

## 21

**Bij geldig oosv door werknemer ontbreekt grondslag voor toekenning van een billijke vergoeding**

Kantonrechter Rechtbank Den Haag zp  
Gouda  
4 december 2025, nr. 11864332\EJ VERZ  
25-82951, ECLI:NL:RBDHA:2025:24132  
(mr. Jongsma)  
Noot mr. C.P.M. Oerlemans

**Dringende reden. Verlate loonbetaling. Vereenzelviging.**

[BW art. 3:61 lid 2, 7:610, 7:677, 7:679]

*De werknemer treedt per 1 augustus 2024 in dienst bij de werkgever. De werkgever bestaat uit meerdere vennootschappen. Het salaris wordt meestal door dezelfde vennootschap uitbetaald, en ook enkele keren door een andere. Een van de taken van de werknemer was het opzetten van een vestiging in Nederland. In verband daarmee heeft hij een bv opgericht met hemzelf als statutair directeur. De werknemer heeft daarna nog betalingen van een van de partijen ontvangen. De werknemer stelt na de oprichting een schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen hem en de vennootschappen op en verzoekt hun deze te ondertekenen. Dat gebeurt niet. Op 20 augustus 2025 zegt de werknemer het dienstverband met onmiddellijke ingang op wegens een dringende reden: het niet of niet tijdig betalen van zijn salaris en onkosten. De werknemer stelt dat alle vennootschappen hoofdelijk aansprakelijk zijn, al dan niet via vereenzelviging. Volgens de vennootschappen was slechts één bv de werkgever en was de werknemer zelf verantwoordelijk voor tijdige betaling van zijn salaris. Van vereenzelviging zou dus geen sprake zijn.*

*De kantonrechter oordeelt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Het verweer van de werkgever dat degene die de arbeidsovereenkomst namens de werkgever ondertekende daartoe niet bevoegd was, wordt gepasseerd. Nu de werknemer na het tekenen van de arbeidsovereenkomst voor de werkgever aan het werk is gegaan en ook*

*een aantal keer salaris heeft ontvangen, mocht de werknemer er gerechtvaardigd op vertrouwen dat een geldige arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Een eventuele rolwisseling tussen aan elkaar gelieerde rechtspersonen mag niet ten nadele van een werknemer gelden (art. 3:61 lid 2 BW). Dat wordt niet anders nu het salaris niet altijd door dezelfde partij is betaald. Het beroep op vereenzelviging slaagt dus niet. Verder heeft de werknemer rechtsgeldig ontslag op staande voet genomen. Zijn salaris werd immer stelselmatig (veel) te laat betaald. Dit maakt dat hij recht heeft op onder meer de gefixeerde schadevergoeding. De werknemer komt echter geen billijke vergoeding toe, nu de wet hiervoor geen ruimte biedt. Als hij wel daarvoor in aanmerking had willen komen, had hij een ontbindingsverzoek op grond van art. 7:671c BW moeten indienen. Het is op grond van art. 7:677 lid 5 BW wel mogelijk de gefixeerde schadevergoeding op een hoger bedrag te stellen als de opzegging door de werknemer geschiedt en dit naar de omstandigheden billijk voorkomt. Daartoe is echter onvoldoende aanleiding, omdat het te laat betalen van het salaris wordt gecompenseerd met de gefixeerde schadevergoeding en gestelde reputatieschade niet voldoende is onderbouwd.*

*NB. In «JAR» 2021/164 zag de kantonrechter wél aanleiding om de gefixeerde schadevergoeding van de werknemer die op staande voet ontslag nam te verhogen, nu de werkgever grovelijk de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet was nagekomen.*

[Verzoeker] te [woonplaats],  
verzoeker,  
gemachtigde: mr. L. Smit,  
tegen

1. [verweersters sub 1] GmbH te [vestigingsplaats 1], Duitsland,
2. [verweersters sub 2] GmbH te [vestigingsplaats 2], Duitsland,
3. [verweersters sub 3] BV te [vestigingsplaats 3], verweersters,  
gemachtigde: mr. L.M. van Egmond.

1. Het procesverloop  
(...; red.)

## 2. De feiten

2.1. Er is op 28 mei 2024 een arbeidsovereenkomst ondertekend. Daarin staat dat [verzoeker] met ingang van 1 augustus 2024 voor 40 uur per week in dienst treedt bij [verweersters sub 1] GmbH tegen een netto salaris van € 7.600,- en een provisie van 1,25% over gerealiseerde omzet. De arbeidsovereenkomst is op 28 mei 2024 ondertekend door [verzoeker] en namens [verweersters sub 2]. Het salaris werd meestal door [verweersters sub 2] uitbetaald en ook enkele malen door [verweersters sub 1] GmbH.

2.2. Een van de taken van [verzoeker] was het opzetten van een vestiging in Nederland. In verband daarmee heeft [verzoeker] daarna [verweersters sub 3] opgericht met hemzelf als statutair directeur. [verzoeker] heeft daarna nog betalingen van [verweersters sub 2] ontvangen. [verzoeker] heeft na de oprichting een schriftelijke arbeidsovereenkomst tussen hem en [verweersters sub 3] aan [verweersters] voorgelegd en verzocht deze te ondertekenen. Dat heeft [verweersters] niet gedaan.

2.3. [verzoeker] verrichtte zijn werkzaamheden voornamelijk in of vanuit Nederland.

2.4. Bij brief van 20 augustus 2025 heeft [verzoeker] het dienstverband met onmiddellijke ingang opgezegd vanwege een dringende reden, namelijk het niet, althans niet tijdig, betalen van zijn salaris.

## 3. Het verzoek

3.1. [verzoeker] verzoekt – na wijziging – bij beschikking, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

1. [verweersters] gezamenlijk en/of ieder hoofdelijk:

a. binnen zeven dagen na betekening van de beschikking te veroordelen tot betaling van:

i. de wettelijke rente en de wettelijke verhoging over het salaris in de periode van 1 augustus 2024 tot en met 1 juli 2025;

ii. € 25.277,52 bruto aan achterstallig salaris, te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging tot aan de dag van volledige betaling;

iii. € 12.851,25 bruto in verband met de ten onrechte niet betaalde bonus, te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging tot aan de dag van de volledige betaling;

iv. € 24.483,29 bruto als schadevergoeding, omdat er geen pensioenpremies zijn afgedragen;

v. € 20.222,01 bruto aan gefixeerde schadevergoeding vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging;

vi. € 5.332,52 bruto aan transitievergoeding, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging tot aan de dag van de volledige betaling;

vii. € 90.999,06 bruto (gelijk aan zes bruto maandsalarissen) aan billijke vergoeding;

viii. € 11.331,70 netto aan onkosten;

binnen zeven dagen na betekening van de beschikking te veroordelen tot:

i. het aanleveren van correcte salarisspecificaties over de periode van 1 augustus 2024 tot en met 20 augustus 2025 op straffe van een dwangsom van € 300,- per (gedeelte van de) dag dat deze verplichting niet wordt nageleefd, of een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen dwangsom;

binnen zeven dagen na betekening van de beschikking te veroordelen tot:

i. (met terugwerkende kracht) afdracht van loonheffingen en premies over het aan [verzoeker] verschuldigde loon en emolumenten aan de Belastingdienst, met gelijktijdige verstrekking van schriftelijk bewijs daarvan (zoals aangiften en betalingsbewijzen) op straffe van een dwangsom van € 300,- per (gedeelte van de) dag dat deze verplichting niet wordt nageleefd, of een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen dwangsom; en/of

ii. (met terugwerkende kracht) afdracht van andere belastingen aan de Belastingdienst, zoals btw, met gelijktijdige verstrekken van schriftelijk bewijs daarvan (zoals aangiften en betalingsbewijzen) op straffe van een dwangsom van € 300,- per (gedeelte van de) dag dat deze verplichting niet wordt nageleefd, of een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen dwangsom; en/of

iii. volledige vrijwaring en op euro-voor-euro basis schadeloosstelling van [verzoeker] voor aanspraken (na)heffingen, boetes, rentes, andere schade en/of kosten die voortvloeien uit het feit dat de belastingen en premies (in de ruimste zin des woords) niet (tijdig) zijn afgedragen;

iv. [verzoeker] volledig te vrijwaren en op euro-voor-euro basis schadeloosstellen voor aanspraken voortvloeiend uit eventuele (externe) bestuurdersaansprakelijkheid die verband houden met het feit dat [verweersters] de (betalings)afspraken niet zijn nagekomen;

binnen 24 uur na betekening van de beschikking te verplichten:

i. schriftelijk te bevestigen dat [verzoeker] alle bedrijfsgegevens correct heeft ingeleverd en te verklaren dat er geen kosten meer bij hem in rekening zullen worden gebracht als gevolg hiervan op straffe van een dwangsom van € 300,- per (gedeelte van de) dag dat deze verplichting niet wordt nageleefd, of een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen dwangsom;

per direct te verbieden om:

ii. het betaalde loon (inclusief emolumenten) op [verzoeker] te verhalen op straffe van een dwangsom van € 10.000,- per overtreding te vermeerderen met € 300,- voor ieder(e) (gedeelte van de) dag dat in strijd met dit verbod wordt gehandeld, dan wel een door de kantonrechter vast te stellen dwangsom;

iii. het genoemde bedrag van € 300.000,- of ieder ander bedrag op [verzoeker] te verhalen als het contract met de klant uit Delft niet tot stand komt op straffe van een dwangsom van € 10.000,- per overtreding te vermeerderen met € 300,- voor ieder(e) (gedeelte van de) dag dat in strijd met dit verbod wordt gehandeld, dan wel een door de kantonrechter vast te stellen dwangsom;

iiii. onjuiste en ongefundeerde negatieve uitlatingen te doen over [verzoeker] op straffe van een dwangsom van € 1.000,- per overtreding, dan wel een door de kantonrechter vast te stellen dwangsom;

te veroordelen in de volledige kosten voor het inschakelen van de loonspecialist, dan wel een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen bedrag, te vermeerderen met de wettelijke rente tot de dag dat er volledig is betaald;

te veroordelen in de kosten van deze procedure, waaronder de (daadwerkelijk gemaakte) advocaatkosten, als ook de nakosten, te vermeerderen met de wettelijke rente tot de dag dat dit volledig is betaald;

2. voor recht te verklaren dat [verweersters] geen rechten kan ontnemen aan een concurrentie- en/of relatiebeding, aangezien de arbeidsovereenkomst is beëindigd vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van hen, dan wel [verweersters] te veroordelen tot betaling van een vergoeding, omdat dergelijke bedingen [verzoeker] in belangrijke mate belemmeren om ergens anders werkzaamheden te verrichten.

3.2. Aan dit verzoek legt [verzoeker] het volgende ten grondslag.

3.2.1. [verweersters] heeft een dringende reden voor ontslag op staande voet gegeven door zijn salaris en zijn onkosten stelselmatig niet of te laat te betalen. [verzoeker] is van mening dat hij een arbeidsovereenkomst heeft met [verweersters sub 1] GmbH zodat zij het salaris moet betalen. De salarisbetalingen zijn echter deels ook door [verweersters sub 2] gedaan. Als [verweersters sub 1] GmbH niet verantwoordelijk is voor betaling van het salaris dan is het [verweersters sub 2], eventueel via vereenzelviging. Als [verweersters sub 3] de werkgever is dan moet zij het salaris betalen maar dit betreft een vennootschap waar inmiddels geen activiteit meer is. [verzoeker] verzoekt dan ook veroordeling van alle drie, gezamenlijk dan wel afzonderlijk waarbij ze hoofdelijk aansprakelijk moeten worden gehouden.

3.2.2. Nu [verweersters] een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven is zij een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd en een transitievergoeding. Omdat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld moet zij ook een billijke vergoeding betalen. Bij de hoogte daarvan moet worden betrokken dat [verweersters] niet alleen het loon te laat betaalde maar ook heeft verzuimd om sociale premies en pensioenpremie af te dragen. Zij heeft bovendien de goede naam van [verzoeker] beschadigd door rekeningen van leveranciers niet te betalen en niet voortvarend te reageren op opdrachtbevestigingen.

#### 4. Het verweer

4.1. [verweersters] voert verweer. Zij voert aan dat er een arbeidsovereenkomst tussen [verzoeker] en [verweersters sub 3] is ontstaan. [verzoeker] was daar statutair directeur van en dus zelf verantwoordelijk voor het tijdig betalen van zijn salaris. Van vereenzelviging van [verweersters] is geen sprake.

#### 5. De beoordeling

##### *Is de Nederlandse rechter bevoegd?*

5.1. De eerste vraag die moet worden beantwoord is of de Nederlandse rechter bevoegd is van het geschil kennis te nemen. De kantonrechter beantwoordt die vraag bevestigend. Op grond van art. 1 van de Verordening (EU) Nr. 1215/2012 van 12 december 2012 betreffende de rechterlijke bevoegdheid, de erkenning en de tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken ('Brussel I') is de rechter in de lidstaat van gedaag-

de bevoegd. In afdeling van 5 van Brussel I is echter een afwijkende regeling opgenomen voor individuele verbintenissen uit arbeidsovereenkomsten. Daarin is onder meer bepaald dat de werkgever met woonplaats op het grondgebied van een lidstaat voor het gerecht kan worden opgeroepen van de lidstaat waarin de werknemer gewoonlijk heeft gewerkt (art. 21 lid 1, sub b, onderdeel i, Brussel I). Partijen zijn het erover eens dat [verzoeker] zijn werk gewoonlijk vanuit Nederland verrichtte. Dat betekent dat de Nederlandse rechter bevoegd is van het geschil kennis te nemen.

5.2. [verzoeker] werkte voornamelijk vanuit [plaats]. Op grond daarvan is de kantonrechter te Gouda relatief bevoegd.

#### *Welk recht is van toepassing?*

5.3. Op grond van de Verordening (EG) nr. 593/2008 van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I) is de hoofdregel dat de overeenkomst wordt beheerst door het recht dat partijen (uitdrukkelijk) hebben gekozen. In de door partijen getekende arbeidsovereenkomst tussen [verzoeker] en [verweersters sub 1] GmbH is geen rechtskeuze gemaakt. In art. 8 lid 2 van Rome I is bepaald dat, als er geen rechtskeuze is gemaakt, het recht van het land waar de werknemer zijn werk gewoonlijk verricht van toepassing is. Dat betekent dat het Nederlandse recht van toepassing is.

#### *Wie is werkgever?*

5.4. Vervolgens is vraag wie van de als verweersters opgeroepen partijen een arbeidsovereenkomst met [verzoeker] heeft. Vaststaat dat er een arbeidsovereenkomst is opgesteld waarin [verweersters sub 1] GmbH als werkgever is genoemd. De arbeidsovereenkomst is ondertekend namens '[bedrijfsnaam]'. [verweersters] heeft daarover ter zitting aangevoerd dat dhr. [naam 3] niet bevoegd was de arbeidsovereenkomst te tekenen. [naam 1] was destijds directeur en hij was niet van de arbeidsovereenkomst op de hoogte. De kantonrechter passeert dit verweer. In art. 3:61 lid 2 BW is immers bepaald dat als een rechtshandeling in naam van een ander is verricht, tegen de wederpartij (dat is [verzoeker] in dit geval), die op grond van een verklaring of gedraging van die ander heeft aangenomen en onder de gegeven omstandigheden redelijkerwijze mocht aanne-

men dat een toereikende volmacht was verleend, op de onjuistheid van deze veronderstelling geen beroep kan worden gedaan. Vaststaat dat [verzoeker] na het tekenen van de arbeidsovereenkomst voor [verweersters sub 1] GmbH aan het werk is gegaan en ook een aantal keren salaris van [verweersters sub 1] GmbH heeft ontvangen. Op grond daarvan heeft [verzoeker] er gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat een geldige arbeidsovereenkomst met [verweersters sub 1] GmbH tot stand is gekomen en kan op een eventuele onbevoegde ondertekening geen beroep worden gedaan. Dat wordt niet anders doordat het salaris ook een aantal keren is betaald door [verweersters sub 2]. Een eventuele rolwisseling tussen aan elkaar gelieerde rechtspersonen mag niet ten nadele van een werknemer gelden.

5.5. [verweersters] hebben aangevoerd dat daarna een arbeidsovereenkomst met [verweersters sub 3] tot stand is gekomen. Zij voeren daartoe aan dat in de arbeidsovereenkomst met [verweersters sub 1] GmbH het volgende is bepaald: "Zodra de Nederlandse BV "[verweersters sub 3]" is opgericht en in het handelsregister is ingeschreven, wordt deze overeenkomst omgezet naar de Nederlandse BV". Dat betekent volgens [verweersters] dat [verzoeker] vanaf de inschrijving bij de KvK (29 augustus 2024) bij [verweersters sub 3] in dienst is.

5.6. De kantonrechter volgt [verweersters] hierin niet. Weliswaar staat vast dat partijen de bedoeling hebben gehad dat er aansluitend een arbeidsovereenkomst met [verweersters sub 3] zou komen maar die is niet gerealiseerd. [verzoeker] heeft een conceptarbeidsovereenkomst ter tekening aan [verweersters sub 1] GmbH voorgelegd. Vervolgens heeft hij meerdere keren verzocht om deze te ondertekenen. [verweersters sub 1] GmbH heeft dat echter niet gedaan. Dat betekent dat er geen nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen en dat [verzoeker] zijn werkzaamheden op basis van de oude arbeidsovereenkomst is blijven verrichten. Vaststaat bovendien dat de salarisbetalingen ook na 29 augustus 2024 door [verweersters sub 2] zijn verricht. [verweersters] stelt weliswaar dat het hier om een tijdelijk voorschot ging gedurende de opstartfase in de vorm van een overbruggingslening. Zij verwijst daarvoor naar de bankoverschrijvingen van [verweersters sub 2] waarbij wordt vermeld 'Vorschluss Lohn'. De kantonrechter is van oordeel dat dit onvoldoende is om hieruit de juistheid van de stelling van [ver-

weersters] af te leiden. Het gaat hier om deelbetalingen van het stelselmatig te laat betaalde salaris (zie onder 5.19) en niet is gebleken dat partijen concrete afspraken hebben gemaakt over indiensttreding bij en het verstrekken van leningen aan [verweersters sub 3]. De kantonrechter gaat er dan ook vanuit dat het dienstverband met [verweersters sub 1] GmbH is blijven voortbestaan. Het feit dat [verzoeker] statutair directeur werd van [verweersters sub 3] maakt dat niet anders. Het zijn van statutair directeur van een dochtervennootschap staat op zichzelf immers niet aan het bestaan van een arbeidsovereenkomst in de weg.

5.7. Het voorgaande heeft tot gevolg dat de verzoeken moeten worden afgewezen voor zover deze zich richten tot [verweersters sub 2] en [verweersters sub 3]. Met deze beide vennootschappen bestaat immers geen arbeidsovereenkomst. Het beroep op vereenzelviging slaagt niet. Vereenzelviging van betrokken rechtspersonen kan alleen in uitzonderlijke omstandigheden worden aangenomen. Daarvoor is nodig dat sprake is van misbruik van identiteitsverschil tussen rechtspersonen. Het enkele feit dat het salaris af en toe door [verweersters sub 2] werd uitbetaald is onvoldoende om misbruik aan te nemen. [verzoeker] heeft daarvoor ook onvoldoende gesteld.

*Welk salaris moet nog betaald worden?*

#### *Achterstallig salaris*

5.8. Vaststaat dat [verweersters sub 1] GmbH het salaris over de periode van 1 juli 2025 tot en met 20 augustus 2025 niet heeft betaald. [verzoeker] heeft het achterstallige bedrag begroot op € 25.277,52 bruto en [verweersters sub 1] GmbH heeft dat niet cijfermatig betwist. De kantonrechter zal daarom uitgaan van de juistheid van dit bedrag en dat toewijzen. [verzoeker] verzoekt daarover wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW. Dit is eveneens toewijsbaar met dien verstande dat deze zal worden gematigd tot 20%.

[verzoeker] heeft bij de wijziging van zijn verzoek na de zitting ook wettelijke verhoging en wettelijke rente verzocht over de salarisbetalingen die voor 1 juli 2025 te laat zijn gedaan. De kantonrechter is van oordeel dat dit verzoek te laat is ingediend en zal dit dan ook niet toewijzen. De aktewisseling na de zitting was slechts bedoeld om de eerder ingediende berekening te corrigeren en/

of te verduidelijken en niet om nieuwe verzoeken in te dienen.

#### *Afdracht sociale premies en loonbelasting*

5.9. Dat partijen een netto salaris zijn overeengekomen doet niet af aan de verplichting van [verweersters sub 1] GmbH als werkgever tot afdracht van sociale premies en loonbelasting over het netto salaris. Zij is die verplichting niet nagekomen en zal daartoe dan ook worden veroordeeld. De termijn daarvoor wordt bepaald op vier weken na betekening van de uitspraak. Hieraan zal een dwangsom worden verbonden van € 250,- per dag met een maximum van € 25.000,-. Eveneens zal zij worden veroordeeld tot vrijwaring en schade-loosstelling van [verzoeker] voor eventuele aanspraken, (na)heffingen, boetes, rentes en/of andere schade die voortvloeien uit het niet tijdig afdragen van premies zoals verzocht.

#### *Bonus*

5.10. [verzoeker] had op grond van de arbeidsovereenkomst recht op een bonus van 1,25% over de opdrachtsom 'im Falle der erfolgreichen Vermietlung von Abbruchaufträgen während der Rückbaumaassnahme'. Partijen zijn het erover eens dat hij op grond daarvan aanspraak heeft over provisie over projecten in Chili en Bergen op Zoom. Het daarover berekende bedrag van € 976,25 bruto is daarom toewijsbaar. De verzochte wettelijke verhoging zal worden gematigd tot 20%.

5.11. [verzoeker] verzoekt daarnaast om betaling van provisie over een project in Delft ter waarde van € 950.000,- wat een bonus van € 11.875,- oplevert. Vaststaat dat hiervoor alleen een offerte is uitgebracht die niet tot een opdracht heeft geleid. [verzoeker] is van mening dat de bonus toch moet worden uitbetaald omdat het aan [verweersters sub 1] GmbH zelf te wijten is dat de offerte niet tot realisering van de opdracht heeft geleid. [verzoeker] heeft [verweersters sub 1] GmbH diverse malen verzocht om de offerte te tekenen maar die heeft dat nagelaten. [verweersters sub 1] GmbH heeft betwist dat [verzoeker] aanspraak kan maken op deze bonus. De kantonrechter overweegt hierover dat uit de arbeidsovereenkomst slechts volgt dat een bonus verschuldigd is over 'erfolgreichen Vermietlung'. Vaststaat dat daarvan geen sprake is. De arbeidsovereenkomst biedt voor de verzochte bonus dan ook geen grondslag. Voor zover [verzoeker] zijn verzoek tevens baseert op

schade door een tekortkoming aan de kant van [verweersters sub 1] GmbH heeft hij dat onvoldoende onderbouwd om voor toewijzing in aanmerking te komen. Dit bedrag wordt dus afgewezen.

#### *Onkostenvergoeding*

5.12. [verweersters sub 1] GmbH heeft erkend dat [verzoeker] nog € 11.331,70 aan onkostenvergoeding tegoed heeft. Dit bedrag wordt dus toegewezen.

#### *Pensioen*

5.13. [verzoeker] verzoekt ook veroordeling van [verweersters sub 1] GmbH tot afdracht van pensioenpremies. Dit verzoek is niet toewijsbaar. Uit art. 7 van de arbeidsovereenkomst volgt weliswaar dat [verweersters sub 1] GmbH bereid is om een pensioenovereenkomst te sluiten en dat daarvoor een nadere overeenkomst zou worden opgemaakt. Niet gebleken is echter dat die overeenkomst tot stand is gekomen. Een grondslag voor dit verzoek ontbreekt dan ook.

#### *Salarisspecificaties*

5.14. [verweersters sub 1] GmbH zal worden veroordeeld tot het verstrekken van correcte salarisspecificaties over het gehele dienstverband. De termijn waarbinnen dit moet gebeuren wordt bepaald op vier weken. Daaraan zal een dwangsom worden verbonden van € 50,- per dag met een maximum van € 7.500,-.

#### *Overige verzoeken*

5.15. [verzoeker] heeft nog verzocht om [verweersters sub 1] GmbH te verbieden om het betaalde loon en eventuele andere schade op [verzoeker] te verhalen, op straffe van een dwangsom. De kantonrechter overweegt hierover dat de vraag of [verweersters sub 1] GmbH mogelijk aanspraak zou kunnen maken op schadevergoeding op welke grond dan ook in deze procedure niet aan de orde is. Hierover kan dan ook geen oordeel worden gegeven. Dit wordt dus afgewezen.

5.16. [verzoeker] heeft ook verzocht om [verweersters sub 1] GmbH te verbieden onjuiste en ongefundeerde negatieve uitlatingen over [verzoeker] te doen op straffe van een dwangsom. De kantonrechter overweegt hierover dat het vanzelfsprekend is dat partijen zich over en weer van dergelijke uitlatingen onthouden maar ziet geen aanleiding voor een veroordeling daartoe. Dat die

noodzaak bestaat heeft [verzoeker] onvoldoende onderbouwd.

5.17. Ook voor het verzoek van [verzoeker] om [verweersters sub 1] GmbH te veroordelen om hem te vrijwaren voor bestuurdersaansprakelijkheid geldt dat daarover in het kader van deze procedure geen beslissing kan worden genomen omdat concrete informatie hierover ontbreekt. Dit wordt dan ook afgewezen. Datzelfde geldt voor het verzoek om [verweersters sub 1] GmbH te veroordelen tot afdracht van andere belastingen aan de Belastingdienst, zoals de btw, met gelijktijdige verstrekking van bewijs. [verzoeker] heeft geen feiten aan dit verzoek ten grondslag gelegd en heeft ook niet onderbouwd waarom hij hierbij een belang heeft. De kantonrechter kan hierover geen oordeel geven en wijst het daarom af.

5.18. [verzoeker] heeft nog verzocht om [verweersters sub 1] GmbH te verplichten om schriftelijk te bevestigen dat [verzoeker] alle bedrijfseigendommen heeft ingeleverd en te verklaren dat er geen kosten meer bij hem in rekening zullen worden gebracht, zulks op straffe van een dwangsom. [verzoeker] heeft in het verzoekschrift niet vermeld welk belang hij bij dit verzoek heeft. Overigens heeft [verweersters sub 1] GmbH in deze procedure niet aangevoerd dat [verzoeker] nog bedrijfseigendommen moet inleveren. De kantonrechter neemt dan ook aan dat [verzoeker] alle bedrijfseigendommen heeft ingeleverd. Mocht dat niet zo zijn dan mag worden aangenomen dat partijen hiervoor in onderling onderleg een oplossing vinden.

#### *Ontslagvergoedingen?*

##### *Dringende reden*

5.19. [verzoeker] stelt dat mondeling is overeengekomen dat het salaris op de 15e van de maand betaald zou worden en [verweersters sub 1] GmbH heeft dat niet betwist. De kantonrechter gaat daar dan ook vanuit. Uit het als productie 9 bij verzoekschrift overgelegde overzicht volgt dat de betalingen steeds later dan de 15e van de maand hebben plaatsgevonden en regelmatig veel later. [verzoeker] heeft onbetwist gesteld dat hij meerdere keren heeft verzocht om het salaris tijdig uit te betalen. Het stelselmatig te laat betalen van salaris levert op grond van art. 7:679 lid 2, onder c BW een dringende reden voor ontslag op

staande voet op. Het ontslag is dan ook rechtsgeldig.

#### *Gefixeerde schadevergoeding*

5.20. In art. 7:677 lid 2 BW is bepaald dat een partij die door opzet of schuld de andere partij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd is, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt (een gefixeerde schadevergoeding). Die vergoeding is op grond van art. 7:677 lid 3, onder a, BW gelijk aan het bedrag van het in het geld vastgestelde loon over de termijn dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging had moeten voortduren. Op grond van art. 7:672 lid 1 BW geschiedt opzegging tegen het einde van de maand tenzij iets anders is overeengekomen. Dat laatste is niet het geval. Op grond van art. 7:672 lid 2, onder a, BW bedraagt de opzegtermijn een maand.

5.21. Aangezien [verweersters sub 1] GmbH [verzoeker] een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven en dit aan haar schuld te wijten is moet zij een gefixeerde schadevergoeding betalen over de periode van 20 augustus 2025 tot en met 31 september 2025. [verzoeker] heeft het salaris over die periode berekend op € 20.222,01 bruto. [verweersters sub 1] GmbH heeft de juistheid van die berekening niet gemotiveerd betwist. Dit bedrag zal dan ook worden toegewezen. [verzoeker] verzoekt hierover ook wettelijke verhoging. Die is niet toewijsbaar, het gaat immers niet om loon maar om schadevergoeding. De wettelijke rente is op grond van art. 7:686a lid 1 BW toewijsbaar vanaf de dag waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd tot de dag van volledige betaling.

5.22. [verzoeker] verzoekt daarnaast om hem een billijke vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen van [verweersters sub 1] GmbH toe te kennen. De wet biedt hiervoor echter geen ruimte. Indien [verzoeker] voor een billijke vergoeding in aanmerking had willen komen had hij – in plaats van ontslag op staande voet te nemen – een ontbindingsverzoek op grond van art. 7:671c BW, dat deze grondslag wel biedt, kunnen indienen. Op grond van art. 7:677 lid 5, onder b, BW is het wel mogelijk om de gefixeerde schadevergoeding op een hoger bedrag te stellen als de opzegging door de werknemer geschiedt en dit naar de omstandigheden billijk voorkomt. De kantonrechter

ziet daartoe echter onvoldoende aanleiding. Het is weliswaar ernstig verwijtbaar om het salaris te laat te betalen en onkostenvergoedingen niet te voldoen maar daarvoor biedt de gefixeerde schadevergoeding al compensatie. Dat [verweersters sub 1] GmbH de reputatie van [verzoeker] heeft beschadigd door rekeningen niet op tijd te voldoen en daarmee een onhoudbare situatie heeft gecreëerd is onvoldoende onderbouwd om tot het oordeel te komen dat een hogere schadevergoeding billijk voorkomt. De overige omstandigheden die [verzoeker] heeft aangevoerd zien op de periode na ontslagname en kunnen daarom niet bijdragen aan de vraag of een hogere vergoeding op zijn plaats is.

#### *Transitievergoeding*

5.23. Het stelselmatig te laat betalen van het salaris is ernstig verwijtbaar. Dat betekent dat [verzoeker] op grond van art. 7:673 lid 1, onder b, BW aanspraak heeft op een transitievergoeding. Het beroep van [verweersters sub 1] GmbH op art. 7:673 lid 7, onder c, BW slaagt niet. [verweersters sub 1] GmbH legt daaraan ten grondslag dat [verzoeker] zelf ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door onvoldoende omzet te genereren. Het niet genereren van voldoende omzet zou onder omstandigheden tot het oordeel kunnen leiden dat sprake is van onvoldoende functioneren, hetgeen overigens niet is onderbouwd, maar niet tot het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer. De gevraagde transitievergoeding van € 5.332,52 bruto, waarvan de hoogte niet cijfermatig is betwist, zal dus worden toegewezen.

[verzoeker] verzoekt hierover wettelijke verhoging. Die is niet toewijsbaar, het gaat immers niet om loon. De wettelijke rente is op grond van art. 7:686a lid 1 BW toewijsbaar vanaf 20 september 2025 tot de dag van volledige betaling.

#### *Is [verzoeker] gebonden aan het concurrentiebeding?*

5.24. Op grond van art. 7:653 lid 4 BW kan een werkgever geen rechten aan een concurrentiebeding ontlenen als het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Aangezien in dit geval sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door [verweersters sub 1] GmbH is [verzoeker] niet aan het concurrentiebeding gebonden. De

onder 2 verzochte verklaring voor recht is dus toewijsbaar.

#### *Buitengerechtelijke incassokosten*

5.25. Aangezien [verzoeker] netto werd uitbetaald en geen loonspecificaties kreeg heeft hij een loon-specialist moeten inschakelen om zijn bruto loon te berekenen. Naar het oordeel van de kantonrechter betreft het hier redelijke kosten ter vaststelling van schade en aansprakelijkheid als bedoeld in art. 6:96 lid 2, onder b, BW en komen deze voor vergoeding in aanmerking. Blijkens de factuur die [verzoeker] heeft overgelegd hebben deze kosten € 1.009,75 bedragen. Bij zijn akte na zitting heeft hij zijn verzoek verhoogd naar € 2.000,-. Hij voert daartoe aan dat hij een nieuwe loonberekening heeft laten maken maar daarvoor nog geen factuur heeft ontvangen. De kantonrechter overweegt hierover dat de noodzaak om een tweede loonberekening te laten opstellen is ingegeven door het feit dat ter zitting bleek dat de eerdere loonberekening onjuist was. De meerkosten die door die tweede berekening zijn ontstaan kunnen uiteraard niet voor rekening van [verweersters sub 1] GmbH worden gebracht. Toegevoegd wordt dus een bedrag van € 1.009,75.

#### *Heeft [verzoeker] recht om vergoeding van de daadwerkelijke proceskosten?*

5.26. [verweersters sub 1] GmbH zal als de grotere in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten. Het verzoek van [verzoeker] om de proceskosten, in afwijking van het liquidatietarief, vast te stellen op de daadwerkelijk gemaakte kosten zal worden afgewezen. De art. 237-240 Rv bevatten in beginsel een limitatieve en exclusieve regeling van de kosten waarin de partij die in het ongelijk wordt gesteld, kan worden veroordeeld. Een volledige proceskostenveroordeling is mogelijk maar alleen in buitengewone omstandigheden, zoals in het geval van misbruik van procesrecht of onrechtmatige daad. Bij het aannemen van dergelijk misbruik van procesrecht of onrechtmatig handelen past terughoudendheid. Volgens [verzoeker] is van dergelijke omstandigheden sprake omdat [verweersters sub 1] GmbH hem na de ontslagname heeft geïntimideerd door kansloze vorderingen op hem te willen verhalen. Het betreft hier echter omstandigheden die los staan van deze procedure. Niet valt in te zien waarom deze omstandigheden van invloed zijn geweest op de hoogte van de proceskosten die

[verzoeker] voor deze procedure heeft moeten maken. De kantonrechter ziet daarin dan ook geen aanleiding voor het toekennen van de volledige proceskosten. Dat [verweersters sub 1] GmbH een dringende reden voor ontslag op staande voet heeft gegeven geeft daarvoor evenmin aanleiding. Een vergoeding daarvoor is immers begrepen in de gefixeerde schadevergoeding.

5.27. De proceskosten worden daarom bepaald op basis van het liquidatietarief en begroot op:

- griffierecht € 732,00
- salaris gemachtigde € 1.058,00
- nakosten € 135,00

Totaal € 1.925,00

5.28. De gevorderde wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen zoals vermeld in de beslissing.

5.29. Omdat de vorderingen tegen [verweersters sub 2] en [verweersters sub 3] worden afgewezen moet [verzoeker] de proceskosten aan die kant betalen. De kantonrechter gaat er echter vanuit dat het betrekken van [verweersters sub 2] en [verweersters sub 3] als partij in deze procedure niet tot extra kosten heeft geleid. Deze kosten worden daarom begroot op nihil.

#### *6. De beslissing*

De kantonrechter:

*ten aanzien van [verweersters sub 1] GmbH*

6.1. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH tot betaling aan [verzoeker] binnen zeven dagen na betekening van de uitspraak van het netto-equivalent van € 25.277,52 bruto, te vermeerderen met 20% wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW en, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de vervaldatum tot aan de dag van de gehele betaling;

6.2. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH tot betaling aan [verzoeker] binnen zeven dagen na betekening van de uitspraak van het netto-equivalent van € 976,25 bruto aan bonus, te vermeerderen met 20% wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW en, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de vervaldatum tot aan de dag van de gehele betaling;

6.3. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH tot betaling aan [verzoeker] binnen zeven dagen na betekening van de uitspraak van € 11.331,70 netto aan onkostenvergoeding;

6.4. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH tot betaling aan [verzoeker] binnen zeven dagen na betekening van de uitspraak van het netto-equivalent van € 25.277,52 bruto, te vermeerderen met 20% wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW en, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf de vervaldatum tot aan de dag van de gehele betaling;

valent van € 5.332,52 bruto aan transitievergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 20 september 2025 tot de dag van volledige betaling;

6.5. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH tot betaling aan [verzoeker] binnen zeven dagen na betekening van de uitspraak van het netto-equivalent van € 20.222,01 bruto aan gefixeerde schadevergoeding, te vermeerderen met de wettelijke rente vanaf 20 augustus 2025 tot de dag van volledige betaling;

6.6. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH om binnen vier weken na betekening van deze uitspraak een eindafrekening op te maken en aan [verzoeker] te verstrekken op straffe van een dwangsom van € 50,- voor elke dag dat [verweersters sub 1] GmbH deze verplichting niet nakomt met een maximum van € 7.500,-;

6.7. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH om binnen vier weken na betekening van deze uitspraak afdracht van loonheffingen en premies over het aan [verzoeker] verschuldigde loon en emolumenten te doen aan de Belastingdienst, met gelijktijdige verstrekking van schriftelijk bewijs daarvan (zoals aangiften en betalingsbewijzen) aan [verzoeker] op straffe van een dwangsom van € 250,- voor elke dag dat [verweersters sub 1] GmbH deze verplichting niet nakomt met een maximum van € 25.000,- en onder volledige vrijwaring en schadeloosstelling van [verzoeker] voor aanspraken (na)heffingen, boetes, rentes en/of andere schade die voortvloeit uit het niet (tijdig) afdragen van belastingen en premies;

6.8. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH tot betaling aan [verzoeker] van de gemaakte kosten voor het inschakelen van de loonspecialist van € 1.009,75 te vermeerderen met de wettelijke rente hierover vanaf de dag van indiening van het verzoekschrift (3 september 2025) tot de dag dat er volledig is betaald;

6.9. verklaart voor recht dat [verweersters sub 1] GmbH geen rechten kan ontlenen aan een concurrentie- en/of relatiebeding;

6.10. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH in de kosten van de procedure die aan de kant van [verzoeker] worden begroot op € 1.925,00, te betalen binnen veertien dagen na aanschrijving daartoe. Als [verweersters sub 1] GmbH niet tijdig aan de veroordelingen voldoet en de beschikking daarna wordt betekend, dan moet [verweersters sub 1] GmbH ook de kosten van betekening betalen,

6.11. veroordeelt [verweersters sub 1] GmbH in de wettelijke rente als bedoeld in art. 6:119 BW over de proceskosten als deze niet binnen veertien dagen na aanschrijving zijn voldaan;

6.12. verklaart deze beschikking uitvoerbaar bij voorraad;

6.13. wijst het meer of anders verzochte af; *ten aanzien van [verweersters sub 2] en [verweersters sub 3]*

6.14. wijst de verzoeken af;

6.15. veroordeelt [verzoeker] in de proceskosten aan de zijde van [verweersters sub 2] en [verweersters sub 3] welke worden begroot op nihil.

## NOOT

Hoewel ontslag op staande voet doorgaans door de werkgever wordt gegeven, kan ook de werknemer ontslag op staande voet nemen. Deze unieke situatie deed zich voor in deze zaak, waarin de werknemer vervolgens een procedure startte met het verzoek om toekenning van, onder andere, de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en billijke vergoeding. Als een werknemer ontslag op staande voet neemt, dient de werknemer ook te voldoen aan de wettelijke vereisten van (i) een dringende reden, (ii) onverwijld opzegging en (iii) onverwijld mededeling.

Op grond van art. 7:679 lid 1 BW worden voor de werknemer als dringende redenen beschouwd zodanige omstandigheden dat die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het begrip dringende reden voor de werknemer is daarmee ruimer dan dat voor de werkgever; de dringende reden voor een werknemer hoeft niet per se voort te komen uit handelingen van de werkgever, ook privéomstandigheden van de werknemer kunnen daaraan ten grondslag liggen. Dit terwijl de dringende reden van een werkgever op grond van art. 7:678 lid 1 BW wél gelegen moet zijn in zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de *werknemer*. Art. 7:679 lid 2 BW noemt als voorbeelden van een dringende reden voor de werknemer de situatie waarin de werkgever de werknemer mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt of waarin de werkgever het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd vol-

doet. Dit laatste was in de onderhavige zaak het geval.

Een werknemer moet het ontslag op staande voet onverwijld nemen én dit onverwijld mededelen. In een zaak bij rechtbank Limburg (4 mei 2016, ECLI:NL:RBLIM:2016:3870) had de werknemer de arbeidsovereenkomst niet onverwijld opgezegd én het ontslag niet onverwijld medegedeeld. Tussen het zich afspelen van de kwestie die volgens de werknemer een dringende reden opleverde en het nemen van ontslag op staande voet zat namelijk bijna een maand. Bovendien was de ontslagbrief opgesteld in reactie op de brief van de werkgever, waardoor het ontslag niet onverwijld was medegedeeld. In een zaak bij rechtbank Gelderland (30 december 2024, «JAR» 2025/58) was evenmin voldaan aan het onverwijldheidsvereiste vanwege het ruime tijdsverloop tussen het bekend worden met de redenen die de werknemer aan het ontslag op staande voet ten grondslag legde en het daadwerkelijk nemen van ontslag op staande voet.

Als een werknemer terecht ontslag op staande voet heeft genomen én sprake is van opzet of schuld door de werkgever, dan heeft de werknemer recht op de gefixeerde schadevergoeding van art. 7:677 lid 2 BW. Van opzet of schuld door de werkgever is veelal sprake als de werkgever het loon niet (tijdig) heeft betaald (zie bijvoorbeeld: rb. Amsterdam 30 december 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:9385) De kantonrechter kan in deze situatie deze vergoeding op een hoger bedrag stellen als dit hem dit gelet op de omstandigheden billijk voorkomt. De vraag is wanneer dit billijk is. De wetsgeschiedenis biedt hier helaas geen aanknopingspunten voor (*Kamerstukken II* 2013/14, 3381, nr. 3, p. 49-51). In onderhavige zaak zag de kantonrechter onvoldoende aanleiding om de gefixeerde schadevergoeding op een hoger bedrag te stellen. Daartoe werd overwogen dat (i) de gefixeerde schadevergoeding al compensatie bood voor het ernstig verwijtbare gedrag van de werkgever, (ii) de werknemer onvoldoende had onderbouwd dat de werkgever de reputatie van de werknemer had beschadigd, en (iii) de omstandigheden die zien op de periode na de ontslagname niet kunnen bijdragen aan het antwoord op de vraag of een hogere vergoeding op zijn plaats is. In een andere zaak zag de kantonrechter Midden-Nederland eveneens geen reden om de gefixeerde schadevergoeding billijkheidshalve op een hoger be-

drag te stellen. De kantonrechter overwoog dat de schade van de werknemer beperkt was, aangezien zij kort na de ontslagname al een andere baan had. In een zaak bij rechtbank Overijssel (14 mei 2025, ECLI:NL:RBOVE:2025:3271) stelde de werknemer dat voor het bepalen van de hoogte van de gefixeerde schadevergoeding kon worden aangesloten bij de criteria van de billijke vergoeding. De kantonrechter overwoog dat daarvoor geen (wettelijke of op de jurisprudentie gebaseerde) grondslag bestaat; tevens is het doel van de gefixeerde schadevergoeding een andere. Bovendien had de werknemer één dag na het ontslag op staande voet al ander werk. De kantonrechter te Haarlem zag wel aanleiding om de vergoeding billijkheidshalve op een hoger bedrag vast te stellen (rb. Noord-Holland 19 mei 2021, «JAR» 2021/164). De werkgever was namelijk grovelijk de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet nagekomen, meer specifiek het niet betalen van het salaris van de werknemer, ook na daartoe te zijn veroordeeld door de kantonrechter in kort geding en het niet verrichten van re-integratie-inspanningen. Hof Arnhem-Leeuwarden overwoog dat een verdubbeling van de vergoeding rechtvaardig was, aangezien de escalatie van gebeurtenissen door de werkgever de nog jonge werknemer ernstig hadden aangegrepen (24 maart 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2510). Hieruit blijkt dat de gefixeerde schadevergoeding enkel in uitzonderlijke gevallen op een hoger bedrag wordt gesteld.

Daarnaast maakt een werknemer na het nemen van een ontslag op staande voet vaak aanspraak op een transitievergoeding. Deze wordt toegekend op grond van art. 7:673 lid 1 sub b BW als de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De wet biedt echter, ondanks dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, geen ruimte om billijke vergoeding toe te kennen aan een werknemer die ontslag op staande voet heeft genomen, zoals de kantonrechter in deze zaak terecht overweegt. Rechtbank Gelderland kende bij een ontslag op staande voet door een werknemer wél een billijke vergoeding toe, onder verwijzing naar art. 7:673 lid 3 sub a BW (21 februari 2022, ECLI:NL:RBGEL:2022:1136). Dit lijkt een onjuiste verwijzing. Art. 7:673 BW ziet immers op toekenning van een transitievergoeding en op basis van dit artikel kan een billijke vergoeding enkel worden toegekend als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd. Het biedt

geen grondslag voor een billijke vergoeding bij een ontslag op staande voet genomen door de werknemer.

Als een werknemer ten onrechte ontslag op staande voet heeft genomen, is de werknemer een vergoeding wegens onregelmatige opzegging aan de werkgever verschuldigd (art. 7:672 lid 11 BW). Bovendien heeft een werknemer dan geen recht op een transitievergoeding en zijn ook eventuele WW-rechten verspeeld. Gelet op deze consequenties is het nemen van ontslag op staande voet door een werknemer vrij risicovol. Als een werknemer twijfelt of al dan niet sprake is van een dringende reden, kan het voor een werknemer verstandiger zijn om een ontbindingsverzoek in te dienen op grond van art. 7:671c BW. De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Bij de beoordeling van dit verzoek moeten alle omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking worden genomen (zie: HR 21 januari 2022, «JAR» 2022/52). Voorbeelden hiervan zijn het (langdurig) niet betalen van het loon (zie rb. Gelderland 24 oktober 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:9457) en het niet voldoen aan de re-integratie-verplichtingen door de werkgever (zie: rb. Midden-Nederland 8 juli 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:3304). De kantonrechter kan bij het inwilligen van een ontbindingsverzoek door de werknemer naast de transitievergoeding wél een billijke vergoeding toekennen indien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Tegen deze achtergrond ligt het voor de hand dat een werknemer die meent ernstig verwijtbaar behandeld te zijn door zijn werkgever, altijd kiest voor de route van ontbinding van de arbeidsovereenkomst en niet voor opzegging – al dan niet op staande voet. Naast de mogelijkheid van een billijke vergoeding heeft de werknemer bij de ontbindingsroute immers de mogelijkheid tot intrekking ex art. 7:686a lid 7 BW indien hij de verzochte billijke vergoeding niet krijgt.

mr. C.P.M. Oerlemans  
advocaat arbeids(proces)recht bij Wijn & Stael  
Advocaten

## 22

### Billijke vergoeding van € 7.000 wegens grensoverschrijdend gedrag door werkgever

Kantonrechter Rechtbank Midden-Nederland  
zp Almere  
19 november 2025, nr. 11769210/ME VERZ  
25-94 AW/1583, ECLI:NL:RBMNE:2025:6163  
(mr. Berendsen)

### Ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Billijke vergoeding.

[BW art. 7:673 lid 9 sub a]

*De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever, een advocatenkantoor, en de werknemster is van rechtswege geëindigd op 12 augustus 2025. De werknemster verwijt de werkgever grensoverschrijdend gedrag en daarmee ernstig verwijtbaar handelen. In een tussenbeschikking (die niet gepubliceerd is) is al geoordeeld over de transitievergoeding en de eindafrekening. De kantonrechter moet nu de verzoeken van de werknemster om toekenning van een billijke vergoeding van € 66.016,22 bruto (twee jaarsalarissen) en een vergoeding van € 25.000 netto wegens immateriële schade beoordelen. In dat verband is in de tussenbeschikking aan de werknemster de gelegenheid gegeven een geluidsopname van een gesprek in het geding te brengen. De werknemster stelt zich op het standpunt dat de werkgever zich schuldig heeft gemaakt aan grensoverschrijdend gedrag, althans ongewenst gedrag op de werkvloer. Ook was de werkgever niet voornemens om een mediationtraject te starten om de arbeidsgerelateerde problematiek op te lossen en heeft het dienstverband laten doodbloeden. Dit gedrag is volgens de werknemster ernstig verwijtbaar.*

*De kantonrechter oordeelt dat de werkgever een billijke vergoeding van € 7.000 bruto moet betalen, en wijst het verzoek om immateriële schadevergoeding af. De werkgever heeft de grenzen van betamelijk gedrag jegens de werknemster overtreden en dat gedrag dient te worden gekwalificeerd als grensoverschrijdend. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat de werknem-*