

## Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 1, 2025

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

### INHOUDSOPGAVE

#### Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2373](#) 17-12-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7736](#) 16-12-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3573](#) 10-12-2024

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:3398](#) 10-12-2024

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2024:7586](#) 09-12-2024

#### Rechtbank

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:12941](#) 20-12-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:12103](#) 19-12-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6935](#) 17-12-2024

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:6937](#) 17-12-2024

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:21433](#) 13-12-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:6643](#) 06-12-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:8935](#) 04-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:7946](#) 07-11-2024

## RECHTSPRAAK

### ***Werknemer heeft geen onvoorwaardelijke preferente vordering op zijn failliete werkgever met betrekking tot een garantieregeling tot vroegpensioen.***

#### *Feiten*

Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij een vordering met betrekking tot vroegpensioen heeft op zijn voormalige werkgever, bedrijf A. Dit bedrijf is failliet verklaard. Werknemer wil zijn vordering indienen in het faillissement. Hij vordert daarom dat de rechtbank vaststelt dat hij inderdaad een vordering heeft op bedrijf A.

#### *Oordeel*

De rechtbank oordeelt als volgt. In het tussenvonnissen heeft de rechtbank vastgesteld dat werknemer in beginsel aanspraak kon maken op de garantieregeling. Verder heeft de rechtbank overwogen dat de toezegging die (de rechtsvoorganger van) bedrijf A in dit verband aan werknemer heeft gedaan een voorwaardelijke toezegging is, dat het pensioen pas wordt opgebouwd als de aanspraken volledig zijn gefinancierd en dat – als de deelname daarvoor eindigt – alleen recht bestaat op het gedeelte van de pensioenaanspraken dat op dat moment is gefinancierd en opgebouwd. De rechtbank heeft overwogen dat aan deze voorwaarde niet is voldaan, omdat bedrijf A voor werknemer geen pensioen heeft ingekocht. Hierdoor bestaat er geen aanspraak op de pensioenuitvoerder. Werknemer heeft betoogd dat hij wel een aanspraak heeft op bedrijf A, omdat bedrijf A de pensioenregeling in eigen beheer heeft uitgevoerd. De rechtbank heeft – in het tussenvonnissen – de curator opgedragen om de meest recente jaarrekening van bedrijf A in het geding te brengen, omdat daaruit de juistheid van de stelling van werknemer zou kunnen blijken. Ook heeft de rechtbank de curator opgedragen om het pensioenreglement in het geding te brengen waarop hij zich beroept.

In onderhavige procedure heeft de curator bij akte de jaarrekening over het boekjaar van 30 september 2012 tot en met 29 september 2013 van bedrijf B in het geding gebracht. Dit betreft volgens de curator de meest recente (vastgestelde) jaarrekening van bedrijf A die hij tot zijn beschikking heeft. Over het (verlengde) boekjaar van 10 juni 2014 tot en met 30 september

2015 heeft bedrijf A namelijk geen jaarrekening (meer) opgemaakt, omdat het tijdens dat boekjaar in staat van faillissement is verklaard. Daarnaast heeft de curator het Pensioenreglement 2006 van stichting C (versie 2014) in het geding gebracht. In het licht van het nader onderbouwde verweer van de curator heeft werknemer, op wie de stelplicht en bewijslast rust, zijn vordering op bedrijf A onvoldoende gemotiveerd. Het bestaan van de vordering blijkt immers niet uit de jaarrekening van bedrijf B die de curator naar aanleiding van het tussenvonniss in het geding heeft gebracht. Dit is het gevolg van het feit dat sprake is van een geconsolideerde rapportage, waarin niet specifiek wordt gesproken over een post voor bedrijf B/bedrijf A, laat staan (nog meer specifiek) werknemer. Dat deze specifieke informatie in de jaarrekening ontbreekt, komt in de verhouding tussen werknemer en de curator voor risico van werknemer, aangezien op hem de stelplicht en bewijslast rusten. Daarnaast herhaalt de rechtbank dat het gaat om een voorwaardelijke pensioenaanspraak. Aan de voorwaarde van financiering voor pensioenopbouw is in het geval van werknemer niet voldaan. Werknemer heeft aangevoerd dat het niet redelijk is dat de keuze van werkgever om nog niet te financieren in zijn nadeel werkt. Voor zover werknemer hiermee bedoelt een beroep te doen op de aanvullende werking van de redelijkheid en billijkheid, slaagt dit beroep niet. Dat nadeel is immers het risico van een voorwaardelijke aanspraak. Daarnaast kan de keuze die werkgever heeft gemaakt over de wijze van financiering van de garantieregeling niet aan de curator worden toegerekend. Daarnaast slaagt het beroep van werknemer op artikel 52.3 van het Pensioenreglement ook niet. De curator heeft in dit verband terecht aangevoerd dat artikel 52.3 in verbinding met artikel 52.1 onder b en artikel 23 van het Pensioenreglement, waarin voor bepaalde gevallen wordt voorzien in een gedeeltelijke pensioenopbouw, (de rechtbank begrijpt:) betrekking heeft op werknemers die werden ontslagen op individuele basis of via een sociaal plan en hebben vastgelegd dat die artikelen ook na uitdiensttreding van toepassing blijven. Omdat in dit geval sprake is van ontslag op grond van artikel 40 Fw, doet die situatie zich niet voor.

Dit tezamen brengt met zich mee dat niet vast is komen te staan dat werknemer jegens bedrijf A aanspraak kan maken op het vroegpensioen op grond van de garantieregeling. De rechtbank zal de vordering tot verificatie en erkenning in het faillissement van bedrijf A daarom afwijzen. Dat geldt ook voor de vordering die strekt tot een bevel aan de curator om de vordering van werknemer te erkennen en te plaatsen op de lijst van erkende preferente schuldeisers in het faillissement van bedrijf A. Gelet op het feit dat werknemer in het ongelijk wordt gesteld, moet hij daarom de proceskosten betalen.

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 04-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2024:8935

**Zaaknummer:** C/05/426884 / HZ ZA 23-332

**Rechters:** K.H.A. Heenk

**Advocaten:** M.P.J. Rubens en C.R.G. Gäbler

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Werkneemster wordt twee keer op staande voet ontslagen. Het eerste ontslag op staande voet houdt geen stand, omdat werkgeefster niet heeft kunnen aantonen dat werkneemster heeft gelogen over haar arbeidsongeschiktheid. Daarnaast levert het verrichten van nevenwerkzaamheden na het eerste ontslag op staande voet geen grond op voor het tweede ontslag op staande voet.***

### *Feiten*

Werkneemster is sinds 1 november 2022 in dienst bij werkgeefster als beheerder-huismeester. Werkneemster heeft zich op 8 juli 2024 ziekgemeld. Op 18 juli 2024 heeft werkneemster een telefonisch consult met de bedrijfsarts gehad, waaruit volgt dat hij haar ongeschikt acht voor haar eigen werk. Op 9 augustus 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij onder valse voorwendselen niet is komen werken (zij is volgens werkgeefster in werkelijkheid niet ziek). Werkneemster heeft na het ontslag werkzaamheden verricht voor bedrijf A. Op 31 oktober 2024 is werkneemster door werkgeefster opnieuw op staande voet ontslagen (met dezelfde reden). Dit keer wordt wel ter onderbouwing aangehaald dat werkneemster sinds kort werkzaamheden verricht voor bedrijf A, terwijl zij zich ziek heeft gemeld. Werkneemster verzoekt de kantonrechter – primair – het ontslag op staande voet van 9 augustus 2024 te vernietigen en werkgeefster te veroordelen aan werkneemster het overeengekomen salaris te betalen vanaf 9 augustus tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen rechtsgeldig is geëindigd. Hetzelfde wordt – primair – gevorderd met betrekking tot het ontslag op staande voet van 31 oktober 2024.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Het ontslag op staande voet van 9 augustus*

Het is in de eerste plaats aan de bedrijfsarts voorbehouden om te beoordelen of een werknemer al dan niet arbeidsongeschikt is. In onderhavig geval heeft de bedrijfsarts – onder

meer – in het advies van 18 juli 2024 geoordeeld dat werkhervatting in de vier weken daarna niet aan de orde kon zijn. Na die vier weken zou de belastbaarheid opnieuw moeten worden beoordeeld. Van een tweede beoordeling door de bedrijfsarts is het echter niet gekomen, omdat werkneemster nog voor het verstrijken van de vier weken op staande voet is ontslagen. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om haar twijfels omtrent het advies aan de bedrijfsarts kenbaar te maken. De bedrijfsarts had werkneemster dan kunnen oproepen teneinde te onderzoeken of de eerdere adviezen moesten worden bijgesteld. Indien werkgeefster zich daarna nog altijd niet kon vinden in de beoordeling van de bedrijfsarts, had het op haar weg gelegen om via het UWV een deskundigenoordeel aan te vragen. Daar komt bij dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd waarom moet worden aangenomen dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was. Zo is niet gebleken dat werkneemster voor het ontslag op staande voet van 9 augustus 2024 werkzaamheden heeft verricht bij bedrijf A. Daarnaast is niet gebleken dat werkgeefster, voor de mededeling van het ontslag op staande voet, hoor en wederhoor heeft toegepast. Daarmee heeft werkgeefster zich niet als een goed werkgever gedragen en is zij te snel overgegaan tot het ontslag op staande voet. Tot slot heeft werkgeefster in de ontslagbrief niet toegelicht waarom zij meende dat werkneemster niet daadwerkelijk arbeidsongeschikt was, zodat werkneemster zich na het gegeven ontslag tegen dit verwijt niet kon verweren. Dit tezamen brengt met zich mee dat het ontslag op staande voet van 9 augustus niet rechtsgeldig is, waardoor het verzoek van werkneemster tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. Tevens heeft werkneemster recht op loon, althans ziekengeld, omdat de arbeidsovereenkomst voortduurt. Gelet op het feit dat werkgeefster in het ongelijk is gesteld, moet zij de proceskosten betalen.

#### *Het ontslag op staande voet van 31 oktober*

Werkneemster betwist niet dat zij na het ontslag op staande voet van 9 augustus 2024 werkzaamheden heeft verricht bij bedrijf A. Hiermee staat vast dat werkneemster werkzaamheden heeft verricht tijdens ziekte, aangezien de arbeidsovereenkomst na 9 augustus 2024 is blijven doorlopen en werkneemster bij werkgeefster niet heeft gemeld dat zij weer in staat was om werkzaamheden te verrichten. Naar het oordeel van de kantonrechter kan dit enkele gegeven echter niet dwingend leiden tot de conclusie dat werkneemster daarom in het geheel niet arbeidsongeschikt was. In dat kader wijst de kantonrechter allereerst op het advies van de bedrijfsarts van 18 juli 2024. In dat advies heeft de bedrijfsarts namelijk niet vastgesteld dat werkneemster in het geheel niet in staat was om werkzaamheden te verrichten. In het verlengde daarvan is van belang dat er niets is aangevoerd over de aard en de omvang van de werkzaamheden die werkneemster bij bedrijf A verrichtte. Ten slotte weegt de kantonrechter zwaar mee dat werkgeefster werkneemster op 9 augustus 2024 tijdens ziekte, zonder dringende reden en zonder enige vorm van hoor en

wederhoor, op staande voet heeft ontslagen. Voor zover werkgeefster aan het ontslag ten grondslag bedoelde te leggen dat werkneemster (door te werken terwijl zij arbeidsongeschikt was) haar verplichtingen bij ziekte en re-integratie heeft geschonden, geldt dat het schenden van verplichtingen bij ziekte en re-integratie in beginsel geen dringende reden voor een ontslag op staande voet kan vormen. Ook ziet de kantonrechter geen bijkomende omstandigheden die meebrengen dat, in dit geval, het niet volledig inlichten van de bedrijfsarts wel kwalificeert als een dringende reden. Dit brengt met zich mee dat het ontslag op staande voet van 31 oktober 2024 eveneens niet rechtsgeldig is gegeven. Het verzoek van werkneemster tot vernietiging van ook dat ontslag wordt toegewezen. Hierdoor heeft zij recht op loon en zal werkgeefster, als de in het ongelijk gestelde partij, de proceskosten moeten betalen.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 13-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2024:21433

**Zaaknummer:** 11336970

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** P.H.J. Körver en S.J. te Boekhorst

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:611 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Toetreding als vennoot tot vennootschap? Geen einde aan arbeidsovereenkomst. Werkgever moet re-integratieverplichtingen nakomen en achterstallig salaris betalen.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 1 september 2023 bij werkgever in dienst getreden als algemeen medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die eindigt op 1 september 2025. De cao Verblijfsrecreatie is van toepassing. Op 1 december 2023 werd werknemer als vennoot van werkgever ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Inmiddels is hij weer uitgeschreven als vennoot. Werknemer heeft zich op 3 en 8 augustus 2024 ziekgemeld. Werkgever heeft echter geen bedrijfsarts ingeschakeld. Het salaris over juli 2024 is slechts deels betaald en daarna is helemaal niets meer uitbetaald. Werknemer stelt dat hij sinds die gedeeltelijke betaling in juli geen loon meer heeft ontvangen en vermoedt dat werkgever niet van plan is om loon tijdens zijn ziekte door te betalen. Hij benadrukt dat hij geen vennoot is en dat hij wil re-integreren om weer aan het werk te gaan.

Werknemer vordert betaling van achterstallig salaris over de afgelopen maanden en het maandelijks salaris zolang de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is beëindigd. Hij vraagt ook om betaling van opgebouwd vakantiegeld en een wettelijke verhoging vanwege het te laat betalen van loon. Daarnaast eist hij wettelijke rente over de bedragen die al opeisbaar zijn of nog opeisbaar worden. Verder verzoekt hij dat werkgever een bedrijfsarts inschakelt om zijn re-integratie mogelijk te maken.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt dat werknemer en werkgever op 1 september 2023 een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Werkgever stelt dat deze arbeidsovereenkomst is beëindigd omdat werknemer zou zijn toegetreden tot de vennootschap. Werknemer erkent dat hij een document bij de Kamer van Koophandel heeft ondertekend, maar geeft aan dat hij de Nederlandse taal onvoldoende begrijpt om te weten wat hij tekende. Vermoedelijk ging het om een inschrijvingsformulier als vennoot. Een inschrijving bij de Kamer van Koophandel

heeft echter geen rechtscheppende werking.

#### *Vennootschap*

Er is geen vennootschapscontract of mondelinge afspraak gesloten waarin werknemer als vennoot werd aangemerkt. Er zijn geen afspraken gemaakt over rechten of plichten als vennoot en werknemer had geen zeggenschap binnen het bedrijf. Hij ontving hetzelfde nettobedrag als voorheen en er is geen bewijs van een winstaandeel of afspraken daarover. Op 15 juli 2024 werd werknemer zonder medeweten en instemming uitgeschreven als vennoot, zonder enige afwikkeling van de vennootschap. De kantonrechter concludeert dat het ondernemerschap van werknemer een schijnhandeling was om werkgeverslasten te vermijden en dat hij altijd werknemer is gebleven. Na zijn uitschrijving verrichtte hij nog enkele dagen werk, wat wijst op het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst. Werknemer meldde zich op 3 en 8 augustus 2024 ziek. Volgens de cao is werkgever verplicht om tijdens ziekte 95% van het salaris te betalen.

#### *Achterstallig salaris en re-integratie*

Het achterstallige salaris over juli 2024 wordt volledig toegewezen. Het salaris over augustus 2024 tot de ziekmelding wordt toegewezen, waarna 95% van het salaris moet worden betaald tot herstel of rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Wettelijke verhoging en rente worden toegewezen over te laat betaalde bedragen. De vordering voor vakantiegeld wordt afgewezen wegens gebrek aan bewijs van opeisbaarheid. Werkgever moet binnen 14 dagen de toegekende bedragen betalen. Ook moet een bedrijfsarts worden ingeschakeld om de re-integratie van werknemer mogelijk te maken, met een dwangsom bij niet-nakoming.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 07-11-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:7946

**Zaaknummer:** 11315165 \ CV EXPL 24-5064

**Rechters:** R.A.J. van Leeuwen

**Advocaten:** Y. Ersoy

**Wetsartikelen:** 7:625 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Toestemming opzegging arbeidsovereenkomst door het UWV. Foutief verzoek werkneemster gehandhaafd. Billijke vergoeding niet onderbouwd, afwijzing verzoeken.***

#### *Feiten*

Werkneemster is sinds 2000 in dienst bij werkgeefster in de functie van allround productiemedewerkster. Werkgeefster houdt zich bezig met de productie en verkoop van zoute snacks. Op 29 mei 2024 heeft het UWV werkgeefster toestemming gegeven om de arbeidsovereenkomst met werkneemster vanwege bedrijfseconomische redenen op te zeggen. Ook is er volgens het UWV geen mogelijkheid om werkneemster te herplaatsen. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst in de brief van 31 mei 2024 opgezegd per 1 september 2024. Werkneemster verzoekt primair het ontslag nietig te verklaren en subsidiair om betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Verder verzoekt werkneemster doorbetaling van haar loon en betaling van de proceskosten.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Ter zitting*

De kantonrechter heeft op de zitting aan de orde gesteld dat artikel 7:682 lid 1 onder a BW slechts de mogelijkheid biedt tot herstel van de arbeidsovereenkomst en niet tot nietigverklaring van het ontslag, zoals werkneemster heeft verzocht. De gemachtigde van werkneemster heeft daarop verduidelijkt dat het gaat om de beoordeling van de rechtmatigheid van het ontslag en dat hij bedoelt om tot herstel van de arbeidsovereenkomst te komen. Hij heeft ter zitting zijn verzoek tot nietigverklaring van het ontslag echter herhaald en zijn verzoek niet gewijzigd. Ook is er geen bedrag gekoppeld aan de subsidiair verzochte billijke vergoeding, noch in het petitum, noch in het lichaam van het verzoekschrift.

Het is niet aan de kantonrechter om de omvang van de billijke vergoeding zonder enig houvast te bedenken en vast te stellen. De kantonrechter wijst dit deel van het verzoek dan

ook om die reden af. Uit het voorgaande volgt dat de kantonrechter niet tot een inhoudelijk oordeel over de opzeggingsgrond komt, wegens de onkunde van de gemachtigde van werkneemster. Zelfs als de kantonrechter tot een beoordeling zou komen, overweegt hij ten overvloede het volgende.

#### *Verval van functie*

Verzoekster stelt dat haar functie niet overbodig is geworden, omdat de werkzaamheden op de productielijnen waar zij eerder werkte, nog steeds worden uitgevoerd, namelijk door uitzendkrachten. Volgens haar moet het werk op basis van de wederindiensttredingsvoorwaarde van het UWV aan haar worden aangeboden. Verweerster stelt dat het werk afhankelijk is van de vraag van klanten en dat er alleen bij hoge werkdruk handmatige verpakkingswerkzaamheden plaatsvinden. De werkzaamheden zijn zo beperkt en onregelmatig dat er geen vast personeel voor ingezet kan worden, daarom maakt verweerster gebruik van uitzendkrachten. Bovendien wordt het handmatige werk in 2025 geautomatiseerd, waardoor de uitzendkrachten overbodig zullen zijn. De kantonrechter oordeelt dat verzoekster onvoldoende heeft aangetoond dat haar functie niet is vervallen. Verweerster heeft de situatie goed onderbouwd, terwijl verzoekster hier onvoldoende tegen in is gegaan. Het is begrijpelijk dat in zulke wisselende omstandigheden geen vast personeel, zoals verzoekster, kan worden ingezet.

#### *Herplaatsing*

Verzoekster stelt dat zij in het verleden als operator heeft gewerkt en na het volgen van een taal cursus herplaatst kan worden. Verweerster betwist dit, omdat werkneemsters kennis van de Nederlandse taal daarvoor onvoldoende is. Daarnaast heeft zij niet het vereiste mbo 3/4-niveau.

De kantonrechter oordeelt dat verzoekster onvoldoende heeft aangetoond dat zij geschikt is voor de functie van operator. Er is geen bewijs dat zij zelfstandig als operator heeft gewerkt of de ambitie had door te groeien. Het opleiden van Poolse medewerkers betekent niet dat verzoekster ook geschikt is voor de functie. Daarom wordt herplaatsing niet mogelijk geacht en wordt het verzoek om herstel of een billijke vergoeding afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 06-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:6643

**Zaaknummer:** 11336387 LE VERZ 24-51

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** R. Olde

**Wetsartikelen:** 7:682 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub a BW

## RECHTSPRAAK

### ***Buschauffeur RET op staande voet ontslagen vanwege duwen passagier. Ontslag op staande voet vernietigd. Wel ontbinding op de grond vanwege ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 2000 in dienst bij de RET als buschauffeur bij RET. Werknemer is op 10 september 2024 op staande voet ontslagen. De aanleiding voor het ontslag is een incident waarbij werknemer op 6 september 2024 een 13-jarige passagier met de deur van zijn chauffeurscabine terugduwde achter de gele streep in de bus. Werknemer vecht dit ontslag aan. Werknemer stelt dat hij handelde uit veiligheidsoverwegingen, omdat de jongen zijn zicht beperkte. RET stelt echter dat werknemer te hardhandig heeft gehandeld, hetgeen zou worden bevestigd door camerabeelden. Werknemer is het niet eens met het ontslag en eist vernietiging van het ontslag, doorbetaling van zijn loon en wedertewerkstelling. RET vraagt bij vernietiging van het ontslag om ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder transitievergoeding, vanwege verwijtbaar handelen van werknemer.

#### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt.

#### *Ontslag op staande voet*

Vast staat dat werknemer niet correct heeft gehandeld. Uit de camerabeelden blijkt dat de jongen waarschijnlijk door de drukte in de bus onbewust weer voor de streep is beland en mogelijk werknemer niet heeft gehoord toen hij hem opnieuw waarschuwde. Het met flinke kracht terugduwen van de jongen met de deur van de chauffeurscabine wordt door de rechter als onjuist gedrag aangemerkt. Werknemer had op een andere manier moeten ingrijpen, bijvoorbeeld door de jongen nogmaals duidelijk te waarschuwen of, als dat niet werkte, de bus stil te zetten en hem uit te laten stappen. Dit heeft hij niet gedaan. Hoewel dit gedrag verwijtbaar is, kwalificeert het incident niet als ernstig genoeg om als dringende reden voor ontslag op staande voet te gelden. Het ontslag wordt daarom vernietigd, en RET wordt verplicht het loon door te betalen met wettelijke verhoging en rente.

### *Ontbinding*

De kantonrechter oordeelt dat werknemer tijdens de busrit op 6 september 2024 onjuist heeft gehandeld en dat het incident hem valt te verwijten. Gezien zijn langdurige en vlekkeloze dienstverband, is deze eenmalige gedraging echter niet zwaar genoeg om te kwalificeren als een voldragen e-grond. Er is geen sprake van zodanig verwijtbaar of ernstig verwijtbaar handelen dat van RET niet langer kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

RET verzoekt vervolgens om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege een verstoorde arbeidsrelatie. De rechter stelt vast dat de verhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. RET heeft door het incident het vertrouwen in werknemer verloren, mede omdat hij geen zelfreflectie toont en blijft volhouden dat hij juist handelde. Ook werknemer geeft aan geen vertrouwen meer te hebben in RET. Hierdoor is verdere samenwerking niet mogelijk en herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden met een opzegtermijn van vier maanden, waardoor deze eindigt op 1 april 2025.

Werknemer ontvangt een transitievergoeding van € 34.976,30 bruto, omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer krijgt geen billijke vergoeding, omdat de verstoring van de arbeidsrelatie aan zijn eigen gedrag te wijten is.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 20-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2024:12941

**Zaaknummer:** 11325737 VZ VERZ 24-8308

**Rechters:** W.J.J. Wetzels

**Advocaten:** B.L. 't Hart en K. Oosterveld

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW

## RECHTSPRAAK

***Herstel arbeidsovereenkomst medewerker buitendienst.  
Ontbindingsverzoek gemeente berust op indirect onderscheid  
(WGBH/CZ) en is in eerste aanleg ten onrechte toegewezen. ADHD  
met PTSS wordt aangemerkt als handicap of chronische ziekte in de  
zin van de WGBH/CZ.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 november 2020 voor 36 uur per week in dienst getreden bij een gemeente in de functie van medewerker buitendienst. Werknemer is gediagnosticeerd met ADHD en PTSS. Op 4 september 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In het re-integratieadvies van de bedrijfsarts van 31 oktober 2023 staat dat het ziekteverzuim begon met fysiek medische beperkingen, dat deze beperkingen inmiddels verdwenen zijn, dat uitgegaan wordt van een betermelding vanaf 14 september 2023 en dat thans sprake is van een arbeidsconflict. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van de gemeente de arbeidsovereenkomst tussen partijen op de e-grond ontbonden per 1 maart 2024, onder toekenning van de transitievergoeding. De kantonrechter heeft hieraan ten grondslag gelegd dat sprake is van verwijtbaar handelen van werknemer, dat niet is aangetoond dat hij arbeidsongeschikt is (zodat het opzegverbod niet van toepassing is) en dat voorts niet is voldaan aan de vereisten voor toepasselijkheid van het verbod van onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte. Werknemer verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst.

### *Oordeel*

Naar het oordeel van het hof heeft werknemer voldoende onderbouwd dat is voldaan aan de eis van een langdurige lichamelijke of geestelijke beperking en dat die beperking, gelet op de fysieke en sociale drempels, volledige deelname aan het beroepsleven belet (art. 4 aanhef en onder b Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ)). Het hof licht dat als volgt toe. Werknemer heeft aangevoerd dat zijn functioneren in bredere zin werd beïnvloed door ziekte en gebrek, namelijk ADHD en zeer waarschijnlijk PTSS. Door de ADHD is hij druk, hectisch, snel afgeleid en in de regel niet in staat om administratieve taken te verrichten. De kritiek van de gemeente op zijn functioneren komt erop neer, aldus

werknemer, dat hij impulsief handelt, zijn eigen weg bepaalt, nieuwe taken oppakt waardoor lopende taken nog niet zijn afgerond en een administratief protocol als verlofaanvragen niet goed afhandelt. De gemeente heeft naar voren gebracht dat zij niet betwist dat werknemer kampt met ADHD en PTSS. Het is niet in geschil dat de gemeente er tijdens het dienstverband met werknemer van op de hoogte was dat hij gedragsproblemen had die werden toegeschreven aan ADHD. In een aantal rapporten, van onder meer een psychiater en een GZ-psycholoog, is een toelichting gegeven op de diagnose en op de beperkingen die werknemer ondervindt in zijn dagelijkse functioneren. De diagnoses ADHD en PTSS zijn in die rapporten bevestigd. Het hof neemt op grond van de rapporten als vaststaand aan dat werknemer te maken heeft met langdurige beperkingen die volledige deelname aan het beroepsleven beletten. De bij werknemer gediagnosticeerde ADHD met PTSS moet dan ook worden aangemerkt als handicap of chronische ziekte in de zin van de WGBH/CZ. Op grond van artikel 2 lid 1 WGBH/CZ rustte op de gemeente de verplichting te onderzoeken of aan de beperkingen waarmee werknemer in het dagelijkse werk te maken had tegemoet kon worden gekomen door het verrichten van aanpassingen zoals in deze bepaling voorzien. Daartoe rustte op haar onder meer de verplichting behoorlijk onderzoek te doen naar de aard van de aandoening van werknemer en de gevolgen daarvan voor zijn dagelijkse werkzaamheden. De inschakeling van een coach kan niet worden aangemerkt als behoorlijk onderzoek. Voor werknemer is medische behandeling, waaronder medicatie, aangewezen. In het licht hiervan kan ook niet worden aangenomen dat de overige door de gemeente gestelde maatregelen (waaronder overplaatsing naar andere teams en een buddysysteem) adequaat waren. De gemeente heeft niet voldaan aan haar verplichting ex artikel 2 lid 1 WGBH/CZ. Het hof acht voldoende aannemelijk dat de verschillende gronden die de gemeente aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag heeft gelegd, te maken hebben met de beperkingen die voor werknemer voortvloeiden uit ADHD en PTSS. Het ontbindingsverzoek berust dan ook op indirect onderscheid als bedoeld in artikel 1 aanhef en onder c WGBH/CZ. Het ontbindingsverzoek is in eerste aanleg ten onrechte toegewezen. Het hof herstelt de arbeidsovereenkomst tussen partijen met ingang van 1 maart 2024 (datum ontbinding). Werknemer hoeft de reeds uitbetaalde transitievergoeding niet terug te betalen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Den Haag

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHDHA:2024:2373

**Zaaknummer:** 200.340.138/01

**Rechters:** R.J.F. Thiessen, R.G.C. Veneman en P.Th. Sick

**Advocaten:** L.R. Breuker en A.W.A. Varkevisser

**Wetsartikelen:** WGBH/CZ en 7:683 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontslag op staande voet van trambestuurder die een telefoon in zijn hand houdt en daar af en toe op kijkt niet rechtsgeldig omdat het sanctiebeleid onvoldoende duidelijk kenbaar was. Wel ontbinding van de arbeidsovereenkomst op e-grond.***

#### *Feiten*

Werknemer is sinds 6 september 2010 in dienst van GVB Exploitatie B.V. (hierna: GVB), laatstelijk als trambestuurder. GVB heeft op verschillende manieren het (aangescherpte) verbod op het gebruik van de mobiele telefoon onder de aandacht gebracht. Op 20 september 2021 heeft GVB op haar intranet een bericht geplaatst met als kop 'Externe controles telefoongebruik'. Met instemming van haar ondernemingsraad heeft GVB vanaf 20 september 2021 medewerkers van beveiligingsbureau Pinkerton ingezet, die controleren of een bestuurder het verbod op het gebruik van mobiele telefoons overtreedt en zo ja op welke wijze. GVB heeft op 23 juni 2023 op haar intranet een bericht geplaatst met als kop 'Geen telefoongebruik in het voertuig tijdens je dienst' waarin voor zover van belang het volgende staat: 'Let op: het sanctiebeleid dat per 20 september 2021 is verscherpt geldt nog steeds. Bij gebruik van je mobiele telefoon moet je rekening houden met ontslag (op staande voet).' Een ander bericht met als kop 'Telefoongebruik op de tram in vele opzichten een groot risico' vermeldt onder meer: 'Afgelopen periode hebben we als GVB helaas afscheid moeten nemen van enkele collega trambestuurders. Doodzonde en des te pijnlijker omdat we deze collega's hebben moeten ontslaan omdat ze een groot en cruciaal risico hebben genomen, namelijk actief telefoongebruik op de tram'. Op 21 augustus 2023 heeft werknemer tijdens zijn dienst zijn mobiele telefoon tussen zijn benen gehad, in zijn hand gehouden en ernaar gekeken. Op 21 en 22 augustus 2023 heeft GVB hierover gesprekken gevoerd met werknemer. Werknemer heeft (uiteindelijk) erkend dat hij de telefoon bij zich had, aan had staan en erop had gekeken, omdat hij zich zorgen maakte over zijn thuissituatie. Op 23 augustus 2023 is werknemer door GVB op staande voet ontslagen vanwege actief telefoongebruik. De kantonrechter heeft bij de bestreden beschikking onder meer het ontslag op staande voet vernietigd en het voorwaardelijk verzoek van GVB tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen. Tegen dit oordeel en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt GVB in hoger beroep op.

*Oordeel**Ontslag op staande voet*

Naar het oordeel van het hof is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven, omdat het voor werknemer onvoldoende kenbaar was dat GVB de hem verweten gedraging zou sanctioneren met de zwaarste sanctie in het arbeidsrecht, te weten ontslag op staande voet. Het hof is van oordeel dat GVB niet duidelijk genoeg over het voetlicht heeft gebracht dat in beginsel ontslag op staande voet volgt bij actief telefoongebruik. GVB heeft werknemer bestraft voor het overtreden van de regels van haar veiligheidsbeleid, te weten 'het vasthouden van en kijken naar zijn telefoon tijdens zijn dienst', terwijl voldoende aannemelijk is geworden dat GVB slechts op één moment, namelijk op 20 september 2021 via één communicatiekanaal, te weten een bericht op intranet, de mogelijkheid van ontslag op staande voet letterlijk heeft genoemd. In alle andere berichten ontbreken de woorden 'op staande voet'. Het hof is van oordeel dat GVB haar beleid met dat ene (duidelijke) bericht onvoldoende kenbaar heeft gemaakt om daaraan de sanctie van een ontslag op staande voet te kunnen verbinden. Niet gebleken is dat werknemer bewust in strijd met de waarheid heeft verklaard in de zin dat hij in het eerste gesprek niet volledig is geweest. Overigens is deze omstandigheid ook niet ernstig genoeg om zelfstandig het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Het hof komt tot de conclusie komt dat de kantonrechter het ontslag op staande voet terecht heeft vernietigd.

*E-grond*

Het hof komt tot het oordeel dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek ten onrechte heeft afgewezen op de e-grond. Werknemer heeft als trambestuurder één taak en dat is de passagiers (en de tram) op tijd en veilig van A naar B te brengen. Door tijdens het rijden op zijn mobiele telefoon te kijken terwijl hij die mobiele telefoon tussen zijn benen had liggen of in zijn hand hield, heeft werknemer zijn aandacht gedurende die momenten niet op de weg en het overige verkeer gehad. Daarmee heeft werknemer aanzienlijke risico's voor de veiligheid van de passagiers, de overige verkeersdeelnemers, zichzelf en het materieel van GVB in het leven geroepen. Werknemer heeft met zijn gedragingen niet alleen gehandeld in strijd met het veiligheidsbeleid van GVB, maar ook met het bepaalde in artikel 61a RVV 1990 waarin het vasthouden van een mobiele telefoon tijdens het rijden strafbaar is gesteld en gesanctioneerd wordt. De gedragingen van werknemer zijn naar het oordeel van het hof gelet op de aard van zijn functie en het beleid van GVB zodanig ernstig dat van GVB niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat de risico's zich niet hebben verwezenlijkt en er zich geen ongelukken hebben voorgedaan of schade is opgelopen, maakt het voorgaande niet anders. Hetzelfde geldt voor de omstandigheid dat werknemer sinds zijn tewerkstelling tot op

heden kennelijk naar tevredenheid heeft gefunctioneerd, waarbij het hof nog opmerkt dat werknemer vanwege een medisch probleem na de bestreden beschikking niet steeds als bestuurder heeft gefunctioneerd. Dat betekent dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek ten onrechte heeft afgewezen. Het hof zal bepalen dat de arbeidsovereenkomst zal eindigen op de kortst mogelijke datum. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zal het verzoek van werknemer om toekenning van de transitievergoeding worden afgewezen. Voor toekenning van een billijke vergoeding aan werknemer bestaat evenmin aanleiding.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 10-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:3398

**Zaaknummer:** 200.339.408/01

**Rechters:** M.L.D. Akkaya, W. Aardenburg en K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** mr. O. van der Kind en D.H.J. van Roeters Lennep

**Wetsartikelen:** 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:677 BW en 7:683 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Ontslag op staande voet wegens het aannemen en meenemen van contant geld is ten onrechte gegeven.***

#### *Feiten*

MN is een groothandel in bouwmaterialen met zo'n 140 vestigingen. Werknemer was sinds 1 februari 2019 in dienst van BMN op de vestiging in Rhenen. Sinds 1 december 2021 werkte hij in de functie van chef magazijn, waar hij leiding gaf aan drie collega's. De heer X is vanaf 1 januari 2024 vestigingsmanager van de vestiging in Rhenen en leidinggevende van werknemer. Op 15 februari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden met werknemer waarbij namens BMN X en de HR-adviseur aanwezig waren. Op de vraag aan werknemer of hij ermee bekend was dat er contant geld in omloop was binnen BMN, heeft werknemer verklaard dat hij daarvan op de hoogte was. Hij vertelde dat hij de dag ervoor een bedrag van € 50 contant van een klant als fooi had ontvangen, dat hij het geld in zijn portemonnee had gestopt en aan het einde van de werkdag mee naar huis had genomen. Op het moment van het gesprek zat het geld nog in zijn portemonnee. Hij vertelde ook dat hij een fooienpot had waarin hij fooien stopte en waarvan hij de collega's van het magazijn wel eens trakteerde. BMN heeft werknemer na een kort beraad aan het einde van het gesprek op staande voet ontslagen. BMN heeft het ontslag op staande voet bevestigd in de brief van 16 februari 2024 waarin onder meer het volgende staat. 'Wij hebben jou aangegeven dat een "fooi" gaat om maximaal enkele euro's en niet om bedragen van € 50,-. In dit geval is er sprake van een dienst waar een klant via een bon voor dient te betalen. Er is daarnaast geen enkele reden om dit bedrag in jouw eigen portemonnee te stoppen en te houden. (...) Op basis van de melding en het erkennen van het aannemen en meenemen van contant geld, moeten wij stellen dat er sprake is van diefstal. Jouw handelwijze kunnen wij dan ook niet tolereren en is onacceptabel. De bovenstaande feiten zijn ieder afzonderlijk als ook in hun onderlinge samenhang gezien een dringende reden voor ons om de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. (...)'. Werknemer heeft het ontslag op staande voet in eerste aanleg aangevochten. De kantonrechter heeft de verzoeken van werknemer afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

#### *Oordeel*

Vast staat dat hij heeft erkend dat hij op 14 februari 2024 € 50 van een klant heeft gekregen, aangenomen en bij zich heeft gehouden. Hij heeft verklaard dat hij dat bedrag heeft beschouwd als fooi voor de servicewerkzaamheden die hij voor die klant had verricht. Zowel ter gelegenheid van de mondelinge behandeling bij de kantonrechter als bij het hof is aan partijen onder meer gevraagd nader toe te lichten wat zij verstaan onder 'een fooi' en onder 'het verlenen van service aan klanten'. Dit laatste ziet op werkzaamheden die voor een klant gratis worden verricht, dus zonder dat de klant daarvoor een financiële vergoeding hoeft te betalen. BMN heeft verklaard dat een fooi een klein bedrag van hoogstens enkele euro's betreft die een klant betaalt bovenop het bedrag dat hij voor geleverde materialen of diensten moet betalen. Werknemer betwist dit niet, maar ziet daarnaast ook als fooi een gift van een klant aan de medewerker die voor die klant werkzaamheden verricht die als service moeten worden aangemerkt. BMN heeft dit standpunt van werknemer betwist en heeft gewezen op de omstandigheid dat werknemer voorbijgaat aan het feit dat voor elke werkzaamheid, ook voor servicewerkzaamheden, een bon moet worden aangemaakt en dat een bon voor de door hem verrichte werkzaamheden in het geheel ontbreekt, zodat hoe dan ook sprake is van het contant aannemen en meenemen van geld. Daarnaast heeft BMN betwist dat service aan klanten mag worden verricht op de door werknemer beschreven wijze. Op die manier zou immers een aparte geldstroom buiten de boeken en het bedrijf om ontstaan. Zij heeft in dit verband verwezen naar de prijslijst voor houtbewerking waarin is vermeld wat de tarieven zijn voor houtbewerkingen. Werknemer heeft betwist dat voor alle werkzaamheden, dus ook voor als service verrichte werkzaamheden, een bon moest worden aangemaakt. Uit wat partijen hebben verklaard blijkt onder meer dat BMN niet heeft vastgelegd en voor werknemer niet kenbaar was (1) wat als service en wat niet (meer) als service kan worden aangemerkt, (2) wat wel en niet als 'fooi' moet worden aangemerkt en hoe met een ontvangen bedrag al dan niet boven op de factuurprijs moet worden omgegaan en (3) dat voor elke verrichting, betalend of niet, een bon moet worden aangemaakt. Dit met onduidelijkheid tot gevolg. Ter onderbouwing van de dringende reden heeft BMN zich beroepen op de binnen het bedrijf geldende zakelijke gedragscode, de praktijkgids, op de verklaring van X en op twee anonieme verklaringen van medewerkers van BMN. Uit geen van deze stukken of verklaringen blijkt dat er afspraken zijn gemaakt over de hiervoor genoemde drie punten en dat die afspraken ook voor werknemer (en overige medewerkers) kenbaar waren. Dit leidt tot het oordeel dat BMN niet kan worden gevolgd in haar stelling dat werknemer zich heeft schuldig gemaakt aan diefstal, anders gezegd aan het zich ten onrechte toe-eigenen van geld van BMN. Van een dringende reden is geen sprake. Het ontslag op staande voet is ten onrechte gegeven.

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 09-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:7586

**Zaaknummer:** 200.342.982

**Rechters:** M.P.C.J. van Bavel, A.A. van Rossum en G.H. Bunt

**Advocaten:** J.A.P.M. van Dal en S.J. van Ijsendoorn

**Wetsartikelen:** 7:677 BW

## RECHTSPRAAK

### ***Loonvordering tegen (oud-)werkgever grotendeels toegewezen.***

#### *Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 juli 2021 krachtens arbeidsovereenkomst in dienst getreden van de vof genaamd 'Meram Burger Café Restaurant'. De kantonrechter heeft over de hoogte van het tussen partijen in geschil zijnde salaris beslist dat het salaris € 10,50 bruto per uur is. Tegen deze vaststelling heeft geen van partijen gegriefd zodat het hof daarvan zal uitgaan. Het hof begrijpt dat de kantonrechter met de vaststellingen "dat wordt later een ander bedrag" en "later tegen een uurloon van € 13,50 bruto" de salarismwijziging per datum functiewijziging (1 november 2022) heeft bedoeld. Ook hiertegen is niet gegriefd, zodat het hof ook van die vaststelling zal uitgaan. Tussen partijen staat vast dat namens Meram eind oktober 2022 aan werknemer is medegedeeld dat het café-restaurant waar hij voor Meram werkte, gaat sluiten en zal worden overgenomen. Ook staat tussen partijen vast dat in het daaropvolgende overleg tussen Meram en werknemer is overeengekomen dat werknemer met ingang van 1 november 2022 zal gaan werken voor Dizayno, een andere vennootschap van werkgever en wel als verkoopmedewerker in zijn meubelzaak. Ten tijde van deze functiewisseling is het salaris van werknemer verhoogd naar € 13,50 bruto. De arbeidsovereenkomst is op 6 april 2023 geëindigd, volgens werknemer omdat hij zelf ontslag op staande voet heeft genomen omdat hij zijn salaris over maart 2023 nog niet (en dus niet tijdig) had ontvangen, volgens Meram omdat zij werknemer op staande voet ointslagen heeft omdat werknemer ongeoorloofd afwezig was en een andere baan had. Meram heeft hoger beroep ingesteld tegen het oordeel van de kantonrechter.

#### *Oordeel*

Partijen zijn verdeeld over de vraag of werknemer ook per datum functiewisseling uit dienst van Meram en in dienst van Dizayno is getreden. Werknemer heeft dit in het inleidend verzoekschrift min of meer in het midden gelaten. Meram en Dizayno hebben in het verweerschrift in eerste aanleg gesteld dat werknemer er zelf voor gekozen heeft niet 'mee te gaan' bij de overgang van onderneming, maar in dienst te treden bij Dizayno als nieuwe werkgever. De kantonrechter heeft zich hier niet expliciet over uitgelaten en beide

‘werkgevers’ voor het volle pond veroordeeld tot betaling. Dizayno heeft de beslissing van de kantonrechter op dit punt onbegrijpelijk en ‘niet te volgen’ genoemd. Het hof beschouwt dit als een grief tegen de impliciete vaststelling dat beide ‘werkgevers’ voor het geheel aansprakelijk gehouden kunnen worden, zoals de kantonrechter lijkt te hebben aangenomen. De klachten van Meram zijn terecht voorgesteld. De kantonrechter had niet in het midden mogen laten bij wie werknemer gedurende welke periode in dienst is geweest, noch had hij beide werkgevers tot betaling van het totaal over beide arbeidsovereenkomsten verschuldigde bedrag mogen veroordelen. De beschikking waarvan beroep dient reeds om die reden vernietigd te worden. Voor de stelling van werknemer dat de kantonrechter kennelijk beide vennootschappen heeft ‘vereenzelvigd’ biedt de tekst van het proces-verbaal houdende de uitspraak geen enkel aanknopingspunt. Voor die ‘vereenzelviging’ is ook onvoldoende grondslag aanwezig. Het hof komt tot de slotsom dat werknemer ten tijde van de functiewisseling bij een andere werkgever, namelijk Dizayno, in dienst is getreden, onder gelijktijdige beëindiging (met wederzijds goedvinden) van de arbeidsovereenkomst met Meram. Dit laatste omdat tussen partijen vaststaat dat werknemer met een van de vennoten van Meram expliciet heeft besproken om niet over te gaan naar de nieuwe eigenaar van het restaurant, maar te gaan werken voor een van de andere bedrijven van die vennoot, namelijk Dizayno. Onvoldoende is komen vast te staan dat tussen partijen bij de oude arbeidsovereenkomst zou zijn overeengekomen dat werknemer door Meram aan Dizayno zou worden uitgeleend. Dit standpunt heeft werknemer in eerste aanleg niet, althans niet voldoende duidelijk, ingenomen, noch in de eerdere correspondentie en appwisseling tussen partijen. Bovendien is na de ‘functiewisseling’ het (aanmerkelijk hogere) salaris ook niet meer door Meram betaald, maar door Dizayno en was dit voor werknemer kenbaar uit zijn bankafschriften. In het midden kan daarbij blijven wanneer werknemer de loonstroken van Meram, respectievelijk Dizayno heeft ontvangen (waarop wel de naam van de werkgever is vermeld). Ook zonder die loonstroken is voldoende komen vast te staan dat werknemer moest uitgaan van de overgang naar een nieuwe werkgever. Het hof hecht daarbij wel belang aan de brief die werknemer op 19 april 2023 (dus na einde van het dienstverband) zelf aan Dizayno heeft gestuurd, waarvan de openingszinnen luiden: “Ik was bij u in dienst als verkoopmedewerker. Mijn arbeidsovereenkomst stopte op 6 april 2023.” Illustratief acht het hof de reactie van werknemer op de vragen naar het ontvangen van berichten rond aan- en afmelding bij het pensioenfonds horeca, waarop werknemer reageerde met de opmerking dat hij niet op het adres woonde waar zijn officiële post naar toe ging en dat hij wel post gemist kan hebben. Het hof stelt daarom vast dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen in beroep heeft geduurd van 1 juli 2021 tot en met 31 oktober 2022. Voor zover werknemer in deze procedure salaris c.a. claimt over de periode na 31 oktober 2022 wordt dit afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst met Meram per genoemde datum is geëindigd.

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 10-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2024:3573

**Zaaknummer:** 200.338.732/01

**Rechters:** G.C. Boot, H.T. van der Meer en M. Kullmann

**Advocaten:** D. Coskun en L.N. Huizenga

**Wetsartikelen:** 7:628 BW

## RECHTSPRAAK

***Verzoek van ziekenhuis tot het laten eindigen van de arbeidsovereenkomst met een van zijn chirurgen wordt ook in hoger beroep afgewezen. Er is geen verbetertraject doorlopen en de daarnaast gestelde verstoring van de arbeidsrelatie wordt als niet duurzaam beoordeeld.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 9 februari 2015 in dienst bij UMCG. Gedurende het dienstverband zijn ieder jaar jaargesprekken gevoerd met werknemer. In deze gesprekken is geen substantiële kritiek op zijn functioneren geuit. In de loop van 2023 hebben er een aantal voorvallen plaatsgevonden, waarna partijen met elkaar in gesprek zijn gegaan. Werknemer is vrijgesteld van werk. Hij heeft vervolgens aangegeven bereid te zijn een beoordelingstraject in te gaan, maar dat zou alleen moeten zien op de twee voorvallen. De gemoederen in dit gesprek zijn hoog opgelopen. Partijen hebben vervolgens een mediationtraject gestart. Dit heeft niet tot een oplossing geleid. UMCG heeft de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen en UMCG veroordeeld om werknemer binnen vier weken toe te laten tot zijn werkzaamheden. UMCG heeft hoger beroep ingesteld.

### *Oordeel*

UMCG heeft (nagenoeg ieder kalenderjaar) jaargesprekken gehouden met werknemer. Vanaf het najaar van 2018 heeft een begeleidingstraject plaatsgevonden in verband met het door UMCG ervaren gebrek aan zelfreflectie. Het traject is in het voorjaar van 2019 met succes afgesloten. In de verslagen van de daaropvolgende jaargesprekken van 18 oktober 2019, 6 november 2020, 20 januari 2022 is vervolgens over het functioneren van werknemer in de jaren 2019 tot en met 2021 geen noemenswaardige kritiek verwoord, laat staan dat daarbij is verwoord dat werknemer zich had te verbeteren. In 2022 hebben zich vervolgens een aantal bijzonderheden voorgedaan die vervolgens in het verslag van de jaargesprekken van maart 2023 niet dan wel niet negatief terugkomen. Met een en ander kan dan ook niet worden gezegd dat het werknemer al in maart 2023 voldoende duidelijk had moeten zijn dat zowel

zijn medisch-inhoudelijk functioneren als zijn wijze van communiceren zodanig was dat (substantiële) verbetering daarvan niet kon uitblijven en voor UMCG essentieel was om het dienstverband te kunnen laten voortbestaan. UMCG heeft betoogd dat haar kritiek werknemer veelal mondeling is gegeven en dat zij ervan mag uitgaan dat een functionaris op zo'n hoog niveau als een medisch specialist, zoals werknemer is, die kritiek zonder meer ter harte neemt en zich verbetert. Om die reden wordt in een daaropvolgend jaargespreek niet (steeds) teruggekomen op die eerdere mondelinge kritiek, aldus UMCG. Aan dat betoog gaat het hof voorbij. Het niet terugkomen op die mondelinge kritiek is kennelijk een bewuste keuze geweest, terwijl UMCG ook stelt dat werknemer zich die mondelinge kritiek onvoldoende heeft aangetrokken. Juist in zo'n situatie had van UMCG verwacht mogen worden dat zij op die mondelinge kritiek op een geëigend moment als een jaargespreek was teruggekomen en had vastgelegd wat die kritiek was en wat zij op dat punt concreet van werknemer verwachtte. Hierbij is van belang dat UMCG in het najaar van 2018 vanwege concrete kritiek op werknemer een concreet begeleidingstraject noodzakelijk heeft gevonden en daaraan ook uitvoering is gegeven. UMCG was daarmee dus goed bekend met wat van haar als werkgeefster mocht worden verwacht als er een gebrek in het functioneren van een werknemer werd ervaren. In 2023 is er bij UMCG substantiële kritiek op het functioneren van werknemer ontstaan, hetgeen werknemer erkent. UMCG vraagt terecht van werknemer verbetering. Het gaat daarbij – zo veel zijn partijen het wel eens – in ieder geval om de competenties 'sensitiviteit', 'organisatie-sensitiviteit', 'communicatie' en 'zelfvertrouwen', onder welke laatste competentie ook 'zelfreflectie' valt. UMCG heeft echter een verbetertraject willen opstarten waar ook andere competenties moeten worden verbeterd, maar het hof ziet daartoe geen aanleiding. Voor een ontslag wegens ongeschiktheid/disfunctioneren is vereist een verbetertraject dat niet het beoogde resultaat heeft gehad. Een daadwerkelijk verbetertraject met betrekking tot het functioneren van werknemer hier niet heeft plaatsgevonden. Anders dan UMCG betoogt, is dat niet (in overwegende mate) aan werknemer te verwijten. Hij heeft immers terecht bezwaren gehad tegen de reikwijdte en de omvang van het door UMCG voorgestelde verbetertraject. Hiermee moet worden vastgesteld dat niet is voldaan aan een essentiële voorwaarde voor een ongeschiktheidsontslag, ofwel de d-grond. Op deze onvoldragen grond kan dan ook geen beëindiging van de arbeidsovereenkomst worden gebaseerd. De arbeidsovereenkomst van werknemer blijft in stand.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 16-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2024:7736

**Zaaknummer:** 200.346.156/01 en 200.346.156/02

**Rechters:** W.F. Boele, M.P.C.J. van Bavel en D.W.J.M. Kemperink

**Advocaten:** K.S. Suls en D.S.M. Wouda

**Wetsartikelen:** 7:669 BW

## RECHTSPRAAK

***De Interieurbouwers B.V. betaalt ondanks afspraak in beëindigingsovereenkomst de juridische kosten van werknemer niet en wordt veroordeeld dit wel te doen. De vordering van werknemer tot vergoeding van de volledige proceskosten wordt afgewezen.***

### *Feiten*

Werknemer was tot 1 mei 2024 werkzaam bij De Interieurbouwers B.V. (hierna: Interieurbouwers). Partijen hebben op 27 februari 2024 een beëindigingsovereenkomst gesloten. De beëindigingsovereenkomst vermeldt dat Interieurbouwers een bijdrage voldoet in kosten van rechtsbijstand tot een maximum van € 4.000 inclusief kantoorkosten en exclusief btw. Op 10 april 2024 heeft de gemachtigde van werknemer een factuur toegestuurd aan Interieurbouwers, die de factuur niet heeft betaald. Interieurbouwers wil de factuur niet betalen, omdat zij de kosten van de rechtsbijstand buitensporig hoog vindt en omdat de gemachtigde van werknemer onnodig traag zou hebben gereageerd in het onderhandelingstraject, waardoor Interieurbouwers een maand langer loon heeft moeten doorbetalen. Werknemer vordert dat de kantonrechter Interieurbouwers veroordeelt om de afspraken uit de beëindigingsovereenkomst na te komen en de werkelijk gemaakte proceskosten van € 12.107,32 te betalen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering van werknemer tot betaling van de factuur wordt toegewezen. Interieurbouwers heeft met het sluiten van die overeenkomst bindende afspraken gemaakt. Interieurbouwers kan niet op die afspraken terugkomen. De vordering tot betaling van de daadwerkelijke proceskosten wordt afgewezen. Ook voor werknemer geldt dat hij een bindende afspraak heeft gemaakt met Interieurbouwers ten aanzien van de gemaakte onkosten. Partijen hebben een bijdrage in de kosten afgesproken, geen volledige vergoeding. Het overige deel moet hij dan ook zelf dragen. Het grootste deel van de kosten is overigens gemaakt vóór ondertekening van de vaststellingsovereenkomst. Indien de geboden compensatie op dat moment onvoldoende was in de optiek van werknemer, dan had hij daar een andere afspraak over moeten maken. Voor een veroordeling van Interieurbouwers tot

betaling van de daadwerkelijke proceskosten ziet de kantonrechter geen grond.  
Interieurbouwers wordt veroordeeld in de proceskosten.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:6937

**Zaaknummer:** 11236920 \ CV EXPL 24-2891

**Rechters:** A.M. Koene

**Advocaten:** mr. E. Asbroek

**Wetsartikelen:**

## RECHTSPRAAK

***Eiseres vordert dat WWplus B.V. haar een (hogere) aanvullende uitkering betaalt. De vorderingen van eiseres worden afgewezen. Ook de door eiseres gevorderde immateriële schadevergoeding wordt afgewezen.***

### *Feiten*

Eiseres heeft tot 1 augustus 2023 gewerkt als docente. Voor het aflopen van haar arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is zij arbeidsongeschikt geraakt. In augustus 2023 heeft eiseres een aanvraag bij WWplus B.V. (hierna: WWplus) ingediend voor een aanvulling op de Ziektewetuitkering. Wwplus heeft eiseres een aanvulling toegekend, met de kanttekening dat eiseres over de periode vanaf het einde van haar dienstverband tot de aanvraag bij WWplus geen recht zou hebben op een aanvullende uitkering omdat de aanvraag te laat was ingediend. Eiseres heeft een klacht ingediend tegen die beslissing van WWplus. WWplus is bij haar standpunt gebleven. In haar dagvaarding heeft eiseres alsnog betaling van € 246,49 gevorderd. In de conclusie van antwoord heeft WWplus aangekondigd uit coulance alsnog over te gaan tot betaling van het over augustus 2023 ingehouden bedrag, omdat er onduidelijkheid bestaat over wanneer eiseres de aanvraag heeft ingediend. Per 1 januari 2024 is de aanvullende uitkering die eiseres ontvangt, verlaagd van € 754,84 naar € 719,84. Per 1 mei 2024 heeft eiseres geen aanvullende uitkering meer ontvangen. Eiseres vordert om WWplus te veroordelen tot betaling van een aanvullende uitkering van januari tot en met april 2024 van € 140, tot betaling van de aanvullende uitkering over de periode mei tot en met oktober 2024, te veroordelen tot betaling van € 1.000 aan immateriële schade en in de proceskosten. Wwplus concludeert tot afwijzing van de vorderingen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. WWplus heeft uiteengezet waarom de aanvullende uitkering vanaf januari 2024 verlaagd is. Dit heeft te maken met de verhoging van het Ziektewetdagloon. Door een verhoging van de Ziektewetuitkering wordt de aanvullende uitkering lager. De kantonrechter overweegt dat WWplus een sluitende toelichting heeft gegeven op de verlaging. De vordering wordt afgewezen. Over de periode mei tot en met

oktober 2024 voert WWplus aan geen uitkering meer te hebben betaald omdat eiseres recht had op aanvulling tot 70% van haar laatstverdiende loon. Haar Ziektewetuitkering was over die periode hoger dan dat bedrag. De kantonrechter volgt het standpunt van WWplus dat zij niet gehouden was eiseres over die periode een aanvullende uitkering te betalen, waardoor de vordering wordt afgewezen. Ten aanzien van haar vordering van € 1.000 als vergoeding van immateriële schade voert eiseres aan dat zij een medische behandeling niet tijdig heeft kunnen starten omdat WWplus te laat op haar aanvraag heeft beslist en de uitkering te laat heeft betaald. WWplus voert aan dat in de Zavo-regeling geen termijn staat waarbinnen beslist moet worden. De kantonrechter ziet niet in op welke grond WWplus verplicht is om aan eiseres een schadevergoeding te betalen. De datum waarop WWplus beslist, is hiervoor onvoldoende, aangezien de Zavo geen beslistermijn bevat. Daarnaast heeft eiseres niet betwist dat zij op 12 september 2023 nog door WWplus opgevraagde informatie heeft opgestuurd naar WWplus terwijl WWplus op 12 oktober 2023 beslist heeft. De proceskosten worden gecompenseerd, eiseres heeft namelijk deels gelijk gekregen omdat WWplus de over augustus 2023 toegepaste korting ongedaan heeft gemaakt.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 17-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2024:6935

**Zaaknummer:** 11273878 \ CV EXPL 24-3109

**Rechters:** R.F. van Aalst

**Wetsartikelen:** Ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregeling voortgezet onderwijs

## RECHTSPRAAK

***OS16 Hoorn B.V. is ontbonden en beëindigd. Dit doet niets af aan de ontvankelijkheid van werknemer in diens verzoek ten aanzien van de onregelmatige opzegging. Verzoeken tot betaling van de billijke vergoeding toegewezen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 7 juli 2016 in dienst getreden bij OS16 Hoorn B.V. (hierna: OS16) als verkoper. In juni 2024 heeft OS16 werknemer geïnformeerd dat de winkel waar werknemer werkzaam was definitief zou sluiten. Op 20 augustus 2024 heeft OS16 een beëindigingsovereenkomst aan werknemer voorgelegd, die deze niet heeft ondertekend. Een week later is werknemer geïnformeerd over de sluiting en dat OS16 vanaf eind augustus niet meer in staat was om de verplichtingen uit het dienstverband na te komen. Werknemer heeft in september 2024 nagevraagd of dit betekende dat de arbeidsovereenkomst als opgezegd moest worden beschouwd. OS16 heeft gereageerd dat er geen middelen meer zijn om de arbeidsovereenkomst op een juridisch correcte wijze te beëindigen. Werknemer verzoekt de kantonrechter de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en OS16 te veroordelen tot wedertewerkstelling en betaling van loon. Subsidiair heeft werknemer verzocht om een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. OS16 voert verweer en stelt dat het verzoek moet worden afgewezen. Daartoe heeft zij samengevat aangevoerd dat de onderneming bij gebrek aan baten is ontbonden.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. OS16 is uitgeschreven uit het Handelsregister en is per 27 september 2024 opgeheven. Op grond van artikel 2:19 lid 5 BW blijft een rechtspersoon na ontbinding voortbestaan voor zover dit voor de vereffening van zijn vermogen nodig is. Dat de vennootschap is ontbonden betekent dus niet zonder meer dat zij niet meer in rechte kan worden betrokken. Daarnaast dateert het verzoekschrift van werknemer van ruim voordat de uitschrijving in het handelsregister heeft plaatsgevonden, zodat de procedure kan worden voortgezet. Het met terugwerkende kracht inschrijven van een opheffing brengt niet mee dat

de vennootschap in deze zaak niet op de juiste wijze in het geding is geroepen dan wel dat de vennootschap of haar vereffenaar geen verweer had kunnen voeren, indien gewenst. Ter zitting heeft werknemer berust in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Vaststaat dat OS16 heeft opgezegd in strijd met de wet omdat zij een ontslagvergunning had moeten aanvragen. Er wordt een billijke vergoeding van € 40.301,71 toegewezen. Dit bedrag is gelijk aan het loon dat werknemer zou hebben ontvangen indien hij nog twee jaar bij OS16 in dienst zou zijn gebleven. Er bestaat volgens werknemer geen aanleiding om aan te nemen dat de arbeidsovereenkomst op de korte termijn zou zijn geëindigd. Werknemer heeft daarnaast aangevoerd dat hij gezien zijn leeftijd en eenzijdige werkervaring moeilijk aan een nieuwe baan zal komen. OS16 heeft geen verweer gevoerd tegen het verzochte bedrag. Ook de gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding worden toegewezen. OS16 wordt in de proceskosten veroordeeld.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 19-12-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2024:12103

**Zaaknummer:** 11347080 \ AO VERZ 24-78

**Rechters:** M. Woerdman

**Advocaten:** R.M. Duijn

**Wetsartikelen:** 2:19 lid 5 BW en 7:681 BW