

Na twee corona-jaren stond het arbeidsrechtelijke jaar 2022 (gelukkig) niet meer grotendeels in het teken van de corona-arbeidsrechtspraak. Maar ná de coronacrisis kwam er, helaas, wel een aantal andere crises, die arbeidsrechtelijk ook de nodige gevolgen en impact hadden en nog steeds hebben.

Inmiddels kampen we in een behoorlijk aantal sectoren met arbeidsmarktkrapte. Die zorgt voor nieuwe arbeidsrechtelijke vraagstukken. 2022 was daarnaast ook het jaar van invoering van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. En het jaar waarin (tot verrassing van velen) de Wet werken waar je wilt door de Tweede Kamer werd gelooft, het concurrentiebeding in Den Haag onder construction lag en belangwekkende uitspraken door de Hoge Raad werden gedaan over slapende dienstverbanden, vrijheid van meningsuiting en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dat laatste was in bredere zin een groot onderwerp, niet in de laatste plaats door alle aandacht rondom The Voice of Holland en DWDD. Over dit alles (en meer) kun je lezen in een jaaroverzicht met hyperlinkjes naar o.a. de LinkedInposts die ik afgelopen jaar weer met veel plezier schreef. En uiteraard ontbreken in dit overzicht ook de meest spraakmakende zaken van het afgelopen jaar niet.

Corona-rechtspraak

We zijn het misschien al weer bijna vergeten, maar tot het voorjaar 2022 beheerste het coronavirus ons dagelijks leven en ook de werkvloer. Covid-19 leidde in de periode maart 2020 tot maart 2022 tot talloze nieuwe arbeidsrechtelijke vraagstukken, geschillen en procedures tussen werkgevers en werknemers. De bijna 120 uitspraken verdeeld over 9 sub-onderwerpen gerelateerd aan corona op de werkvloer (zoals het wijzigen van arbeidsvoorwaarden, thuiswerken, vaccineren, het niet naleven van de RIVM-richtlijnen en de mondkapjesplicht) besprak en analyseerde ik in een tweetal kronieken in Tijdschrift Arbeidsrecht Praktijk. De tweede kroniek sloot ik af met de woorden te hopen dat er geen tweede vervolg op die kroniek hoeft te komen. Die hoop is, vooralsnog, gelukkig bewaarheid. Voor wie het, desondanks, leuk vindt om nog eens te lezen over welke onderwerpen er in de twee corona-jaren zoal tussen werkgevers en werknemers werd gedebatteerd hier een linkje naar de [‘Kroniek twee jaar corona-arbeidsrechtspraak’](#).

Slapende dienstverbanden

Nadat de Hoge Raad in 2019 een belangwekkende beslissing nam over het fenomeen slapende dienstverbanden dachten velen dat hiermee het debat over dit onderwerp was beslecht. Niets bleek minder waar. Er waren nog vele losse endjes. Ik schreef zelf in de loop der jaren ook verschillende artikelen over die slapende dienstverbanden. En hoe faliekant mis had ik het in mijn voorspellingen wat onze hoogste rechters, de Hoge Raad en de Centrale Raad van Beroep, zouden gaan oordelen. De Hoge Raad oordeelde op 8 november 2019 al dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap, in beginsel, moet instemmen met een beëindigingsvoorstel van de langdurig arbeidsongeschikte werknemer, én dus met betaling van de transitievergoeding. Op 11 november 2022 werden de transitievergoeding- en compensatiesluizen nog verder open gezet.

De Hoge Raad oordeelde die dag namelijk dat hetgeen in de uitspraak van 8 november 2019 is overwogen ook betrekking heeft op dienstverbanden van diepslapers en semi-diepslapers. Wat dat precies zijn en wat de gevolgen hiervan zijn lees je [hier](#).

Van Wet flexibel werken, via goed werkgeverschap naar Wet werken waar je wilt

Afgelopen zomer werd de “Wet werken waar je wilt” door de Tweede Kamer aangenomen. In het aanvankelijke voorstel was het de bedoeling dat een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats - voor zover dit betrekking heeft op het woonadres van de werknemer of een voor de arbeid passende

arbeidsplaats van waaruit gebruikelijk ten behoeve van de werkgever werkzaamheden worden verricht - op eenzelfde manier behandeld zou worden als een verzoek om aanpassing van de werktijd of arbeidsduur. Door deze aanpassing zou een thuiswerk- of werkplekverzoek hetzelfde behandeld worden als andere verzoeken inzake arbeidsduur en werktijden die kunnen worden gedaan op grond van de Wet flexibel werken. Na een SER-advies werd het voorstel aangepast.

In het aangepaste en inmiddels door de Tweede Kamer aangenomen voorstel staat nu dat de werkgever het werknemersverzoek '*naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid*' moet beoordelen. Dat houdt in dat hij bij zijn besluit alle verschillende werkgevers- en werknemersbelangen zorgvuldig moet afwegen. Tegelijkertijd vraagt dit van de werknemer dat hij 'een gedegen motivering' moet geven bij zijn verzoek. De wetswijziging geeft de werknemer juridisch een betere positie, terwijl de werkgever de vrijheid behoudt voor maatwerk. Verwachting is dat de Eerste Kamer het eerste kwartaal van volgende jaar het wetsvoorstel zal behandelen en medio 2023 de [Wet werken waar je wilt](#) een feit is!

Concurrentiebeding

In 2015 werd de wettelijke bepaling over het concurrentiebeding gewijzigd. Sindsdien is het niet langer toegestaan een concurrentiebeding in een tijdelijk contract op te nemen, tenzij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen die dan ook nog eens goed schriftelijk gemotiveerd moeten worden. Praktijk heeft geleerd dat dit een lastige opgave is en veel concurrentiebedingen in tijdelijke contracten geen stand houden.

Het ministerie van SZW heeft afgelopen jaar gekeken of ook een concurrentiebeding in een vast contract aan strengere eisen moet voldoen. Vanuit het ministerie zijn vier beleidsopties gezien die qua zwaarte oplopen.

Beleids optie 1

- Beperken maximale duur tot 1 jaar.
- Verplicht expliciteren en motiveren van geografisch bereik in het beding.
- Concurrentiebeding vervalt bij faillissement.
- Concurrentiebeding vervalt bij ontslag in proeftijd.
- Het concurrentiebeding kan alleen worden ingeroepen als ontslag op initiatief van werknemer plaatsvindt.
- Voorwaarden stellen aan bekendmaking intentie werkgever wel/niet inroepen beding na afloop dienstverband.

Beleids optie 2

- Alle elementen van beleids optie 1.
- Verplichte vergoeding modaliteiten:
 - Vergoeding bij inroep beding;
 - Vergoeding bij afsluiting beding (signing fee) optioneel.

Beleids optie 3

- Alle elementen van beleids optie 1.
- Beperking concurrentiebeding alleen bij zwaarwegend bedrijfsbelang, motivering werkgever bij aangaan beding. Conform de huidige situatie voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Beleids optie 4

- Alle elementen van beleids optie 1.
- Verplichte vergoeding beleids optie 2.
- Beperking concurrentiebeding alleen bij zwaarwegend bedrijfsbelang beleids optie 3.

Verwachting is dat volgend jaar een keuze tussen een van de beleidsopties wordt gemaakt, die optie wordt uitgewerkt in een wetsvoorstel en dan naar de Tweede Kamer wordt gestuurd. Het zou dus zo

maar kunnen dat we misschien al wel ergens in 2023 een nieuwe wettelijke bepaling over het concurrentiebeding krijgen. Wordt vervolgd dus!

Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 1 augustus 2022 trad de [Wet implementatie richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking](#).

De richtlijn en de wet hebben als doel om arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren door meer transparante en meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- het door werkgever aan werknemer kosteloos ter beschikking stellen van verplichte opleidingen;
- het verbod op het belemmeren van nevenarbeid;
- de mogelijkheid voor werknemer om een verzoek te doen voor meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden en;
- enkele extra verplichtingen met betrekking tot het schriftelijk of elektronisch verstrekken van informatie aan werknemers.

Kort gezegd, behoorlijke en belangrijke wijzigingen die iedere werkgever goed op het netvlies moet hebben. Gevolg van deze wijzigingen is o.a. dat arbeidsovereenkomsten en studiekostenbedingen moesten worden aangepast. Ook moet er vanaf 1 augustus 2022 rekening worden gehouden met het feit dat werknemers die al in dienst zijn een verzoek zullen gaan doen om informatie.

Ondanks dat deze wet toch wel de nodige aandacht heeft gehad zijn er nog steeds werkgevers die deze wet en implicaties ervan onvoldoende op het netvlies hebben. Misschien een goed voornemen voor 2023 om hier dan toch nog maar eens goed naar te kijken.

Deliveroo / platformarbeid

Ook afgelopen jaar was er weer veel te doen rondom de platformarbeid. Is een werker bij zo'n platformbedrijf nu een opdrachtnemer/zelfstandige of een werknemer met alle daarbij horende arbeidsrechtelijke bescherming? Die vraag speelt in talloze procedures o.a. bij Uber, Helpling, maar ook bij Deloitte en Deliveroo. Ondanks dat Deliveroo Nederland gaat verlaten zou de Hoge Raad zich op 23 december 2022 uitlaten over de vraag of de bezorgers van Deliveroo nu zelfstandigen of werknemers zijn. De rechtbank en het Hof oordeelden al eerder dat de bezorgers werknemers zijn en ook A-G De Bock bij de Hoge Raad kwam in haar [125 pagina's tellende conclusie](#) tot hetzelfde oordeel. Helaas moeten we tot volgend jaar wachten op het verlossende woord van ons hoogste rechtscollege. Wordt vervolgd dus.

(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag

Dit jaar veel aandacht voor dit onderwerp op de werkvloer. Niet in de laatste plaats naar aanleiding van de commotie rondom o.a. The Voice en DWDD. Maar ook in de rechtspraak was (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en #Metoo een prominent onderwerp.

"Knuffelen deed ik bij gelegenheid met vrijwel alle collega's".

1. Zo luidt een van de verklaringen van de directeur van een bedrijf in een ontbindingsprocedure die een werknemer startte omdat volgens hem sprake is geweest van stelselmatig en langdurig (seksueel) grensoverschrijdend gedrag door die directeur en dat het bedrijf als werkgever tekort is geschoten in zijn verplichting om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving.

In een beschikking van december 2021 was de betreffende werknemer toegelaten bewijs te leveren van zijn stelling dat sprake was van [\(seksueel\) grensoverschrijdend gedrag en een onveilige werkomgeving](#). In dat bewijs slaagt hij na het horen van 11 getuigen. De kantonrechter oordeelt dat voldoende is komen vast te staan dat de directeur verlangt dat werknemers regelmatig met hem knuffelen en dat binnen de onderneming regelmatig (ook door de directeur) seksueel getinte opmerkingen worden gemaakt (onder het mom van een grapje). Er is naar het oordeel van de kantonrechter, zeker naar huidige maatschappelijke maatstaven, sprake van grensoverschrijdend gedrag en een onveilige werkomgeving. Naar het oordeel van de kantonrechter is dit dermate ernstig, dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgever. Het is naar het oordeel van de kantonrechter te gemakkelijk de seksueel getinte opmerkingen af te doen als 'kleedkamerhumor'.

De kantonrechter acht ook nog van belang dat de zoon van de directeur, de vertrouwenspersoon binnen het bedrijf is. Werknemer had begrijpelijkerwijs niet het gevoel dat hij bij de zoon van de directeur terecht kon om het door hem ervaren ongewenste gedrag van zijn vader te bespreken.

De [rechter](#) oordeelt uiteindelijk dat sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever, ontbindt de arbeidsovereenkomst en kent werknemer naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toe van € 50.000.

2. De [kantonrechter Tilburg](#) oordeelde dit jaar dat het ontslag op staande voet, van een werknemer wegens het vernielen van de kluisjes van twee collega's, nadat hij door de werkgever was aangesproken op grensoverschrijdend gedrag (werknemer had o.a. in het bijzijn van collega's "een seksueel geluid" gemaakt), dat gemeld was door betreffende twee collega's, rechtsgeldig was gegeven.
3. Op dezelfde dag oordeelde de [kantonrechter Leiden](#) dat het aannemelijk is dat een geschorste werknemer grensoverschrijdend of respectloos heeft gehandeld door tijdens een bedrijfsfeest op Terschelling een been van een vrouwelijke collega op te tillen en daar een likkende beweging bij te maken.
4. De [kantonrechter Maastricht](#) oordeelde dat een manager van een zorginstelling terecht op staande voet was ontslagen vanwege seksueel grensoverschrijdend gedrag richting meerdere collega's. Onder andere door een collega over een periode van ruim negen maanden seksueel lastig te vallen, zich aan haar op te dringen, en aanhoudend gepusht tot seks, waarvan hij haar twee keer daadwerkelijk bij seksuele handelingen heeft betrokken; beide keren door haar op een geraffineerde manier met een fait accompli te confronteren. "Kortom, een gang van zaken die naadloos past in de MeToo-traditie zoals we die kennen", aldus de kantonrechter.
5. De aanraking van de borst tegen de wil van een collega is volgens het [Hof Arnhem](#) zonder meer grensoverschrijdend en zeer ernstig. Ook hier houdt een gegeven ontslag op staande voet stand.
6. Grensoverschrijdend gedrag tussen een (ex-)behandelaar (een praktijkondersteuner huisarts) en een nog niet uitbehandelde patiënte werd door werkgever gesanctioneerd met een ontslag op staande voet. Terecht, volgens de [kantonrechter Groningen](#).
7. Een leidinggevende in de horeca die werd beschuldigd van het meermaals vertonen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag naar een collega moest dit, ten slotte, ook bekopen met een (terecht bevonden) [ontslag op staande voet](#).
8. In de zaak van een docent bewegingsleer van een Hoge school waarin sprake was van seksueel grensoverschrijdend gedrag (een biltik en massageles) in de relatie tussen een docent en een leerling, wilde de [Hoge Raad](#) er niet aan om als uitgangspunt te laten gelden dat als grensoverschrijdend gedrag in een afhankelijkheidsrelatie vaststaat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en daarmee dus géén transitievergoeding voor de docent). Volgens velen een gemiste kans. De lat voor het ontzeggen van een transitievergoeding blijft dus, ook (of zelfs?) in dit soort situaties hoog liggen.

Vrijheid van meningsuiting

In een belangwekkende uitspraak over het ontslag van een voormalig [docente aan het ROC](#) in Nijmegen die een kritisch boek publiceerde, oordeelde de Hoge Raad dit jaar dat het oordeel van het Hof Arnhem-Leeuwarden dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst niets te maken heeft met het recht op vrijheid van meningsuiting van de docente onjuist is. Uit de rechtspraak van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens volgt dat van een inmenging in het recht op vrijheid van meningsuiting niet alleen sprake is als een uiting, zoals publicatie van een boek, wordt verboden, maar ook als daaraan een sanctie wordt verbonden. Dat geldt ook voor een arbeidsrechtelijke sanctie, zoals ontslag. Het Hof heeft geoordeeld dat de arbeidsverhoudingen zijn verstoord als gevolg van de publicatie van het boek. Die verstoorde arbeidsverhoudingen leveren volgens het Hof grond op voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het beëindigen van de arbeidsovereenkomst is dus uiteindelijk een gevolg van de publicatie van het boek. Dat betekent dat het ontslag een inmenging is in het recht op vrijheid van meningsuiting van de werknemers.

Spraakmakende zaken

En natuurlijk kwamen er ook dit jaar weer de nodige spraakmakende zaken in de rechtspraak voorbij. Misschien niet altijd juridisch even interessant, maar wel telkens behoorlijk tot de verbeelding sprekend. En dat maakt het arbeidsrecht zo mooi. Hieronder een selectie van spraakmakende, leuke, smeuge, maar soms ook treurige zaken.

Maaltijdbon

Een medewerker van IKEA die tegen de regels van IKEA in een extra [maaltijdbon van 2 euro 50](#) ophaalde werd op staande voet ontslagen. Ten onrechte vond de kantonrechter, die de arbeidsovereenkomst wél ontbond. Het Hof dacht hier anders over en vond niet alleen dat geen sprake was van een dringende reden voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet, maar zag ook geen grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het [Hof](#) herstelde de arbeidsovereenkomst per 1 maart 2022, nadat de kantonrechter deze twee jaar eerder ontbond. De medewerker mocht zijn werkzaamheden bij IKEA, na ruim twee jaar, dus weer hervatten.

10 x transitievergoeding voor bekritiseerde oncoloog

In een uitvoerig gemotiveerde beschikking ontbond de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen UMC Radboud en een oncoloog waar de nodige klachten van (familieleden van) patiënten over waren geuit per 1 augustus 2022 (werknemer is dan bijna 3 jaar op non-actief gesteld) op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Die verstoring viel Radboud volgens de rechter ernstig te verwijten, reden waarom aan werknemer naast de transitievergoeding een billijke vergoeding van € 375.000 werd toegekend. Dit kwam neer op bijna [10x de transitievergoeding](#). De uitspraak is met [gemengde gevoelens](#) ontvangen. Overigens loopt er ondertussen nog een tuchtzaak tegen de oncoloog.

Vrijdagmiddagborrel

Werknemer, Legal Counsel bij een juridisch adviesbureau, sluit samen met een collega aan bij de vrijdagmiddagborrel bij een klant. Kort voordat ze rond 01:00 uur door haar vriend wordt opgehaald stuurt ze hem de volgende WhatsApp berichten:

00.24 uur: "Snoet wil je me ophalen"

00.27 uur: "Ik ga dood"

00.30 uur: "Ik wil echt dat je komt"

00.31 uur: "Voel me naar de tyfus"

00.31 uur: "Kom"

00.34 uur: "IK MOET. U NAAR HUIS"

00.34 uur: "KOTSEN AMDERS"

00.37 uur: "vieze stafan guy"

00.37 uur: "ik zei heel vaakik heb een vriend"

00.37 uur: "dienokt mojt bu ophalen"

Werknemer wordt, omdat ze (dronken), de tas van een collega meenam door werkgever op staande voet ontslagen. Ten onrechte volgens de rechter die werknemer een [vergoeding van € 10.000,00 bruto](#) toekent.

80.000 euro aan overuren

Werknemer vordert van werkgever gewerkte overuren (inclusief reisure) in de periode van 2015 tot en met 2021 ter hoogte van maar liefst € 265.162,23 bruto. De rechter oordeelt dat een werkgever gehouden is een deugdelijke uren- en vakantieregistratie bij te houden, maar dit laat onverlet dat het in beginsel op de weg van een werknemer ligt om te stellen, en bij betwisting door de werkgever, te bewijzen dat hij overuren heeft gemaakt alsmede de omvang daarvan. Gemaakte overuren komen niet zonder meer voor vergoeding in aanmerking. Daarvoor is in beginsel nodig dat daartoe expliciet of impliciet opdracht is gegeven, of dat de werkgever met het maken daarvan expliciet of impliciet mee heeft ingestemd. Werknemer heeft het aantal overuren berekend 4.470,75 vanaf 2015. Dat vertegenwoordigt een loonwaarde van € 116.731,28 bruto. Rekening houdend met het feit dat een deel van reis- en overuren bij de functie horen en in het daarbij behorende salaris zijn inbegrepen, wordt het door werkgever na te betalen bedrag ter zake overuren in redelijkheid begroot op [€ 80.000,- bruto](#).

Dagdieverij

In juli van dit jaar ontbond de [kantonrechter Haarlem](#) een arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, in concreto op grond van door werkgever gestelde *dagdieverij* (een begrip waarvan ik voor deze uitspraak nog nooit had gehoord). De werknemer had zich volgens hem daaraan schuldig gemaakt door zichzelf op negentien werkdagen te registreren in het bedrijfssysteem als ingelogd en aanwezig, terwijl hij in werkelijkheid op die werkdagen een groot deel van de dag afwezig was en geen (of nauwelijks) werkzaamheden heeft verricht. De werknemer krijgt geen transitievergoeding en al helemaal geen billijke vergoeding zoals door hem gevorderd.

Stiekem opgenomen gesprek met werkgever

In een procedure bij de [kantonrechter Alkmaar](#) leidden [stiekem door werknemer opgenomen gesprekken](#) tot veroordeling van werkgever tot betaling van een (in die gesprekken mondeling toegezegde) bonus van maar liefst bijna een half miljoen euro.

Webcam

Een thuis werkende werknemer van een Amerikaans bedrijf werd op staande voet ontslagen omdat hij weigerde de webcam te activeren tijdens werkuren. Dat ontslag ging natuurlijk van tafel. De [rechter](#) oordeelde: " (...) het door werkgever van werknemer geëiste aan laten staan van zijn camera is in strijd met diens recht op respect voor zijn privéleven, zonder dat daarvoor een gerechtvaardigde grond bestaat. Aldus is geen sprake van het weigeren om te voldoen aan een redelijk bevel of opdracht door werknemer, zodat hierin evenmin een dringende reden voor het ontslag op staande voet is gelegen."

Jokkebrokkende werknemer

Een monteur meldt zich ziek bij werkgever. In de eerstejaarsevaluatie staat " (...) Dhr. [verzoeker] ervaart toename in zijn klachten en eerder genoemde beperkingen (lopen, duwen, trekken, tillen, dragen, knielen, hurken, staan, regelmatig wisselen van houding). Behandeling gaande. (...)". Een maand later hoort werkgever dat een van zijn medewerkers werknemer in een auto heeft zien rijden. Werkgever laat vervolgens iemand langs gaan bij de nieuwe woning van werknemer, waar werknemer kluswerkzaamheden aan het verrichten is. Werkgever vindt dat niet in de haak en schakelt een recherchebureau in. Na dit onderzoek wordt werknemer op staande voet ontslagen. De [rechter](#) oordeelt dat werknemer onjuiste en onvolledige mededelingen heeft gedaan over de ernst van zijn beperkingen en over zijn arbeidsmogelijkheden tijdens ziekte, en dus heeft gelogen tegen werkgever. Het ontslag blijft daarom in stand.

Ontslag via WhatsApp

Werkgever met de fraaie naam, "We are Nuts", ontslaat werknemer op staande voet via WhatsApp:

"[betrokkene] . Inderdaad je bent ontslagen. Ik zal ervoor zorgen dat je maandag of dinsdag een brief ontvangt."

De werknemer vecht dit aan. De [rechter](#) overweegt: "Hoewel ter zitting is gebleken dat We are Nuts niet heeft bedoeld om [betrokkene] op staande voet te ontslaan (...), is de voorzieningenrechter van oordeel dat uit het WhatsAppbericht (...) niet anders kan worden afgeleid dan dat [betrokkene] per diezelfde dag is ontslagen. De brief van 12 augustus 2022 maakt dat niet anders. Nu voor een tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst door We are Nuts toestemming van UWV is vereist en deze toestemming niet is gevraagd, is de voorzieningenrechter op voorhand van oordeel dat het ontslag niet rechtsgeldig is gegeven".

Voor de liefhebber hier nog meer "[WhatsApp-rechtspraak](#)".

Seks tussen directeur en vrouw van ondergeschikte

Seks tussen directeur en vrouw van ondergeschikte leidde tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst met die directeur zónder vergoeding, per direct op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Maar daar bleef het niet bij. Werkgever vorderde namelijk ook nog loon van de directeur terug aan uren die wél waren betaald, maar niet waren gewerkt. Het bedrag werd gebaseerd op het feit dat de commercieel directeur tijdens werktijd veelvuldig had geappt met de vrouw van de ondergeschikte. Volgens werkgever totaal 1261 appberichten in 9 dagen tijd, die een geschatte duur van 3 minuten per bericht in beslag zouden hebben genomen, hetgeen resulteert in ruim 36 uur. Daar ging de rechter niet in mee. Echter, zo oordeelde de rechter, gezien het feit dat de affaire naar eigen zeggen zo'n 6 maanden heeft geduurd, de intensiteit van het contact die alleen al spreekt uit het appverkeer van slechts 9 dagen en het feit dat de commercieel directeur ook zo'n 5 keer een aantal uur per keer onder werktijd heeft afgesproken in een hotel/huisje, is de conclusie gerechtvaardigd dat hij geen volledige aanspraak op loon kan maken en dus te veel loon heeft ontvangen. De [kantonrechter](#) wees de vordering tot terugbetaling van loon toe tot een bedrag van € 1.000,00 bruto.

10 x te laat op het werk: ontslag op staande voet

Het kan natuurlijk gebeuren dat je een keer te laat komt op je werk. Maar 10 [keer binnen een half jaar](#) waarvan in één week van de vijf dagen vier keer te laten komen moest deze uitslaper met een ontslag op staande voet bekopen. De rechter liet dit in stand.

Joint in de Coolblue bedrijfsbus

Ook een medewerker van [Coolblue](#) werd op staande voet ontslagen. Dit omdat hij in de bedrijfsbus van Coolblue bleek te blowen. Hij ontkende, maar zijn collega's verklaarden dat hij wel degelijk een joint had gerookt. Dit was in strijd met het zero tolerance beleid van Coolblue. Ook hier liet de rechter het ontslag op staande voet in stand.

Moedwillig saboterende monteur

Een werknemer saboteert moedwillig een aantal auto's die voor onderhoud naar de garage, waar hij als monteur werkzaam is, zijn gebracht. Dit blijkt uit camerabeelden. De monteur ontkent, maar uit de beelden blijkt dat hij wel degelijk aan auto's had geknoeid. Het aan de monteur gegeven ontslag op staande voet houdt ook in [hoger beroep](#) stand.

10 minuten eerder beginnen, betekent 10 minuten langer betalen

En werknemer van een callcenter vorderde loon over de 10 minuten die hij voorafgaand aan zijn dienst aanwezig moest zijn. In die 10 minuten moet werknemer inloggen in 10 programma's. De tijd die nodig is om in te loggen is volgens [de rechter](#) aan te merken als arbeidstijd.

Coronaleugen komt uit door social media post

Werknemer liegt over de reden van afwezigheid van zijn werk. Hij vertelt werkgever namelijk positief op corona getest te zijn en in het weekend op bezoek bij een vriend in Duitsland te zijn geweest, maar het blijkt dat hij met zijn dochter op skivakantie in de Franse Alpen was. Dit komt uit omdat zijn dochter een filmpje van hun skireisje op social media had gedeeld. Ontslag op staande voet is het gevolg. Dit houdt [in rechte](#) stand.

Eerste ontbinding van de arbeidsovereenkomst ogv gewetensbezwaar

Een ziekenhuis vraagt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met een apothekersassistente die stelt uit geloofsovertuiging niet met ontblote onderarmen te mogen werken, terwijl het ziekenhuis met het oog op een optimale infectiepreventie dit wel voorschrijft. [De rechter](#) wijst het ontbindingsverzoek toe, maar wel onder toekenning van de transitievergoeding. Dit is dan voor het eerst dat een arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van een gewetensbezwaar. Een unieke uitspraak dus.

“Ali B-tje”

Een werknemer gebruikte tijdens zakelijke bijeenkomsten meerdere malen cocaïne en bood dit ook aan zijn collega's aan. Daarnaast maakte hij zich volgens zijn werkgever schuldig aan ernstig grensoverschrijdend gedrag. Zo zou hij een medewerkster van een leverancier hebben gebeld met seksueel getinte opmerkingen. Dat deed hij later af als een 'Ali B-tje'. Ook zou de werknemer zich op een feestje naakt hebben laten masseren door een werknemer van een leverancier en een filmpje hiervan hebben doorgestuurd naar een vrouwelijke collega die nota bene al enige tijd ziek thuis was. Het [ontslag op staande voet](#) hield stand.

Met erectie in bedrijfsauto

Een werknemer zit op een dag in maart met volledig ontbloot onderlijf in een bedrijfsauto, geparkeerd op de openbare weg. Toen een vrouw hem zag zitten, zou hij haar hebben gevraagd: "Lieverd, wil je mijn piemel vasthouden?" Zij zou op dat moment hebben gezien dat zijn geslachtsdeel 'stijver dan stijf' was. De vrouw deed aangifte en meldde het voorval bij de werkgever, die de werknemer op staande voet ontslaat. De [kantonrechter Gouda](#) draagt de werknemer op bewijs te leveren dat dit incident niet zo had plaats gevonden (want dat stelde de werknemer). In dat bewijs slaagt de werknemer, na getuigenverhoren, niet.

Proeftijdontslag wegens kanker

Werknemer sluit een jaarcontract met nieuwe werkgever en zegt daarom het vaste contract met haar toenmalige werkgever op. In het jaarcontract met de nieuwe werkgever, dat aanvangt op 1 mei 2022, is een proeftijd opgenomen. Werknemer meldt zich bij de toenmalige werkgever ziek op 7 maart 2022. Op 12 april 2022 wordt werknemer gediagnosticeerd met een agressieve vorm van longkanker. De nieuwe werkgever zegt de arbeidsovereenkomst met werknemer op 28 april 2022, 2 dagen voordat ze

in dienst zou treden, op. Er is sprake van een proeftijdontslag. Werknemer stelt zich op het standpunt dat werkgever de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd vanwege haar handicap of chronische ziekte. Nadat werknemer is geconfronteerd met de diagnose longkanker heeft haar echtgenoot meerdere malen telefonisch contact gehad met werkgever. In die contacten is telkens van de kant van werkgever aangegeven dat de ziekte van werknemer de reden voor ontslag was.

In de opzeggingsbrief van 28 april 2022 is het volgende vermeld:

“De huidige situatie staat ons helaas niet toe een andere beslissing te nemen”.

Werknemer stapt naar de rechter en maakt aanspraak op een billijke vergoeding. De rechter oordeelt dat niet anders kan worden geconcludeerd dat het door werkgever aan werknemer gegeven ontslag onlosmakelijk verbonden is met de ziekte van werknemer. Werkgever heeft daarmee gehandeld in strijd met de Wet gelijke behandeling handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Dat betekent dat er sprake is van een onrechtmatige en discriminatoire opzegging. De rechter veroordeelt werkgever tot betaling van een billijke vergoeding waarbij wordt uitgegaan van continuering van het dienstverband gedurende 1 jaar. Dit komt neer op een bedrag van [€ 33.000,00 bruto](#).
