericht dat hij per 27 maart 2023 volledig arbeidsongeschikt is. Vervolgens hebben partijen onderhandeld over een beëindigingsovereenkomst, maar zij hebben geen overeenstemming bereikt omdat partijen het niet eens zijn geworden over de hoogte van de transitievergoeding. Partijen zijn het erover eens dat de transitievergoeding *minimaal* € 25.844,02 bruto bedraagt, berekend over een arbeidsduur van 20 uur per week voor de periode 13 mei 1985 (indiensttreding) tot 1 april 2025. Werknemer meent echter recht te hebben op een hoger bedrag, namelijk € 55.708,27 bruto. Volgens hem moet voor de gehele periode worden uitgegaan van een arbeidsduur van 40 uur, waardoor de transitievergoeding hoger uitvalt. Hij stelt dat de arbeidsduur gedurende zijn arbeidsovereenkomst altijd 40 uur per week is gebleven. Van een tussentijdse wijziging van de arbeidsduur naar 20 uur per week vanwege zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is nooit sprake geweest, omdat hij expliciet heeft aangegeven niet akkoord te kunnen gaan met het voorstel van werkgeefster om de arbeidsovereenkomst wat betreft die uren aan te passen. Partijen hebben daarom op grond van artikel 96 Rv een procedure gestart.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een substantiële en structurele vermindering van de

arbeidsduur van de werknemer moet worden beschouwd als een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hierbij is niet van belang op welke wijze de vermindering van de arbeidsduur heeft plaatsgevonden. De kantonrechter constateert dat werkgeefster met ingang van 9 januari 2017 de arbeidsvoorwaarden heeft aangepast van 40 naar 20 uur per week. Verder heeft werknemer ook niet weersproken dat hij vanaf die datum zijn werkzaamheden – met inachtneming van zijn medische beperkingen – heeft voortgezet voor de duur van 20 uur per week. Er is daarom dus sprake van een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor dat aantal uren. Op het moment van gedeeltelijke beëindiging ontstaat er aanspraak op een (gedeeltelijke) transitievergoeding voor de uren waarmee de arbeidsduur van de werknemer is verminderd. Dit betekent dat werknemer op 9 januari 2017 aanspraak kon maken op een gedeeltelijke transitievergoeding. Dit heeft werknemer op dat moment niet gedaan. Voor zover werkgeefster heeft aangevoerd dat de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW inmiddels belemmert dat werknemer op dit moment alsnog aanspraak kan maken op de gedeeltelijke transitievergoeding, slaagt dit niet. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer pas voor het eerst in 2025, bij het voornemen van werkgeefster om zijn dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen, door werkgeefster is geconfronteerd met de berekening van de transitievergoeding en werknemer als reactie daarop (alsnog) aanspraak heeft gemaakt op de in januari 2017 ontstane gedeeltelijke transitievergoeding. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in een dergelijk geval de vervaltermijn van artikel 7:686a lid 4 BW niet aan werknemer worden tegengeworpen. Werknemer behoudt zijn aanspraak op de gedeeltelijke transitievergoeding. Werkgeefster dient daarmee dus ook rekening te houden bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6674

Zaaknummer: 11896293 \ UE VERZ 25-288 en 11881761 \ UE 25-268

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: A. Robustella en M.M. Pasman

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg ABU-cao ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte wanneer er sprake is van structureel overwerk en meeruren.

Feiten

Werknemer is vanaf 31 juli 2017 in dienst bij (de rechtsvoorganger van) Timing Flexgroep B.V. (hierna: Timing). Sinds 31 oktober 2021 werkt werknemer bij Timing op basis van een uitzend/detacheringsovereenkomst Fase C voor onbepaalde tijd, met een arbeidsomvang van 144 uur per 4 weken (36 uur per week). Op de uitzend/detacheringsovereenkomst is de ABU-cao van toepassing verklaard. De overeengekomen arbeidsomvang van werknemer is 36 uur per week. Als werknemer meer werkt dan de overeengekomen 36 uur maar minder dan 39,25 uur, dan spreken partijen over meeruren. Het aantal van 39,25 uur is gebaseerd op de arbeidsomvang dat een fulltime werknemer heeft bij de inlener PostNL. Overuren zijn volgens partijen alle uren boven de meeruren (dus meer dan 39,25 uur per week). Werknemer is arbeidsongeschikt geweest over de periode van week 2 tot en met week 20 van 2024 en over de periode van week 52 van 2024 tot en met week 10 van 2025. Timing heeft op basis van een arbeidsomvang van 36 uur het loon aan werknemer doorbetaald. Werknemer stelt zich op het standpunt dat Timing met toepassing van artikel 25 lid 5 onder c van de ABU cao ook rekening had moeten houden met de door hem gewerkte gemiddelde meeruren en overuren en daarom te weinig loon heeft betaald tijdens zijn twee periodes van ziekte.

Oordeel

In artikel 25 lid 5 onder c van de ABU-cao staat, voor zover hier van belang, dat wanneer de feitelijke arbeidsomvang in de periode van dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding structureel afwijkt van de overeengekomen arbeidsomvang, het naar tijdruimte vastgestelde loon verschuldigd is over het gemiddelde van alle uren waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. Volgens dit artikel zijn overuren hiervan uitgesloten, tenzij er sprake is van structureel overwerk. Partijen verschillen van mening over de vraag wanneer er sprake is van structureel overwerk. In het normaal spraakgebruik betekent structureel in deze context: blijvend, duurzaam (Van Dale Online en Hof Den Haag 21 mei 2019, ECLI:NL:GHDHA:1121). Dat overwerk regelmatig en herhaaldelijk voorkomt, is

daarom niet voldoende om van structureel overwerk te spreken, wat werknemer wel stelt. Het moet gaan om meer dan 'normaal' overwerk. Overwerk moet dus eerder regel dan uitzondering zijn en bijna altijd voorkomen. Werknemer heeft in de eerste periode van dertien weken voorafgaand aan de week van de eerste ziekmelding (week 2 tot en met week 20 van 2024) in zeven van de dertien weken overuren gemaakt en in de tweede periode (week 52 van 2024 tot en met week 10 van 2025) in tien van de dertien weken. Daaruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat er sprake is van structureel overwerk, omdat het overwerk niet bijna altijd plaats heeft gevonden. Nu er geen sprake is van structureel overwerk kan werknemer niet gevolgd worden in zijn standpunt dat de overuren meegenomen moeten worden bij de berekening van de feitelijke arbeidsomvang van artikel 25 lid 5 onder c van de ABU cao. De meeruren moeten volgens partijen wel bij de berekening worden meegenomen. Voor de vraag of er sprake is van een structurele afwijking van de arbeidsomvang geldt hetzelfde als hiervoor is overwogen, namelijk dat gekeken moet worden naar het aantal weken dat werknemer in de periode van dertien kalenderweken voorafgaand aan de week van ziekmelding meeruren heeft gemaakt. Volgens werknemer heeft hij in de dertien weken voorafgaand aan de eerste ziekmelding in negen van de dertien weken meeruren gemaakt. Daaruit volgt – aansluitend bij wat hiervoor ten aanzien van de overuren over het woordje structureel is overwogen – dat er geen sprake is van een structurele afwijking, omdat de meeruren niet bijna elke week hebben plaatsgevonden. In de dertien weken voorafgaand aan de tweede ziekmelding heeft werknemer echter in twaalf van de dertien weken meeruren gemaakt. Gelet op dit hoge aantal is de kantonrechter van oordeel dat in deze periode wel gesproken kan worden van het bijna altijd plaatsvinden van meeruren, zodat er in die periode wat betreft de meeruren wel sprake is van een structurele afwijking van de overeengekomen arbeidsomvang. Het gevolg hiervan is dat gedurende de tweede periode van ziekte het naar tijdruimte vastgestelde loon verschuldigd is over het gemiddelde van alle uren (dus inclusief meeruren, maar exclusief overuren) waarover loon is betaald in de afgelopen dertien kalenderweken. Op grond van het voorgaande heeft Timing gedurende de tweede periode van arbeidsongeschiktheid van werknemer (week 52 van 2024 tot en met week 10 van 2025) te weinig loon aan werknemer betaald.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14879

Zaaknummer: 11588815 CV EXPL 25-1026

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: C. Buitelaar en R. Sluimer

Wetsartikelen: 7:629 BW en 25 ABU cao

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft het concurrentiebeding niet overtreden. Werknemer heeft weliswaar voorbereidende handelingen verricht, maar niet is gebleken dat hij daadwerkelijk voor het aflopen van het beding concurrerende werkzaamheden heeft verricht.

Feiten

Werkgever is actief in de kappersbranche. Op 1 februari 2022 is werknemer in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zeven maanden. Deze arbeidsovereenkomst is eerst voor de duur van twaalf maanden en vervolgens voor onbepaalde tijd verlengd. Werknemer vervulde laatstelijk de functie van topstylist. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat luidt als volgt: “Werknemer zal zonder schriftelijke toestemming van werkgever na beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende een tijdvak van 6 maanden, niet in enigerlei vorm een zaak gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan het bedrijf van werkgever vestigen, drijven of mede drijven of doen drijven, hetzij direct hetzij indirect, alsook financieel in welke vorm ook bij een dergelijke zaak belang hebben, daarin of daarvoor op enigerlei wijze werkzaam zijn, al dan niet in dienstbetrekking hetzij tegen vergoeding hetzij om niet, of daarin aandelen te hebben binnen een straal van 10 kilometer waar werkgever gevestigd is.” Op 24 februari 2024 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst per 1 april 2024 opgezegd. Bij e-mailbericht van 27 september 2024 heeft de gemachtigde van werkgever werknemer onder meer het volgende bericht: “Naar cliënte inmiddels is gebleken heeft u vanaf 16 september 2024 een eigen kapsalon met de naam [X] opgericht. Hieruit voort u concurrerende werkzaamheden uit. Dit is binnen de straal 10 kilometer. U overtreedt daarmee het concurrentiebeding.”

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het concurrentiebeding geldig is overeengekomen. Tussen partijen is evenmin in geschil dat de onderneming van werknemer een concurrerende onderneming is die binnen de in het concurrentiebeding genoemde straal is gelegen. Dat werknemer deze onderneming is gestart gedurende de looptijd van het concurrentiebeding is echter wel in geschil. De kantonrechter

is van oordeel dat niet vast komt te staan dat het concurrentiebeding is overtreden. Daarbij is van belang dat weliswaar blijkt dat werknemer voorbereidende handelingen heeft verricht voor het starten van de onderneming, maar niet dat hij daadwerkelijk voor het aflopen van het beding concurrerende werkzaamheden heeft verricht. De kantonrechter overweegt verder nog het volgende. De rechter kan een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld (art. 7:653 lid 3 sub b BW). De kantonrechter is van oordeel dat voor zover al sprake is van overtreding van het beding het concurrentiebeding gedeeltelijk vernietigd dient te worden, in die zin dat het beding wordt beperkt tot een straal van 5 kilometer. Gelet op het grote aantal kapperszaken, het feit dat werknemer geen specialistische kennis bij werkgever heeft opgedaan en de locatie van werkgever in het centrum van Nijmegen, wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter in verhouding tot het te beschermen belang van werkgever onbillijk benadeeld door een beding met een straal van 10 kilometer, dat is tot zelfs buiten Nijmegen. Het enkele feit dat werknemer trainingen heeft gevolgd die iedere kapper had kunnen volgen, maakt niet dat er sprake is van een te beschermen bedrijfsdebiel. De kantonrechter is daarom van oordeel dat werknemer onbillijk wordt benadeeld indien hij in een straal van meer dan vijf kilometer vanaf het vestigingsadres van werkgever geen concurrerende werkzaamheden uit mag voeren. De kantonrechter zal het beding daarom gedeeltelijk vernietigen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11218

Zaaknummer: 11581420 \ CV EXPL 25-759

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: R. Meijers en K.W.A. Wools

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert onder meer uitbetaling van het loon over de uren die zij voor en na sluitingstijd heeft gewerkt. Het beroep van werkgever op de klachtplicht slaagt niet.

Feiten

Werkneemster is op 10 september 2012 in dienst getreden bij werkgever in de functie van verkoopster, ingedeeld in functieklassse II van de cao Bakkersbedrijf – Ambachtelijke bakkerijen (hierna: ‘de cao’). In deze procedure stelt werkneemster zich onder meer op het standpunt dat zij ten oprechte niet is ingeschaald in functieklassse III van de cao. Werkneemster vordert de veroordeling van werkgever tot betaling van loon over de uren die zij voor en na sluitingstijd van de winkel heeft gewerkt maar nooit uitbetaald heeft gekregen.

Oordeel

Functie-inschaling

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster stelt dat werkgever haar ten onrechte heeft ingeschaald in de functie van verkoopmedewerker II in plaats van verkoopmedewerker III van de cao, onder meer omdat zij op het moment van indiensttreding reeds zes jaar ervaring had in een gelijkwaardige functie bij een bakkerij elders. Werkgever betwist de duur van de relevante werkervaring van werkneemster niet maar voert aan dat de werkervaring van werkneemster niet aansluitend voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgever is opgedaan. Uit de in de bijlage bij de cao opgenomen functievergelijking volgt dat voor beide functieklassen enige jaren relevante werkervaring in een soortgelijke functie vereist is. Niet vereist is direct aansluitende ervaring en wat betreft de werkervaring wordt evenmin onderscheid gemaakt in de duur daarvan. Dit verweer van werkgever faalt daarom. Bovendien opende en sloot werkneemster de winkel, hetgeen werkzaamheden zijn die vallen onder die van verkoopmedewerker III. Dit betreft derhalve een extra verantwoordelijkheid die een hoger salaris rechtvaardigt. Daarbij geldt dat werkneemster regelmatig alleen in de winkel stond en vanzelfsprekend klantencontact onderhield. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat werkneemster ten onrechte niet is ingeschaald in de functie van verkoopmedewerker III.

Werkgever wordt dan ook veroordeeld tot het corrigeren van de functieklasse en de daarbij behorende salarisschaal.

Gewerkte tijd voor aanvangstijd en na sluitingstijd

De tijd dat werkneemster aanwezig moest zijn voordat haar dienst formeel zou beginnen, kwalificeert als arbeidstijd en werkneemster had daarvoor betaald moeten worden. Of werkneemster ook daadwerkelijk alle door haar gestelde '10-minuten uren' over de periode 1 mei 2019 tot 1 mei 2024 nabetaald moet krijgen, is afhankelijk van het antwoord op de vraag of het beroep van werkgever op de klachtlicht slaagt of niet. De kantonrechter is van oordeel dat het beroep van werkgever op de klachtplicht niet slaagt. Daarvoor is van belang dat werkgever welbewust in het personeelsreglement heeft opgenomen dat zijn werknemers 10 minuten voor aanvangstijd aanwezig moesten zijn, daar ook de consequentie van mogelijk ontslag aan heeft verbonden en daar tegelijkertijd geen loon voor heeft uitbetaald. Daarbij komt dat werkneemster heeft toegelicht dat zij de niet betaalde uren weleens mondeling ter sprake heeft gebracht maar dat zij geen verdere stappen heeft ondernomen uit angst voor de reactie van werkgever. Werkneemster heeft ook recht op uitbetaling van de door haar gewerkte uren na sluitingstijd over de periode 2019 tot eind 2022.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11057

Zaaknummer: 11513482

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: A.J. Hendriks, J.M. Smits en M.F. de Geiter

Wetsartikelen: 1:7 Arbeidstijdenwet, 6:89 BW en 7:648 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens werkweigering: werknemer heeft geen objectieve medische gegevens overgelegd waaruit gebleken is dat zijn gedrag te wijten is aan zijn medische toestand.

Oordeel

Werknemer is op 1 januari 2019 bij de Staat in dienst getreden. Werknemer is arbeidsongeschikt geweest vanaf 14 september 2021. In februari 2023 is hij hersteld gemeld. Bij e-mail van 12 juni 2024 heeft werknemer aan de Staat bericht dat hij zich zowel fysiek als mentaal niet goed voelde en heeft hij zich ziekgemeld. In de rapportage van de bedrijfsarts staat dat werknemer lichte beperkingen heeft en dat de andere klachten deels werkgerelateerd zijn. De bedrijfsarts concludeert dat er vooralsnog onvoldoende aanwijzingen zijn voor het aannemen van een medische aandoening waardoor werknemer zijn werk niet zou kunnen doen. De bedrijfsarts adviseert werknemer om contact op te nemen met zijn behandelaar om uit te zoeken of er sprake is van een medische aandoening en deze zo nodig te behandelen. Ook adviseert de bedrijfsarts werknemer en de Staat om met elkaar in gesprek te gaan over de situatie op het werk. Op basis van voornoemd advies van de bedrijfsarts heeft de Staat werknemer per 8 juli 2024 hersteld gemeld. Op 8 en 9 juli 2024 heeft de Staat vergeefs geprobeerd werknemer telefonisch te bereiken. Werknemer heeft bij e-mail van 9 juli 2024 aan de Staat laten weten dat hij niet snapt waarom er van hem gevraagd wordt te komen werken, dat hij ziek is en dat de arbodienst niet bekwaam genoeg is om een duidelijke diagnose te stellen. Tussen partijen is vervolgens gecorrespondeerd, maar werknemer heeft aangegeven geen mogelijkheden te zien om te werken. De Staat heeft vervolgens geregeld dat werknemer op consult kon komen bij een andere bedrijfsarts voor een second opinion. Dat consult zou plaatsvinden op 23 juli 2024. Werknemer heeft echter bij e-mail van 22 juli 2024 aan de Staat meegedeeld dat hij niet in staat is zijn verhaal aan een andere arts te vertellen. Hij heeft aangegeven verlof te willen opnemen om te herstellen. Bij brief van 29 juli 2024 heeft de Staat aangegeven dat hij uitgaat van de juistheid van het advies van de bedrijfsarts van 4 juli 2024. Niet-gewerkte uren zouden worden aangemerkt als genoten verlofuren. Verder heeft de Staat werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 2 augustus 2024. Werknemer is niet verschenen. Bij brief van 27 augustus 2024 heeft de Staat aan werknemer meegedeeld dat hij

geen verlofuren meer over heeft en dat hij zijn werk per direct zal moeten hervatten. Werknemer is op de voorgestelde datum voor een gesprek zonder bericht niet verschenen. Bij brief van 3 september 2024 heeft de Staat aan werknemer meegedeeld dat zijn loon met ingang van 3 september 2024 wordt stopgezet op grond van artikel 7:628 lid 1 BW, totdat werknemer weer aan zijn verplichtingen voldoet. Bij brief van 13 september 2024 heeft de Staat werknemer een laatste kans geboden om op gesprek te komen op 18 september 2024. Daarbij heeft de Staat meegedeeld dat als werknemer wederom niet verschijnt, hij er rekening mee moet houden dat zijn arbeidsovereenkomst wegens werkweigering wordt beëindigd. Werknemer is zonder bericht niet op het gesprek verschenen. Bij brief van 19 september 2024 heeft de Staat werknemer op staande voet ontslagen. Op 31 oktober 2024 heeft werknemer een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de vraag of hij zijn eigen werk weer volledig kan doen. In de sociaal-medische beoordeling van het UWV van 11 september 2025 heeft het UWV op verzoek van de Staat geconcludeerd dat werknemer per geschildatum van 12 juni 2025 (waarmee het hof begrijpt: 12 juni 2024) geschikt te achten is voor het uitvoeren van de bedongen arbeid omdat ongeschiktheid als direct gevolg van ziekte per die datum niet kan worden geobjectiveerd. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om bij wijze van voorlopige voorziening voor de duur van het geding de Staat te veroordelen tot doorbetaling van zijn salaris en om de opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer komt tegen de beslissingen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de Staat in het proces dat heeft geleid tot het ontslag op staande voet steeds voortvarend heeft gehandeld. Daarmee is aan het vereiste van onverwijldheid voldaan. Blijkens de ontslagbrief van 19 september 2024 is de reden voor het ontslag op staande voet gelegen in het feit dat werknemer herhaaldelijk, zonder voor de Staat kenbare geldige reden, niet is verschenen op gesprekken over zijn werkhervatting, ondanks een laatste waarschuwing bij brief van 13 september 2024. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat vaststaat dat werknemer in de periode vanaf de betermelding op 8 juli 2024 tot aan de datum van het ontslag op staande voet herhaaldelijk door de Staat is opgeroepen om een gesprek te komen voeren over werkhervatting en dat werknemer toen telkens niet is verschenen. Een onverplicht aangeboden second opinion heeft werknemer geweigerd. Als een werknemer hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten van de werkgever dan kan dit volgens artikel 7:678 lid 2 onder j BW als een dringende reden voor ontslag op staande voet worden aangemerkt. Werknemer heeft in eerste aanleg en ook in hoger beroep geen objectieve medische gegevens overgelegd waaruit gebleken is dat zijn ontwijkende gedrag te wijten is aan zijn medische toestand. In hoger beroep heeft werknemer een verzekeringsgeneeskundige rapportage van het UWV van 11 september 2025 overgelegd, met als vraagstelling of hij per 12

juni 2024 geschikt was voor het uitvoeren van de bedongen arbeid. De verzekeringsarts heeft geconcludeerd dat werknemer per die datum geschikt is te achten voor het uitvoeren van de bedongen arbeid, omdat ongeschiktheid als direct gevolg van ziekte niet kan worden geobjectiveerd. Het eindigen van de arbeidsovereenkomst is het gevolg van nalaten van werknemer dat als ernstig verwijtbaar moet worden gekwalificeerd, waardoor geen transitievergoeding is verschuldigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3309

Zaaknummer: 11404626 / AO VERZ 24-89

Rechters: I.A. van der Burg, R.L. de Graaff en S. Tamboer

Advocaten: mr. M. Booij en Z. Wagenaar-Meijer

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:678 BW, 7:678 lid 2 sub j BW en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op e-grond: werknemer is stelselmatig onbereikbaar, weigert gesprekken met zijn leidinggevende, komt werkafspraken niet na, is afwezig bij overleggen en laat zich geregeld op een nare manier uit tegenover collega's.

Feiten

Werknemer is sinds 1 augustus 2017 in dienst bij Universiteit Leiden. Op grond van de toepasselijke cao (Cao Nederlandse Universiteiten) is de opzegtermijn drie maanden. Universiteit Leiden verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsrelatie en meer subsidiair op grond van disfunctioneren.

Oordeel

Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen. Universiteit Leiden stelt (onderbouwd) dat werknemer stelselmatig onbereikbaar is, hij gesprekken met zijn leidinggevende weigert, werkafspraken niet nakomt, afwezig is bij overleggen en zich geregeld op een nare manier uitlaat tegenover collega's. Universiteit Leiden stelt dat zij werknemer langdurig en herhaaldelijk op zijn gedrag heeft aangesproken, maar dat verandering is uitgebleven. Ook na een nieuwe kans onder een nieuwe leidinggevende heeft werknemer zijn gedrag niet aangepast. Werknemer is ook onbereikbaar voor Universiteit Leiden. Werknemer heeft voorgaande niet bewist. De kantonrechter is van oordeel dat dit gedrag van werknemer kan worden aangemerkt als verwijtbaar handelen in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Daarmee is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Van ernstig verwijtbaar handelen is de kantonrechter echter niet gebleken. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden met ingang van 1 december 2025.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8547

Zaaknummer: 11824914

Rechters: M. van der Kaay

Advocaten: J.P.R. Vos

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

RECHTSPRAAK

Op Schiphol rust geen juridische verplichting om de arbeidsomstandigheden van werknemer, of naleving van de arbovoorschriften voor het bagage- en vrachtpersoneel in het algemeen, actief te controleren of daarop toe te zien.

Feiten

Werknemer heeft vanaf medio 2007 werkzaamheden verricht op de luchthaven Schiphol. Vanaf november 2010 heeft werknemer gewerkt in dienst van (de rechtsvoorganger van) werkgever als medewerker Ramp Handling, een afdeling die het laden en lossen van vrachtvliegtuigen verzorgt. Op of omstreeks 20 augustus 2017 heeft werknemer zich ziekgemeld wegens ernstige rugklachten. Werknemer is door het UWV voor 100% arbeidsongeschikt beoordeeld. Werknemer heeft werkgever aansprakelijk gesteld. Naar aanleiding daarvan heeft werknemer in april 2022 een vaststellingsovereenkomst (hierna: VSO) gesloten met de aansprakelijkheidsverzekeraar van werkgever. Begin september 2022 is in diverse landelijke media aandacht besteed aan de slechte arbeidsomstandigheden bij de grondaafhandelingsbedrijven op de luchthaven Schiphol. In een brief van 15 september 2022 heeft werknemer Schiphol aansprakelijk gesteld voor de schade die hij lijdt als gevolg van zijn arbeidsongeval/beroepsziekte. Schiphol heeft in een e-mail van 21 oktober 2022 gemotiveerd aan werknemer meegedeeld dat en waarom zij geen aansprakelijkheid erkent. Werknemer heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat er sprake is van een onrechtmatige daad van Schiphol jegens hem en dat Schiphol aansprakelijk is voor zijn schade. De kantonrechter is tot het oordeel gekomen dat Schiphol niet aansprakelijk is en heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Werknemer komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

In de kern gaat deze zaak erover of Schiphol, als exploitant van de luchthaven - naast de werkgever - aansprakelijk is voor schade van een werknemer, opgelopen als gevolg van te zware/onveilige arbeidsomstandigheden bij de werkgever. Het hof stelt net als de kantonrechter bij zijn beoordeling voorop dat de verantwoordelijkheid voor veilige

arbeidsomstandigheden en het toezicht daarop primair ligt bij respectievelijk de werkgever en de arbeidsinspectie. Het hof is verder (met de kantonrechter) van oordeel dat op Schiphol geen juridische verplichting rust om de arbeidsomstandigheden van werknemer, of naleving van de arbovoorschriften voor het bagage- en vrachtpersoneel in het algemeen, actief te controleren of daarop toe te zien. Ook het betoog van werknemer dat er sprake is (geweest) van het bewust onrechtmatig profiteren van een wanprestatie van de grondafhandelaren door Schiphol, faalt. Een derde kan onder uitzonderlijke omstandigheden uit onrechtmatige daad aansprakelijk zijn jegens een van die contracterende partijen, namelijk als de derde handelt met en profiteert van de wanprestatie van de andere contractspartij onder de overeenkomst. Het leerstuk is naar het oordeel van het hof in deze zaak niet van toepassing. Gesteld noch gebleken is immers dat er sprake is van een handelen van Schiphol met een partij (een grondafhandelaar) die door dit handelen een door hem met zijn contractspartij (werknemer) gesloten overeenkomst schendt. Het is namelijk niet Schiphol dat een overeenkomst aangaat met de grondafhandelaren tot het verzorgen van de bagageafhandeling en afhandeling van luchtvracht, maar dat doen de luchtvaartmaatschappijen zelf. Werknemer heeft zich in hoger beroep voor wat betreft de toepasselijkheid van artikel 7:658 lid 4 BW in deze zaak gerefereerd aan het oordeel van het hof. Het hof oordeelt dat artikel 7:658 lid 4 BW toepassing mist in deze zaak en het recht geen steun biedt voor de door werknemer voorgestane analoge toepassing van artikel 7:658 lid 4 BW op grond van de redelijkheid en billijkheid. Het hof is verder van oordeel dat werknemer in het licht van de gemotiveerde betwisting door Schiphol onvoldoende heeft aangevoerd om aan te nemen dat zijn schade mede is veroorzaakt door het slechte wegdek van de randwegen op Schiphol. Ook het beroep op wanprestatie (art. 6:74 BW) faalt. De conclusie is dat het hoger beroep van werknemer niet slaagt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-12-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:3601

Zaaknummer: 200.336.424

Rechters: E.M. de Stigter, J.M. van den Berg en M. Spanjaart

Advocaten: G.P. Geelkerken en H. Lebbing

Wetsartikelen: 6:162 BW, 6:74 BW, 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a-grond. Voor werkneemster waren en zijn er geen herplaatsingsmogelijkheden beschikbaar.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 september 2020 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Werkgeefster heeft voor werkneemster een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV, omdat haar functie is komen te vervallen. Het UWV heeft de toestemming geweigerd, omdat het onvoldoende informatie had om te oordelen of werkgeefster onderdeel is van een groep en daarmee onvoldoende informatie om te oordelen over herplaatsing. In deze procedure vraagt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werkneemster omdat er sprake is van het vervallen van haar arbeidsplaats in de zin van artikel 7:669 lid 3 sub a BW. Werkneemster vraagt de ontbinding af te wijzen, omdat zij vindt dat er binnen de organisatie herplaatsingsmogelijkheden zijn.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het UWV heeft geoordeeld dat werkgeefster de redelijke grond voor het verval van de arbeidsplaats van werkneemster aannemelijk heeft gemaakt. Werkneemster heeft de bedrijfseconomische reden als zodanig niet weersproken. De kantonrechter zal zich dus beperken tot het beoordelen van de herplaatsingsinspanningen- en mogelijkheden. De kantonrechter concludeert dat er binnen werkgeefster geen passende functies voor werkneemster zijn en dat er ook geen vacatures zijn te verwachten binnen een periode van 26 weken. Ook als wordt gekeken binnen bedrijf X is het oordeel van de kantonrechter dat er geen passende functies zijn voor werkneemster. Niet ter discussie staat dat bij bedrijf X alleen functies B werken. Werkneemster zegt dat deze functie passend is voor haar. De kantonrechter volgt haar daarin niet. Uit de toelichting op artikel 9 van de Ontslagregeling volgt dat onder een passende functie wordt verstaan een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn). De functie van werkneemster is qua werkzaamheden en verantwoordelijkheden duidelijk van een ander

niveau dan functie B en datzelfde geldt voor het loon van deze functie. Dat werknemer bereid is in te stemmen met dat salaris is niet gebleken. Werknemer wijst er overigens herhaaldelijk op dat zij gediplomeerd is en zo aan de slag kan, eventueel in een senior rol waarbij zij met haar kennis en kunde kan ondersteunen zonder daadwerkelijke leiding te geven. Dat is dus een andere functie dan functie B. De herplaatsingsinspanning van werkgeefster gaat niet zover dat zij een aangepaste functie zou moeten creëren voor werknemer. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden. Het verzoek van werknemer om toekenning van de transitievergoeding wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7050

Zaaknummer: 11871731 \ ME VERZ 25-130 BW 31650 DEF

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: F.B. Mahabali, J.B.M. Swart en L. Domhoff-Spaaij

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub a BW, 7:671 b BW en 9 Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Het meenemen van pakken kipfilet leidt tot een ontslag op staande voet. Verzoek tot vernietiging afgewezen. Zerotolerancebeleid.

Feiten

Werknemer is op 17 augustus 2018 bij Detailconsult in dienst getreden. Sinds 4 oktober 2020 was zijn functie 'teamleider vers' tegen een loon van € 8,70 bruto per uur, te vermeerderen met emolumenten. Detailconsult is een personeelsvennootschap binnen Detailconsult Groep N.V., een concern dat zich onder meer bezighoudt met de exploitatie van verschillende supermarkten, waaronder filialen van Dirk van den Broek. Er is een bedrijfsreglement van toepassing met daarin onder meer bepalingen met betrekking tot het nuttigen van producten, diefstal en het waarschuwingenregister. In het desbetreffende filiaal van Dirk van den Broek mag geen kipfilet worden verkocht in verband met een kippoelier die een ruimte huurt in het filiaal. Wanneer stukken kipfilet aan het filiaal van Dirk van den Broek worden geleverd, dan moeten deze via interne leveringen herverdeeld worden over andere filialen. Op 17 april 2022 heeft werknemer aan het einde van zijn werkdag vijf stukken kipfilet, die 's ochtends geleverd waren aan het filiaal, uit de koelcel gehaald en met die stukken kipfilet in een kratje het filiaal verlaten. Nadat binnen Detailconsult de vraag was gerezen wat er met de stukken kipfilet was gebeurd heeft Detailconsult onderzoeksbureau SecMan ingeschakeld om te onderzoeken wat er met de kipfilet was gebeurd. De resultaten van het onderzoek worden met werknemer besproken, die het meenemen van de kipfilet erkent. Tijdens het gesprek is werknemer op staande voet ontslagen en is het ontslag per brief bevestigd. Werknemer verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet omdat er naar zijn overtuiging geen sprake is geweest van een dringende reden. Het verweer van Detailconsult strekt tot afwijzing van de verzoeken van werknemer; voor het geval de kantonrechter de opzegging door Detailconsult vernietigt, verzoekt Detailconsult de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen vaststaat dat werknemer vijf pakken kipfilet, die niet van hem waren, uit de winkel waar hij werkte, heeft meegenomen zonder daarvoor te betalen en zonder dat hij daar toestemming voor had. Ook staat vast dat hij wist dat kipfilet in

de winkel waar hij werkte niet verkocht mocht worden en bij levering in dat filiaal de kipfilet bestemd was voor een ander filiaal of andere filialen. Werknemer heeft desondanks de kipfilet niet afgeleverd bij een ander filiaal of (afgeschreven op een ander filiaal en) in de koelcel laten liggen, maar ervoor gekozen deze mee te nemen. Voor deze keuze heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter geen enkele plausibele of rechtvaardigende verklaring gegeven. Op de zitting heeft werknemer voor het eerst verklaard dat hij de kipfilet in de ochtend van 17 april 2022 had afgeschreven op de voedselbank en dat dat toegestaan was met bijvoorbeeld producten die bijna over de houdbaarheidsdatum zijn. Toen werknemer aan het einde van de dag concludeerde dat hij ze niet kwijt kon aan de voedselbank, heeft hij besloten ze maar mee te nemen. Volgens zijn gemachtigde is dit een inschattingsfout geweest. Vervolgens rijst de vraag of het meenemen van de kipfilet een dringende reden voor het ontslag op staande voet oplevert. De kantonrechter acht in deze zaak voor het aannemen van een dringende reden voldoende dat vaststaat dat werknemer de gedraging die hem als dringende reden voor het ontslag op staande voet verweten is, daadwerkelijk heeft begaan, zonder dat hij daarvoor een plausibele of rechtvaardigende reden had, dat hij wist of had moeten weten dat dat handelen verboden was én dat Detailconsult als werkgeefster met betrekking tot dit soort gedragingen een zerotolerancebeleid hanteerde, zodat hij zich ervan bewust moest zijn dat zijn handelen tot een ontslag op staande voet kon leiden, bij ontdekking daarvan. Het ontslag op staande voet houdt dus stand en het verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet is niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:12302

Zaaknummer: 9961404 VZ VERZ 22-8806

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: R.J. Michielsen en R.J. Stoop

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:781 BW

RECHTSPRAAK

Mondelinge uitspraak. Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft onvoldoende inspanningen verricht om aan haar re-integratieverplichtingen te voldoen.

Feiten

Werkneemster was met ingang van 1 oktober 2019 werkzaam voor de Staat (Arbeidsinspectie), laatstelijk in de functie van medewerkster toezicht/inspecteur. Op 15 januari 2024 heeft zij zich ziek gemeld. Bij brieven van 24 oktober 2024 en 22 januari 2025 heeft de Staat werkneemster gemaand tot nakoming van de voor haar geldende re-integratieverplichtingen, in het bijzonder het bezoeken van de bedrijfsarts. Bij brief van 25 februari 2025 heeft de Staat de loonbetaling aan werkneemster per 24 februari 2025 opgeschort, omdat zij niet aan de voor haar geldende re-integratieverplichtingen heeft voldaan. Volgens het deskundigenoordeel van de arbeidsdeskundige van 12 juni 2025 is werkneemster zonder geldige reden niet verschenen op consulten bij de bedrijfsarts op 24 februari 2025, op 17 maart 2025 en op 31 maart 2025 en is daarmee sprake van een tekortkoming in de re-integratie-inspanningen van werkneemster. De arbeidsdeskundige stelt tevens vast dat werkneemster niet is verschenen op een aantal andere afspraken met de bedrijfsarts. De Staat verzoekt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Aan dit verzoek heeft de Staat in de eerste plaats ten grondslag gelegd dat er sprake is van verwijtbaar handelen door werkneemster omdat haar re-integratie-inspanningen onvoldoende zijn. Werkneemster stelt dat er een afspraak is gemaakt dat zij niet aan haar re-integratieverplichtingen hoeft te voldoen omdat de Staat de loonbetaling heeft opgeschort. Volgens haar is afgesproken dat de loonbetaling zou worden hervat zodra zou blijken dat de oproep voor het consult bij de bedrijfsarts op 24 februari 2025 haar niet heeft bereikt. De Staat betwist dat een dergelijke afspraak is gemaakt en werkneemster heeft vervolgens niet onderbouwd dat die afspraak is gemaakt.

Oordeel

De wetgever heeft erkend dat onder voorwaarden onvoldoende re-integratie-inspanningen als een invulling van verwijtbaar handelen kwalificeert. Werkgever moet de werknemer wel hebben gewaarschuwd. In dit geval heeft de Staat twee keer gewaarschuwd, namelijk bij

brieven van 24 oktober 2024 en 22 januari 2025. Dus de Staat heeft aan zijn waarschuwingsplicht voldaan. Verder moet de loonbetaling zijn gestaakt als mindere sanctie. Ook dat is gebeurd. De wetgever zegt ook nog dat een verklaring van een arbeidsdeskundige voldoende kan zijn als een waarschuwing en een loonopschorting ontbreken. In dit geval zijn er zowel twee waarschuwingen, een loonopschorting en een deskundigenoordeel van een arbeidsdeskundige. Uit het deskundigenoordeel volgt dat werkneemster op drie consulten bij de bedrijfsarts zonder geldige reden niet is verschenen. Dat is volgens de bedrijfsarts een tekortkoming in de re-integratieverplichtingen van werkneemster. Anders dan de bedrijfsarts is de kantonrechter van oordeel dat van werkneemster ook mag worden verwacht dat zij op een roostervrije dag naar een consult bij de bedrijfsarts gaat. Van haar mag enige flexibiliteit worden verwacht. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 december 2025 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:8830

Zaaknummer: 11806649 \ EA VERZ 25-825

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: FNV Individuele Belangenbehartiging en O&P Rijk | Advocaten Arbeidsrecht

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:658a BW, 7:671b BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Discussie over eindafrekening: terugvordering voorschotten. Uitleg concurrentiebeding.

Feiten

Werknemer is van 1 april 1985 tot 1 maart 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam geweest voor Intercoating B.V. in de functie van commercieel technisch adviseur, laatstelijk voor 32 uur per week. Intercoating heeft bij de eindafrekening een al betaald voorschotbedrag van € 5.520 ingehouden en 24 vakantie-uren afgeschreven op de salarisspecificatie van februari 2024. Volgens werknemer heeft Intercoating dit ten onrechte gedaan. Intercoating betwist dat zij het voorschotbedrag ten onrechte heeft ingehouden, omdat dit voortkomt uit reeds betaalde voorschotten provisie, waarvan achteraf blijkt dat de opdrachten niet winstgevend zijn. Daarnaast betwist Intercoating dat zij gehouden is tot uitbetaling van vakantie-uren, omdat deze door werknemer zijn opgenomen. Voorts is Intercoating van mening dat werknemer door zijn indiensttreding per 1 maart 2024 bij het bedrijf B tekort is geschoten in de nakoming van het concurrentie- en geheimhoudingsbeding, dan wel onrechtmatig heeft gehandeld, dan wel heeft gehandeld in strijd met goed werknemerschap. Intercoating eist daarom in reconventie dat werknemer veroordeeld wordt om aan haar te betalen een bedrag van € 40.000 aan boete of schadevergoeding.

Oordeel

Intercoating moet 24 vakantie-uren betalen

Intercoating heeft onvoldoende onderbouwd dat de door haar in februari 2024 afgeschreven 24 vakantie-uren zien op door werknemer genoten vakantiedagen op 2, 3 en 4 januari 2024. Volgens werknemer – en dit heeft Intercoating niet weersproken – heeft hij in de kerstperiode twee weken vakantie heeft opgenomen (de laatste week van december 2023 en de eerste week van januari 2024), wat gelet op zijn contract van 32 uur per week neerkomt op maximaal 64 vakantie-uren. Op de salarisspecificaties van december 2023 en januari 2024, die werknemer op zitting heeft laten zien, zijn in totaal al 74,39 vakantie-uren afgeschreven. Volgens werknemer volgt daaruit dat Intercoating in februari 2024 ten onrechte nog een keer 24 vakantie-uren heeft ingehouden voor de eerste week van januari 2024, omdat deze uren al in

januari zijn afgeschreven.

Intercoating moet het ingehouden voorschot terug te betalen

Intercoating heeft ten onrechte op de eindafrekening een bedrag van € 5.520 netto in mindering gebracht, omdat werknemer er naar het oordeel van de kantonrechter gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat Intercoating bij de eindafrekening de voorschotten niet zou terugvorderen wegens de niet-winstgevendheid van de opdrachten. Intercoating heeft namelijk ter zitting toegelicht dat zij in al de jaren dat werknemer bij haar werkzaam was (dus sinds 1985) niet eerder voorschotten voor provisies heeft teruggevorderd als de opdrachten niet winstgevend waren. Intercoating moet een wettelijke verhoging betalen van 50%.

Het concurrentiebeding is niet overtreden en er is geen sprake van onrechtmatig handelen

De kantonrechter oordeelt dat het concurrentiebeding niet helder is geformuleerd. De in het concurrentiebeding gekozen formulering biedt objectief taalkundig gezien geen aanknopingspunten om eerder aan te sluiten bij de door Intercoating voorgestane ruime uitleg, dan bij de door werknemer voorgestane uitleg. Daarbij weegt mee dat het niet zo is, wat Intercoating stelt, dat het bij de door werknemer voorgestane uitleg geen nut heeft om het stukje over de dienstbetrekking in het concurrentiebeding op te nemen. Van het handelen in strijd met goed werknemerschap kan geen sprake zijn, omdat werknemer niet meer in dienst is van Intercoating. Daarnaast staat het de werknemer in beginsel vrij om, als er geen concurrentiebeding is of niet aan de voorwaarden van overtreding van het concurrentiebeding wordt voldaan, te concurreren met zijn voormalige werkgever. Dit is slechts onder bijzondere omstandigheden onrechtmatig. De reconventionele vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:14880

Zaaknummer: 11576596 \ CV EXPL 25-935

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: R. Meijers en mr. N. van Beurden

Wetsartikelen: 6:119 BW, 6:162 BW, 7:625 BW, 7:653 BW en 223 Rv

RECHTSPRAAK

***Kort geding: op non-actiefstelling wegens vertrouwensbreuk.
Werknemer vordert toelating tot het werk. Verzoeken in conventie en
in reconventie afgewezen.***

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2025 bij werkgeefster in dienst getreden. Het salaris bedraagt € 13.500 bruto per maand. Werknemer maakt onderdeel uit van het managementteam. Werkgeefster is een onderneming die gespecialiseerd is in het ontwikkelen van software voor fysiotherapiepraktijken. Werknemer is op eigen initiatief en zonder voorafgaand overleg bij een grote concurrent van werkgeefster op gesprek geweest. Werknemer heeft zich naar eigen zeggen voorgedaan als ‘open sollicitant’, om op die manier informatie te verwerven over de bedrijfsvoering van die concurrent. Kort nadat hij werkgeefster van dit gesprek op de hoogte heeft gesteld, is werknemer geschorst. Werknemer vordert wedertewerkstelling. Werkgeefster voert verweer en heeft in reconventie een voorschot van € 152.000 gevorderd op aan haar verschuldigde boetes wegens overtreding van het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De vorderingen in conventie

De vraag die partijen verdeeld houdt, is of werkgeefster een redelijke en voldoende zwaarwegende grond had om werknemer op non-actief te stellen en deze op non-actiefstelling te handhaven. De kantonrechter is van oordeel dat in dit geval sprake is van een redelijke en voldoende zwaarwegende grond. Werknemer heeft meerdere gesprekken gevoerd met een van de grootste concurrenten van werkgeefster. Hij heeft dat gedaan door, in zijn woorden, ‘op slinkse wijze’ binnen te komen en informatie te vergaren over de bedrijfsvoering van die concurrent. Het had op de weg van werknemer gelegen om eerst te controleren of zijn werkgeefster, dan wel de mede MT-leden, het eens waren met deze werkwijze en zo ja, wat er dan wel en niet besproken zou mogen worden. Het is begrijpelijk dat dit binnen werkgeefster heeft geleid tot een ernstige vertrouwensbreuk, mede en met name gezien de positie die

werknemer bekleedt. Werknemer beschikt over veel vertrouwelijke informatie en macht over alle interne systemen. Het is niet onredelijk dat werkgeefster werknemer gelet op de ernstige vertrouwensbreuk niet wil toelaten tot die informatie en niet wil dat hij invloed kan uitoefenen op de systemen, totdat ofwel het vertrouwen is hersteld, dan wel de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Dat werkgeefster een week heeft gewacht met de schorsing, maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat het handelen van werkgeefster, zoals werknemer stelt, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

De vorderingen in reconventie

In reconventie moet de kantonrechter beoordelen of werknemer gehouden is tot betaling van een voorschot op verbeurde boetes, vanwege het schenden van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen geheimhoudingsbepaling. De kantonrechter wijst de vordering in reconventie af. Er is geen spoedeisend belang gesteld of gebleken. Het boetebeding ziet volgens de tekst niet toe het geheimhoudingsbeding en bovendien staat niet vast of en zo ja welke informatie, als bedoeld in dat beding, door werknemer met de concurrent is gedeeld. Voor nader onderzoek daarnaar is in kort geding geen ruimte.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7033

Zaaknummer: 11952389 \ AV EXPL 25-48

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: L. Nix en L.D.E. Vink

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

UWV weigert ontslagvergunning. Werkgeefster verzoekt alsnog ontbinding op bedrijfseconomische gronden. De kantonrechter wijst het verzoek af.

Feiten

Conduent Netherlands B.V. (hierna: Conduent) is een internationale organisatie die bedrijven en overheden ondersteunt met bedrijfskritische diensten en oplossingen zoals klantcontactdiensten, human resource-diensten en oplossingen voor operationeel management. Werknemer is sinds 9 november 2020 in dienst bij Conduent met een loon van € 6.423,60 bruto per maand op basis van 40 uur per week. Conduent heeft in maart 2025 bij het UWV toestemming gevraagd om het dienstverband op te zeggen op grond van bedrijfseconomische redenen, meer in het bijzonder organisatorische of technologische veranderingen. Bij besluit van 6 juni 2025 heeft het UWV geweigerd om aan Conduent deze toestemming te verlenen. Conduent verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden op bedrijfseconomische gronden. Werknemer heeft daartegen verweer gevoerd. Voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, verzoekt werkknemer om toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt hij in dat geval primair te bepalen dat Conduent geen rechten kan ontleen aan het non-concurrentie- en het relatiebeding

Oordeel

Stelplicht en bewijslast

Het staat een werkgever in beginsel vrij om voor een bepaalde bedrijfsvoering en inrichting van zijn onderneming te kiezen, ook als dat leidt tot een organisatieverandering met verlies van arbeidsplaatsen. Dat neemt niet weg dat opzegging van een arbeidsovereenkomst wel een voldragen ontslaggrond vereist. De stelplicht en de bewijslast van het bestaan van een voldragen ontslaggrond liggen bij Conduent.

Bedrijfseconomische gronden en herplaatsingsinspanningen

Conduent voert aan dat zij al meerdere jaren verlies lijdt. Ook binnen de bredere Europese groep van Conduent-entiteiten worden aanzienlijke verliezen geleden. Als gevolg van de aanhoudende verliezen over 2024 en de voorgaande jaren staat de continuïteit van zowel de Europese groep als haar individuele entiteiten onder druk. Als onderdeel van een internationale herstructurering door de moedermaatschappij, vanwege margedruk, is besloten dat in de gehele EMEA-regio geen actieve verkoopinspanningen meer geleverd zullen worden gericht op het verkrijgen van nieuwe klanten. Volgens Conduent is de functie van werknemer daardoor inhoudsloos geworden. Het UWV heeft de ontslagaanvraag afgewezen en daarbij als toelichting aangegeven dat de door Conduent aangedragen redenen voor de organisatorische veranderingen tegenstrijdig van aard dan wel onvoldoende onderbouwd zijn. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Conduent, mede in het licht van de gemotiveerde betwisting door werknemer, niet, althans onvoldoende, aangetoond waarom het verval van de arbeidsplaats en daarmee de functie van werknemer noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. De kantonrechter is ook van oordeel dat wat Conduent aan een mogelijke herplaatsing van werknemer heeft onderzocht niet toereikend is. Van belang daarbij is dat volgens vaste rechtspraak bij een concern/groep het herplaatsingsvereiste zich uitstrekt over de groep/het concern. Omdat de arbeidsovereenkomst niet wordt ontbonden is het voorwaardelijk tegenverzoek niet beoordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:7544

Zaaknummer: 11827153 \ EJ VERZ 25-133

Rechters: A. Smedes

Advocaten: M. Bosma en W.Y. Hofstra

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671a BW en Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen, april 2023

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding geschorst: werknemster beschikt niet over aanbestedingsgevoelige informatie; belang bij vrije arbeidskeuze weegt zwaarder dan bescherming bedrijfsdebiet.

Feiten

Werknemster is sinds 1 februari 2022 in dienst bij werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat haar verbiedt om gedurende één jaar na einde dienstverband, binnen een straal van 30 km van de vestigingen van werkgeefster, werkzaamheden te verrichten voor een concurrerende onderneming. Werknemster heeft de arbeidsovereenkomst op 1 november 2025 opgezegd omdat zij per 1 december 2025 in dienst wil treden bij [bedrijf 1] B.V., volgens werkgeefster een directe concurrent op de nieuwbouwprojectenmarkt. Werkgeefster stelt dat werknemster beschikt over concurrentiegevoelige informatie met betrekking tot aanbestedingen en dat haar indiensttreding het bedrijfsdebiet zal schaden. Werknemster betwist dit en vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding, zodat zij bij [bedrijf 1] in dienst kan treden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen. De kantonrechter acht aannemelijk dat [bedrijf 1] en werkgeefster concurrenten zijn op de nieuwbouwprojectenmarkt. De kantonrechter oordeelt echter dat onvoldoende is gebleken dat werknemster beschikt over specifieke concurrentiegevoelige informatie die van invloed kan zijn op het verkrijgen van nieuwe aanbestedingen. Werknemster was niet betrokken bij het aanbestedingsproces en wist niet op basis waarvan keuzes werden gemaakt ten aanzien van provisies, kortingen en projectdiensten. De informatie waarover zij beschikte, was grotendeels projectgebonden, deels openbaar en bovendien reeds afgerond. Daarbij komt dat werknemster is gebonden aan een geheimhoudingsbeding, dat het bedrijfsdebiet van werkgeefster afdoende beschermt. Gelet op het ontbreken van een reëel risico voor het bedrijfsdebiet van werkgeefster, acht de kantonrechter het aannemelijk dat werknemster in een bodemprocedure onredelijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding. Het belang van werknemster bij vrije arbeidskeuze

weegt zwaarder dan het belang van werkgeefster bij handhaving van het beding. De kantonrechter schorst het concurrentiebeding in die zin dat werknemster in dienst mag treden bij [bedrijf 1].

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7046

Zaaknummer: 11984773 \ UV EXPL 25-304

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: H.W.T. de Ruijter en B.M.W. Hunnekens

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens vermeende verzekeringsfraude en oneigenlijk gebruik boekingssysteem houdt geen stand; werkgever handelt niet onverwijd en ontslag is disproportioneel.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 maart 2007 in dienst bij werkgeefster. Zij werkt 24 uur per week en ontvangt een loon van € 1.857,93 bruto per maand inclusief vakantietoeslag. In juni 2024 maakte werkneemster met haar echtgenoot een rondreis door de Verenigde Staten en Mexico. De vliegtickets boekte zij via werkgeefster, terwijl de overige reisonderdelen (overnachtingen en autohuur) bij andere aanbieders waren geboekt. Tijdens de reis werd werkneemster ernstig ziek, waarna zij in het ziekenhuis werd opgenomen en de reis voortijdig moest worden afgebroken. Na terugkomst bleef zij nog geruime tijd (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt en verrichtte zij tot en met mei 2025 haar werkzaamheden niet of beperkt. In september 2024 stelde werkneemster in het boekingssysteem van werkgeefster achteraf een boekingsbevestiging op van de reis uit juni-juli 2024. In deze bevestiging waren naast de via werkgeefster geboekte vliegtickets ook andere reiskosten opgenomen. Deze boekingsbevestiging diende zij in bij haar verzekeraar in het kader van een claim wegens het voortijdig afbreken van de reis. De verzekeraar keerde een bedrag uit, zij het tot het maximale verzekerde bedrag en niet het volledige bedrag van de opgevoerde kosten. Daarnaast boekte werkneemster via het systeem van werkgeefster zakelijke reizen voor het bedrijf van haar echtgenoot. Bij annulering van enkele van deze boekingen werden restituties gedaan aan de privérekening van haar echtgenoot. Volgens werkneemster was dit het gevolg van de inrichting van het boekingssysteem, waarin zakelijke boekingen op naam van een natuurlijk persoon moeten worden gedaan en restitutie plaatsvindt aan de hoofdboeker. Op 23 juni 2025 werd werkneemster uitgenodigd voor een gesprek met de financieel directeur en de bedrijfsjurist van werkgeefster. In dit gesprek werd zij geconfronteerd met signalen over mogelijk oneigenlijk gebruik van het boekingssysteem, waaronder de zakelijke annuleringen. Werkgeefster kondigde aan nader onderzoek te doen. Werkneemster bleef na dit gesprek haar werkzaamheden verrichten. Op 7 juli 2025 heeft werkgeefster werkneemster op staande voet ontslagen. Aan het ontslag legde werkgeefster ten grondslag dat werkneemster misbruik had

gemaakt van het boekingssysteem door (i) het opstellen en gebruiken van een niet bestaande factuur/boekingsbevestiging ten behoeve van de verzekeraar en (ii) het laten restitueren van zakelijke boekingen naar de privérekening van haar echtgenoot. Werkneemster stelde zich op het standpunt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. De kantonrechter stelt vast dat aan het ontslag een samengestelde dringende reden ten grondslag is gelegd, bestaande uit (i) het opmaken en indienen van een boekingsbevestiging/factuur bij de verzekeraar en (ii) het annuleren van zakelijke boekingen met restitutie naar de privérekening van de echtgenoot van werkneemster. Ten aanzien van de zakelijke annuleringen is niet voldaan aan de onverwijldheidseis. Deze gedragingen waren al bekend bij werkgeefster tijdens het gesprek van 23 juni 2025 en uiterlijk na de schriftelijke reactie van werkneemster op 25 juni 2025. Omdat geen nieuwe feiten of omstandigheden zijn gebleken en werkgeefster niet heeft toegelicht welk nader onderzoek daarna nog is verricht, had zij veel eerder tot ontslag moeten overgaan. Het laten verstrijken van circa veertien dagen is niet onverwijld. Ten aanzien van het opmaken en indienen van de boekingsbevestiging is wel onverwijld gehandeld, maar dit gedrag levert geen dringende reden op. Hoewel werkneemster onzorgvuldig en onverstandig heeft gehandeld door een overzicht in het systeem van werkgeefster te gebruiken in plaats van de originele facturen over te leggen, is niet gebleken van fraude of het opzettelijk bevoordelen van zichzelf. De kosten zijn daadwerkelijk gemaakt, werkgeefster heeft geen nadeel geleden en werkneemster heeft een onberispelijk dienstverband van ruim 18 jaar. Een ontslag op staande voet is daarom buitenproportioneel; een waarschuwing had volstaan. Omdat geen van de aangevoerde redenen (afzonderlijk noch gezamenlijk) een dringende reden oplevert, is het ontslag op staande voet ongeldig.

Vergoedingen

Nu het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, heeft werkneemster recht op diverse vergoedingen. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegewezen, omdat werkgeefster de geldende opzegtermijn niet in acht heeft genomen. De kantonrechter berekent deze vergoeding ambtshalve op € 5.109,30 bruto, overeenkomend met 2,75 maand loon. Ook de transitievergoeding wordt toegewezen. Van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkneemster is geen sprake. Het handelen van werkneemster rechtvaardigt niet het

verlies van haar recht op een transitievergoeding. De kantonrechter stelt deze vast op € 11.365,89 bruto. Daarnaast wordt aan werkneemster een billijke vergoeding toegekend van € 23.000 bruto. Het ongeldig ontslag op staande voet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 17-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:7035

Zaaknummer: 11868687 \ LE VERZ 25-58 BW 31650 DEF

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: A.C. Soetens en S. Rötscheid

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verschijnt niet; achterstallig loon, vakantiegeld en vakantiedagen worden in kort geding volledig toegewezen, inclusief wettelijke verhoging, rente en loonstroken.

Feiten

Werknemer is van 1 april 2024 tot 1 september 2025 in dienst geweest bij Blitz Electric Motors Ltd., gevestigd te Zaventem, België (hierna: Blitz Motors), in de functie van salesmanager Benelux en Duitsland voor 40 uur per week. Hij ontving een salaris van € 5.416,67 bruto per maand, exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Werknemer verrichtte zijn werkzaamheden voor Blitz Motors hoofdzakelijk vanuit huis in Nederland, in zijn woonplaats. Op 31 juli 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 augustus 2025. Blitz Motors heeft het loon over de maanden juli en augustus 2025, het daarbij behorende vakantiegeld en de door werknemer opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen niet uitbetaald, ondanks meerdere sommaties. Werknemer vordert in kort geding betaling van het achterstallige loon, vakantiegeld en vakantiedagen, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente, alsmede afgifte van correcte loonstroken en een eindafrekening.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat Blitz Motors, ondanks correcte betekening van de dagvaarding, niet is verschenen, zodat tegen haar verstek wordt verleend. In dat geval worden de niet-weersproken vorderingen toegewezen, tenzij deze onrechtmatig of ongegrond zijn. Als onweersproken staat vast dat Blitz Motors het loon over de maanden juli en augustus 2025, het daarbij behorende vakantiegeld en de door werknemer opgebouwde maar niet-genoten vakantiedagen niet heeft betaald. Daarmee is er sprake van achterstallig loon. Blitz Motors is daarom ook de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW en de wettelijke rente verschuldigd. Voorts is onweersproken dat werknemer buitengerechtelijke incassowerkzaamheden heeft verricht, zodat ook de vergoeding van de buitengerechtelijke kosten voor toewijzing in aanmerking komt.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-11-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:11360

Zaaknummer: 11928248 \ VV EXPL 25-69

Rechters: M.J.C. van Leeuwen

Advocaten: A.P. Jhanjhan en P.J.B. Kops

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de h-grond van arbeidsovereenkomst van werknemer die al negen maanden niet te werk kan worden gesteld nadat opdrachtgever niet met hem verder wilde.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. Na indiensttreding is werknemer direct geplaatst bij opdrachtgever, een belangrijke opdrachtgever van werkgeefster. Werknemer heeft tot maart 2025 bij opdrachtgever gewerkt. Sindsdien heeft werknemer geen werkzaamheden meer verricht. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de h-grond, te weten het feit dat zij werknemer sinds maart 2025 niet heeft kunnen plaatsen bij opdrachtgevers. Werknemer voert - samengevat - aan dat hij tot maart 2025 werkzaam was voor opdrachtgever. Deze opdracht is zonder reden geëindigd. Sindsdien heeft werkgeefster niets gedaan om hem opnieuw te plaatsen. Omdat werkgeefster niet voldaan heeft aan haar inspanningsverplichting, dient de verzochte ontbinding te worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de inspanningen van werkgeefster en werknemer niet geleid hebben tot plaatsing van werknemer bij een volgende opdrachtgever. Omdat werknemer inmiddels meer dan negen maanden op de bank zit, is de conclusie gerechtvaardigd dat de mogelijkheid om werknemer commercieel in te zetten ondermaats is gebleven. Onderwerp van debat tussen partijen is of de ondermaatse inzetbaarheid het gevolg is van gebrek aan inspanningen van werkgeefster of van werknemer zelf. De door werknemer genoemde verwijten kunnen niet tot het oordeel leiden dat de verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden afgewezen. Voor het verwijt dat het volledig aan werkgeefster te wijten is dat opdrachtgever hem van de opdracht heeft gehaald worden geen aanknopingspunten gevonden in het dossier. Partijen verschillen van mening over de reden van de beëindiging van de opdracht door opdrachtgever, maar de reden van de opzegging door opdrachtgever is niet relevant. Opdrachtgever heeft om hem moverende redenen besloten om de inleenopdracht met werknemer te beëindigen. Werkgeefster kan opdrachtgevers niet

dwingen om samen te werken met haar werknemers. Duidelijk is dat werknemer ontevreden was over de wijze waarop werkgeefster hem heeft begeleid gedurende het transitieproces. Tijdens de zitting is namens werkgeefster de gang van zaken na de beëindiging van een opdracht toegelicht. De betrokken werknemer kan inloggen en alle vacatures raadplegen en via het portal op interne opdrachten reageren. Volgens werkgeefster was werknemer te kieskeurig ten aanzien van alternatieve functies, volgens werknemer reageerde werkgeefster niet of ontoereikend op zijn vragen. Wat de reden ook is, feit is dat er voldoende beschikbare functies waren voor werknemer en dat werkgeefster er niet in is geslaagd om hem opnieuw te plaatsen. Werknemer heeft afschriften van behaalde certificaten van - na het beëindigen van de opdracht door opdrachtgever - gevolgdde trainingen overgelegd. Hieruit volgt dat werkgeefster werknemer heeft gefaciliteerd om zijn kennis op peil te houden. Onduidelijk is wat werknemer nog meer had verwacht van werkgeefster als goed werkgever. Dat werkgeefster in een voor werknemer vroeg stadium aanstuurde op een beëindiging van de arbeidsrelatie kan haar niet worden tegengeworpen. Bovendien had werknemer de mogelijkheid om de aangeboden VSO af te wijzen, wat hij heeft gedaan. Anders dan werknemer is de kantonrechter van oordeel dat op werkgeefster geen bijzondere zorgplicht rust omdat hij een kennismigrant uit India is. Werknemer is goed opgeleid en heeft vierentwintig jaar ervaring in de IT-sector en heeft altijd managementposities bekleed. Werknemer heeft er bewust voor gekozen om bij werkgeefster in dienst te treden. Uit het voorgaande volgt dat werkgeefster een redelijke grond heeft om de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten ontbinden. Vast staat dat er sprake is van ondermaatse plaatsing. Werknemer is immers al ten minste negen maanden inactief. Gelet op de zwaarte van de functie en de hoogte van het salaris kan van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd worden dit 'papieren dienstverband' langer te laten voortduren. Voor ontbinding is vereist dat herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Nu werknemer al meer dan negen maanden thuis zit terwijl er voldoende passende functies voorhanden waren, valt niet in te zien dat een herplaatsing binnen redelijke termijn zal lukken. De transitievergoeding wordt toegekend. Er wordt geen billijke vergoeding toegekend, omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werkgeefster. Werkgeefster hoeft geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken, omdat aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-12-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:6707

Zaaknummer: 11885104 UE VERZ 25-267

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: mr. M.A.C. Keijzer en mr. F.J. Meinardi

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b lid 9 BW