

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 11, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:365 07-03-2025

Hof

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:126 11-02-2025

Rechtbank

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1443 04-03-2025

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:1257 04-03-2025

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:1210 04-03-2025

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1034 03-03-2025

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1149 28-02-2025

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1141 27-02-2025

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1147 27-02-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1343 27-02-2025

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1135 27-02-2025

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1144 27-02-2025

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1950 26-02-2025

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:856 26-02-2025

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1474 25-02-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2677 24-02-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1158 21-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1858](#) 19-02-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1192](#) 18-02-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1134](#) 18-02-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1625](#) 18-02-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1606](#) 17-02-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1991](#) 13-02-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1822](#) 12-02-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2823](#) 06-02-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1823](#) 06-02-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:2720](#) 21-01-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1151](#) 14-01-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13670](#) 11-03-2024

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig salaris. Afwijzing transitievergoeding, nu werknemer zelf heeft opgezegd en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van werkgeefster en vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig salaris en de transitievergoeding. Werkgeefster is niet verschenen. Tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vordering komt de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en wordt daarom toegewezen, behalve de gevorderde transitievergoeding van € 208,33 (werknemer heeft zelf opgezegd en er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster), € 1000 aan loon en reiskosten en een deel van de gevorderde wettelijke verhoging (vanwege een optelfout in de dagvaarding).

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1144

Zaaknummer: 11366378 \ VV EXPL 24-70 (E)

Rechters: Zander

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig salaris en vakantiegeld.

Feiten

Werknemer is in dienst (geweest) van werkgeefster. Werknemer vordert in kort geding betaling van achterstallig salaris en vakantiegeld. Werkgeefster is niet ter zitting verschenen. Tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1135

Zaaknummer: 11482835 \ VV EXPL 25-4

Rechters: Zander

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft twee arbeidscontracten aangeboden: één voor zeven maanden en één voor twaalf maanden. Contract voor bepaalde tijd afgesproken of toch sprake van onbepaalde tijd?

Feiten

Werknemer is sinds 3 oktober 2023 in dienst bij DFNetworks als glasvezelmonteur met een contract voor bepaalde tijd tot 3 april 2024. Op 26 maart 2024 ontvangt hij via WhatsApp bericht over een verlenging en stemt hiermee in. Er liggen twee schriftelijke contracten van DFNetworks: één voor zeven maanden en één voor twaalf maanden. Werknemer stelt dat hij het twaalfmaandencontract op 2 april 2024 heeft ondertekend en ingeleverd, terwijl DFNetworks uitgaat van een beëindiging per 3 november 2024. Na kritiek op zijn functioneren meldt werknemer zich op 5 september 2024 ziek. Op 23 september 2024 ontvangt hij een brief waarin staat dat zijn contract op 3 november 2024 eindigt. Vanaf 28 oktober 2024 ontvangt hij geen loon meer. Werknemer meldt zich begin december 2024 beter en werkt inmiddels bij BAM Telecom. Werknemer verzoekt een verklaring dat zijn contract nog loopt tot 3 april 2025, doorbetaling van loon (inclusief vakantiegeld en correcties), wettelijke verhoging, een transitievergoeding en proceskosten. DFNetworks betwist de vorderingen, behalve de transitievergoeding over de periode 3 oktober 2023 - 3 november 2024.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat DFNetworks twee arbeidscontracten heeft aangeboden: één voor zeven maanden en één voor twaalf maanden. Geen van beide is door beide partijen ondertekend. DFNetworks stelt dat werknemer impliciet akkoord is gegaan met het contract voor zeven maanden, terwijl werknemer beweert dat hij het twaalfmaandencontract op 2 april 2024 heeft ondertekend en ingeleverd. Bewijs hiervoor ontbreekt.

Volgens de cao geldt een arbeidsovereenkomst standaard voor onbepaalde tijd, tenzij schriftelijk anders is overeengekomen. Aangezien er geen ondertekend contract voor bepaalde tijd is, concludeert de kantonrechter dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor

onbepaalde tijd. Dat werknemer slechts vorderde dat een contract voor bepaalde tijd van twaalf maanden tot stand is gekomen, doet hier niets aan af.

Het verzoek om vernietiging van een opzegging en een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat DFNetworks geen opzegging heeft gedaan, maar uitging van een beëindiging van rechtswege. De loonvordering wordt toegewezen, inclusief achterstallig loon vanaf 28 oktober 2024, met een gematigde wettelijke verhoging van 10%. De transitievergoeding wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. DFNetworks wordt als verliezende partij veroordeeld tot betaling van de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:1210

Zaaknummer: 11474845 \ EJ VERZ 25-1

Rechters: U. van Houten

Advocaten: P.T. Pel en R.F. Kötter

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Is er sprake van overtreding concurrentiebeding en nevenwerkzaamhedenbeding als manager sportschool in fitnessbranche?

Feiten

Werknemer is op 17 november 2020 in dienst getreden bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op 25 maart 2024 hebben partijen een contract voor onbepaalde tijd gesloten, waarin onder andere een nevenwerkzaamhedenbeding, geheimhoudingsbeding, concurrentiebeding, relatiebeding, antironselbeding en een boetebepaling zijn opgenomen. Vanaf dat moment werkte werknemer als manager. Op 22 augustus 2024 heeft hij zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 19 oktober 2024 en mondeling laten weten dat hij bij sportschool X in dienst zou treden. Op 5 september 2024 heeft werkgeefster hem schriftelijk gewezen op de geldende contractuele en postcontractuele bedingen. Op 19 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld, maar hij is vervolgens bij sportschool X in dienst getreden als manager op basis van een contract voor bepaalde tijd.

Conventie

Werkgeefster vordert naleving van het concurrentiebeding op straffe van een dwangsom van € 1.000 per dag of een deel daarvan bij overtreding. Daarnaast eist zij betaling van € 19.000 wegens overtreding van het nevenwerkzaamhedenbeding en € 5.000 vanwege schending van het concurrentiebeding, vermeerderd met € 500 per dag vanaf 19 september 2024 (of 17 oktober 2024) tot aan de uitspraak, plus wettelijke rente. Volgens werkgeefster heeft werknemer ondanks zijn ziekmelding werkzaamheden verricht bij X en daarmee het nevenwerkzaamhedenbeding geschonden. Het concurrentiebeding is rechtsgeldig en beperkt zich geografisch tot drie kilometer, wat volgens werkgeefster redelijk is. Gezien de concurrentiegevoeligheid in de fitnessbranche wil zij voorkomen dat werknemers bij een directe concurrent aan de slag gaan. Ondanks herhaalde sommaties weigert werknemer zich aan het beding te houden. Werkgeefster stelt een spoedeisend belang te hebben bij handhaving om verdere economische schade te voorkomen.

Reconventie

Werknemer vordert nietigverklaring, vernietiging of schorsing van het nevenwerkzaamhedenbeding en het concurrentiebeding voor een periode van drie maanden. Subsidiair verzoekt hij om matiging van de boetes tot nihil of een door de rechter vast te stellen bedrag en beperking van de duur van het concurrentiebeding tot zes maanden. Daarnaast vordert hij betaling van achterstallig loon over september 2024 en tot en met 18 oktober 2024, vermeerderd met wettelijke rente en een wettelijke verhoging van 50%. Ook wil hij dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van een vergoeding van € 409,93 per maand, of een door de rechter vast te stellen bedrag, gedurende de periode dat hij aan het concurrentiebeding is gebonden.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen en dat werknemer dit heeft overtreden door in dienst te treden bij X. Werkgever heeft een gerechtvaardigd belang bij handhaving van het beding, gelet op de functie van werknemer en de toegang tot bedrijfsgevoelige informatie. De kantonrechter ziet echter aanleiding om de duur van het concurrentiebeding te beperken tot 12 maanden, omdat een langere beperking niet proportioneel wordt geacht.

Ten aanzien van het nevenwerkzaamhedenverbod oordeelt de kantonrechter dat onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer tijdens het dienstverband werkzaamheden voor X heeft verricht. De gevorderde boete op grond van deze vermeende overtreding wordt daarom afgewezen.

De contractuele boete wegens overtreding van het concurrentiebeding wordt wel toegewezen, nu werknemer bewust het beding heeft overtreden ondanks waarschuwingen van werkgever. De kantonrechter ziet geen aanleiding tot matiging van deze boete.

Tot slot wordt geoordeeld dat werkgever ten onrechte het loon over september en oktober 2024 heeft ingehouden. Nu overtreding van het nevenwerkzaamhedenverbod niet is bewezen, dient werkgever dit achterstallige loon alsnog aan werknemer te betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 28-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1149

Zaaknummer: 11480360

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: J.C. van Norden en C.J. Spitters

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten, maar zijn het niet eens over de einddatum van de arbeidsovereenkomst. Werknemer doet eveneens een beroep op dwaling.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2023 in dienst getreden bij werkgeefster als partycatering/banqueting partymanager. Op 29 maart 2024 heeft werkgeefster hem medegedeeld dat er geen toekomst meer voor hem is binnen het bedrijf. Op 30 maart 2024 heeft werkgeefster een vaststellingsovereenkomst aangeboden, waarin staat dat de arbeidsovereenkomst per 30 april 2024 eindigt, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. Werknemer heeft deze op 15 april 2024 ondertekend. Werknemer stelt dat partijen op 15 april 2024 een einddatum van 31 mei 2024 zijn overeengekomen. Subsidiair beroept hij zich op dwaling, omdat werkgeefster hem niet heeft geïnformeerd dat ondertekening ná 1 april 2024 zijn recht op een WW-uitkering mogelijk met een maand zou vertragen.

Hij vordert primair een verklaring dat de arbeidsovereenkomst per 31 mei 2024 is geëindigd. Subsidiair beroept hij zich op dwaling en verzoekt hij de kantonrechter ook dan uit te gaan van 31 mei 2024 als einddatum. Daarnaast eist hij betaling van € 3.034,00 netto aan achterstallig loon over mei 2024, vermeerderd met wettelijke verhoging, incassokosten en rente.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat in de beëindigingsovereenkomst is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst per 30 april 2024 met wederzijds goedvinden eindigt. Werknemer heeft deze op 15 april 2024 ondertekend zonder wijzigingen, waarmee aan het schriftelijkheidsvereiste is voldaan. Werknemer stelt dat mondeling een andere einddatum is afgesproken. Hij verklaarde ter zitting dat hij op 15 april 2024 alleen de laatste pagina heeft ondertekend en verwachtte dat binnen enkele dagen een aangepaste versie zou volgen. Op de vraag of hij dit expliciet aan werkgeefster had medegedeeld, antwoordde hij dat hij "denkt van wel". Werkgeefster zou hierop hebben gereageerd met "het komt wel goed". Werkgeefster

betwist dit uitdrukkelijk. De kantonrechter acht de stellingen van werknemer onvoldoende concreet om aan te nemen dat een afwijkende afspraak is gemaakt. Ook heeft werknemer na ondertekening niet geïnformeerd naar de aangepaste pagina's, wat voor de hand had gelegen. De kantonrechter concludeert daarom dat de arbeidsovereenkomst per 30 april 2024 is geëindigd.

Dwaling

De vraag is of op werkgeefster een plicht rustte om werknemer te informeren dat ondertekening ná 1 april 2024 invloed kon hebben op zijn WW-uitkering. De kantonrechter oordeelt van niet: een werkgever is niet verplicht een werknemer over dergelijke gevolgen te informeren.

Werknemer heeft de overeenkomst op 30 maart 2024 ontvangen en had de gelegenheid om juridisch advies in te winnen. De arbeidsovereenkomst is daarom per 30 april 2024 geëindigd en werknemer heeft geen recht op nabetaling van loon. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1822

Zaaknummer: 11268774 \ CV EXPL 24-5866

Rechters: E. Jochem

Advocaten: M.H. Godthelp en H. ten Kortenaar

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is in dienst getreden bij Flexmeister Europe B.V. en heeft 24/7 zorg verleend. Omdat een werkvergunning ontbrak, heeft de Arbeidsinspectie de werkzaamheden onderbroken. De loonvordering van werkneemster ten aanzien van de aanwezigheidsuren wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster heeft een arbeidsovereenkomst gesloten met een vennootschap gevestigd in Zuid-Afrika (Flexmeister SA) en met een daaraan gelieerde in Nederland gevestigde vennootschap (Flexmeister Europe). Op basis van deze overeenkomsten heeft werkneemster 24/7 zorg verleend aan particuliere klanten in Nederland. De Arbeidsinspectie heeft, in verband met de omstandigheden waaronder werkneemster haar werkzaamheden moest uitvoeren, in opdracht van de officier van justitie werkneemster van haar werklocatie gehaald. Omdat werkneemster haar werkzaamheden niet meer verrichtte, heeft de Zuid-Afrikaanse vennootschap de arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht opgezegd. Werkneemster voert aan dat de opzegging niet rechtsgeldig is en verzoekt vernietiging van het ontslag. Daarnaast vordert werkneemster loon aangezien zij 24/7 aanwezig moest zijn. Flexmeister Europa voert aan dat werkneemster niet-ontvankelijk is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De Nederlandse rechter is bevoegd aangezien werkneemster in Nederland woonachtig is en Flexmeister Europe in Nederland is bevestigd. In de arbeidsovereenkomst is geen rechtskeuzebeding opgenomen, waardoor Nederlands recht van toepassing is. De kantonrechter oordeelt dat Flexmeister Europe werkgeefster is. Zij betaalde het loon. Op aanvraagformulieren voor werkvergunningen heeft Flexmeister Europe aangevoerd werkgeefster te zijn. Werkneemster is niet rechtsgeldig op staande voet ontslagen. De opzegging is niet onverwijld gegeven, er is opgezegd met terugwerkende kracht en een dringende reden ontbreekt. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst voortduurt tot 20 januari 2025. Dat werkneemster meer dan de overeengekomen 38 uur per week daadwerkelijk zorg heeft verleend, heeft zij wel gesteld maar niet onderbouwd. Voor de overige uren die

werkneemster gelet op de 24/7-zorg aanwezig was, geldt dat zij een aanwezigheidsverplichting had. Nadat werkneemster door de Arbeidsinspectie van haar werklocatie is gehaald, heeft zij enkele maanden niet gewerkt. Die periode komt voor rekening en risico van Flexmeister Europa. Zij heeft nagelaten zorg te dragen voor een geldige werkvergunning en heeft de leges niet betaald. De Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg is deels van toepassing. De cao was algemeen verbindend verklaard. Over de periode dat de cao niet van toepassing was, geldt dat Flexmeister Europe in ieder geval het wettelijk minimumloon verschuldigd is over de gewerkte uren en aanwezigheidsuren. Hoewel aanwezigheidsuren anders mogen worden beloond, ziet de kantonrechter gelet op het ontbreken van een transparant beloningsbeleid reden om Flexmeister Europa te veroordelen tot betaling van het wettelijk minimumloon over alle uren, inclusief de aanwezigheidsuren. Voor de periode waarin de cao wel van toepassing was, geldt eveneens dat de aanwezigheidsuren verloond dienen te worden. Flexmeister Europe wordt in de gelegenheid gesteld om conceptspecificaties ter zake van het door haar verschuldigde loon in het geding te brengen. Iedere verdere beslissing, waaronder die ter zake van de proceskosten, wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1625

Zaaknummer: 11391112 \ HA VERZ 24-155

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: A.A. Bouwman en M.M. van der Marel

Wetsartikelen: 7:628 BW en Artikel 2 onderdeel 1 Arbeidstijdenwet

RECHTSPRAAK

Overname van personeel en cliënten na beëindigen Wmo-contract door gemeenten. De kantonrechter oordeelt in kort geding dat sprake is van overgang van onderneming. De loonvorderingen van de (arbeidsongeschikte) werkneemster worden toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 23 februari 2015 in dienst getreden bij Chalcedoonzorg Zorg B.V. (hierna: Chalcedoonzorg) als huishoudelijke hulp. Sinds 2023 is werkneemster ziek. Op 17 juni 2024 heeft Arckin B.V. (hierna: Arckin) een e-mail gestuurd waarin is meegedeeld dat een groep medewerkers, onder wie werkneemster, in dienst zou treden bij Arckin. Arckin heeft de medewerkers laten weten dat alle werknemers een arbeidsovereenkomst kregen, behalve werknemers met een actief ziektedossier. Op 6 augustus 2024 heeft de rechtbank Chalcedoonzorg failliet verklaard. De curator heeft werkneemster per 9 augustus 2024 geïnformeerd dat haar arbeidsovereenkomst per 20 september 2024 wordt beëindigd. Het UWV heeft de aanvraag tot een faillissementuitkering van werkneemster afgewezen, omdat werkneemster per 1 juli 2024 in dienst zou zijn getreden van Arckin. De gemachtigde van werkneemster heeft Arckin aangeschreven om achterstallig salaris van werkneemster uit te betalen en een bedrijfsarts in te schakelen. Werkneemster heeft het standpunt ingenomen dat sprake is van overgang van onderneming. Arckin heeft dit betwist. In het onderhavige kort geding vordert werkneemster betaling van loon en aanverwante vorderingen. Arckin voert aan dat er wel sprake zou zijn geweest van een mogelijke overgang van onderneming, maar dat dit onhoudbaar bleek te zijn. Arckin heeft er slechts zorg voor gedragen dat de combinatie van cliënt en hulpverlener van 1 juli 2024 kon worden voortgezet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft een spoedeisend belang nu zij vanaf 1 juni 2024 geen inkomsten meer ontvangt. De kantonrechter overweegt dat de vraag of sprake is van een overgang van onderneming wel degelijk in kort geding kan worden beantwoord. De kantonrechter toetst of sprake is geweest van overgang van onderneming. De groep werknemers die zijn overgegaan worden aangemerkt als duurzame economische eenheid.

Arckin voert aan dat Chalcedoonzorg geen functionele autonomie meer had, omdat zij per 1 januari 2024 geen contract meer had. Dat argument gaat niet op, omdat het enkele feit dat Clacedoonzorg op 1 januari 2024 geen contract meer had, niet afdoet aan haar functionele economie. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake is van een fusie of splitsing. De kantonrechter oordeelt eveneens dat de economische identiteit haar identiteit heeft behouden. Het handelen van Arckin en Clacedoonzorg was er, gelet op de omstandigheden, op gericht om de cliënten en de huishoudelijke hulpmedewerkers te laten overgaan naar Arckin. Dat er geen ((im)materiële) activa zijn overgenomen acht de kantonrechter niet relevant. De eenheid bestond slechts uit arbeidskrachten die huishoudelijke hulp verrichten. Bij een overgang van onderneming gaan de rechten en verplichtingen uit een arbeidsovereenkomst mee over. De kantonrechter gaat niet mee in het standpunt van Arckin dat werkneemster, die inmiddels al anderhalf jaar arbeidsongeschikt was, niet meer organisatorisch verbonden was met Chalcedoonzorg. De loonvorderingen van werkneemster worden toegewezen. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 25%. De vordering tot afdracht van premies aan het pensioenfonds zal de kantonrechter afwijzen. Nadat Arckin werkneemster heeft aangemeld, is het aan het pensioenfonds om de daarvoor verschuldigde premies van Arckin te vorderen. Arckin wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 26-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:856

Zaaknummer: 11499047 \ VV EXPL 25-4

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: mr. M. Lui en R. Nijdam

Wetsartikelen: 7:662 B

RECHTSPRAAK

Arbeidsconflict van bijna een jaar eindigt na een vruchteloze poging tot mediation in een ontbindingsverzoek op de g-grond. Dit verzoek, van de UvA, wordt afgewezen. De UvA wordt veroordeeld tot wedertewerkstelling van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 15 oktober 2008 in dienst getreden bij de UvA. Met ingang van 1 februari 2013 was werkneemster werkzaam als contentmanager. In het najaar van 2022 werden binnen het team Redactie & Content een hoofdredacteur en een eindredacteur aangesteld.

Werkneemster had het gevoel dat haar taken werden overgenomen. Op 11 april 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft partijen aangeraden duidelijkheid te scheppen over de functie van werkneemster. Dit advies heeft de bedrijfsarts enkele maanden later herhaald. In juli 2023 heeft de bedrijfsarts mediation geadviseerd, omdat er zowel sprake was van een medisch beeld én een niet opgelost werkgerelateerd probleem tussen werkneemster en werkgever. Toen partijen na bijna vier maanden een mediation hadden ingepland, heeft werkneemster dit kort van tevoren afgeblazen. Vervolgens heeft werkneemster de UvA gevraagd om mee te werken aan een andere passende baan, binnen of buiten de UvA. De UvA heeft laten weten dat dit niet zou lukken. Vervolgens is wederom gesproken over mediation, maar partijen zijn er niet meer uitgekomen. In maart 2024 heeft de UvA werkneemster een beëindigingsvoorstel gedaan. Werkneemster is niet op dit voorstel ingegaan. Vervolgens heeft de UvA een ontbindingsverzoek ingediend. De UvA verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. De UvA voert aan dat er een langdurig en onoplosbaar arbeidsconflict tussen partijen bestaat. Werkneemster stelt dat de verzochte ontbinding moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Enkele maanden nadat iemand in de nieuwe functie van hoofdredacteur was aangesteld, heeft werkneemster vragen gesteld over het wegvallen van een deel van haar taken. Niet is gebleken dat de UvA die vragen beantwoord heeft. Uiteindelijk is dit pas bijna een jaar later gebeurd. Als die informatie eerder was gegeven, was

dat mogelijk de basis voor een vervolgggesprek geweest. Werkneemster maakt alsnog aanspraak op een vervolgggesprek, terwijl de UvA stelt dat inmiddels sprake is van een voldragen g-grond. Dat standpunt van de UvA wordt niet gevolgd. Na de ziekmelding van werkneemster werd uit de verslaglegging van de bedrijfsarts duidelijk dat werkneemster meer duidelijkheid moest krijgen over haar functie. Vervolgens werd mediation geadviseerd, maar de UvA wilde niet meegaan in het verzoek van werkneemster om haar partner mee te nemen. Hoewel het begrijpelijk is dat werkneemster na lange afwezigheid niet zomaar terug kunnen, is het onbegrijpelijk dat de UvA voor een ontbindingsverzoek heeft gekozen. Dit klemmt temeer nu de twee aanwezige collega's van de UvA op de zitting hebben aangegeven op persoonlijk vlak geen conflict met werkneemster te hebben. De UvA wordt veroordeeld tot wedertewerkstelling van werkneemster. De verzoeken van werkneemster tot een rehabilitatieverklaring en een immateriële schadevergoeding worden afgewezen. De UvA wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1158

Zaaknummer: 11371011 \ EA VERZ 24-1019

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: mr. L.V.V. Meijers, P.Th. Sick en J.E. Hoetink

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Geen sprake van een arbeidsovereenkomst. X liep weliswaar formeel geen ondernemersrisico, maar met de beoogde overname zou dat ondernemersrisico op korte termijn wel op hem overgaan.

Feiten

Partijen zijn in juni 2024 met elkaar in contact gekomen. X had het voornemen om A over te nemen. Dit kon op korte termijn niet worden gerealiseerd vanwege de vakantie van Y, maar X heeft wel op 25 juni 2024 een aanbetaling van € 1.500 voldaan. Vervolgens heeft X voor een korte tijd werkzaamheden bij A verricht. X meent dat hij in dienst is getreden van A op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst gelet op de voorgenomen overname van A door X per 1 oktober 2024. Na terugkomst van Y is er op 13 september 2024 tussen partijen discussie ontstaan over het exacte overnamebedrag. De kern van het geschil spitst zich toe op de vraag of tussen partijen mondeling een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan de hand van de gezichtspunten van het arrest van de Hoge Raad van 24 maart 2023 (ECLI:NL:HR:2023:443), komt de kantonrechter tot de conclusie dat er geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. X heeft voor een korte periode van ca. zes weken werkzaamheden bij A verricht. Dat partijen een langere duur zouden zijn overeengekomen, is niet komen vast te staan. Uit de aard van de werkzaamheden volgt dat X in elk geval in materieel opzicht A is gaan uitbaten, als ware de zaak al door hem was overgenomen. Hij heeft daarbij alle werkzaamheden verricht die de kernactiviteiten van A raken. Op zichzelf genomen is juist dat deze werkzaamheden ook bij een rol als vestigingsmanager c.q. allroundmanager zouden kunnen horen, maar de werkzaamheden die X heeft verricht gaan verder dan dat. Hij heeft zich in het economisch verkeer als ondernemer gedragen. X had namelijk het volledige beheer over de zakelijke rekening van Y. Hij heeft eigenhandig loonbetalingen aan B en zichzelf van deze rekening voldaan en ook de verzekering van zijn privévoertuig, dat hij voor de bezorging is gaan gebruiken, heeft hij van deze rekening laten afschrijven. Daarnaast heeft hij C als werknemer aangenomen. Al deze activiteiten duiden er naar het oordeel van de kantonrechter op dat X als ondernemer

werkzaamheden in A heeft verricht. Hij liep daarbij weliswaar formeel nog geen ondernemersrisico, maar met de beoogde overname van A zou dat ondernemersrisico op korte termijn wel op hem overgaan. Er is verder niet gebleken dat Y een werkinstructie of werkkader heeft gegeven waarbinnen X de werkzaamheden moest uitvoeren. Ook is niet komen vast te staan dat X en Y mondeling afspraken hebben gemaakt over het persoonlijk moeten verrichten van de werkzaamheden, de hoogte van de beloning en de wijze waarop deze zou worden betaald. Het ontbreken van afspraken over deze wezenlijke elementen van een arbeidsovereenkomst vormen ook belangrijke aanwijzingen dat er geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. De slotsom is dat er niet aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst is voldaan.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 03-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1034

Zaaknummer: 11400983

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: G. Debije en O Kenç

Wetsartikelen: 7:610 BW en 69 Rv

RECHTSPRAAK

Pensioen. (Ex-)werkgeefster heeft zich niet als goed werkgever gedragen door de compensatie die zij had toegekend voor het in 2016 wegvallen van haar eigen bijdrage aan het indexatiefonds weg te geven in cao-onderhandelingen in 2021.

Feiten

(Ex-)werknemers zijn in dienst geweest bij Albemarle Catalysts Company B.V. (hierna: ACC), welke naam met ingang van 2 januari 2024 is gewijzigd in Ketjen Netherlands B.V. (hierna: Ketjen). Met ingang van 1 januari 2006 is een eigen pensioenfonds opgericht, Stichting Pensioenfonds Albemarle (hierna: SPA). Ketjen en SPA hebben een uitvoeringsovereenkomst gesloten voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2015. De pensioenovereenkomst tussen werknemers en Ketjen is vanaf 1 augustus 2005 tot en met 31 december 2015 ondergebracht bij SPA. De pensioenovereenkomst maakt sinds 2011 bovendien onderdeel uit van de cao ACC/Ketjen. De inhoud en de uitvoering van de pensioenregeling (incl. indexatie) zijn vastgelegd in de cao en in de statuten en het pensioenreglement van SPA. Op basis hiervan heeft ACC/Ketjen zich tot 2045 verbonden jaarlijks een eigen bijdrage (€ 50.000) plus een tabelbijdrage te betalen. Omdat Ketjen onderdeel is van een groep die aan de Amerikaanse beurs is genoteerd, zijn de Amerikaanse boekhoudregels van toepassing. Om die reden heeft Ketjen op enig moment besloten per 2016 geen eigen bijdrage meer te betalen. Zij heeft zich daarvoor laten adviseren door een projectgroep. Naar aanleiding van dit advies heeft Ketjen de stopzetting van de eigen bijdrage gecompenseerd door een groter deel van de werknemersbijdrage toe te kennen. De tot 1 januari 2016 opgebouwde pensioenen zijn vervolgens overgedragen aan Delta Lloyd. Enig moment later heeft Ketjen via cao-onderhandelingen in 2021 afgesproken dat zij per 1 januari 2021 geen werknemersbijdrage meer beschikbaar stelt. Ketjen heeft haar medewerkers hierover in 2021 per brief geïnformeerd. De gepensioneerde werknemers zijn hierover niet geïnformeerd door Ketjen. In onderhavige procedure vorderen de (ex-)werknemers samengevat dat voor recht wordt verklaard dat Ketjen zich niet als goed werkgever heeft gedragen en onrechtmatig heeft gehandeld door (1) de jaarlijkse bijdrage aan het indexatiefonds stop te zetten per 1 januari 2016 en (2) per 1 januari 2021 niet langer een deel van de werknemersbijdrage voor het

pensioen in het indexatiefonds te stoppen. In dat verlengde vorderen zij ook dat Ketjen wordt veroordeeld tot het maken van afspraken met de pensioenuitvoerder over toevoegingen aan het depot. Ketjen voert verweer en beroept zich op de niet-ontvankelijkheid van de (ex-)werknemers, verjaring van de vorderingen en de klachtplicht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst stelt de kantonrechter vast dat werknemers ontvankelijk zijn in hun vordering. Ook stelt de kantonrechter vast dat de vorderingen nog niet zijn verjaard. Er geldt immers een verjaringstermijn van vijf jaar nadat het schadeveroorzakende feit bekend is geworden. Dit was in 2021. Daarnaast hebben werknemers naar het oordeel van de kantonrechter de klachtplicht niet geschonden. Zodra zij kennis hebben gekregen van de oorzaken waardoor hun pensioen slechts beperkt werd geïndexeerd, hebben zij dit binnen bekwame tijd kenbaar gemaakt aan Ketjen. De kantonrechter gaat daarom over tot de beoordeling van goed werkgeverschap. De norm van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW is immers van toepassing op de pensioenovereenkomst als onderdeel van de arbeidsovereenkomst, ook nadat de arbeidsovereenkomst voor het overige is geëindigd. Die beoordeling doet de kantonrechter in twee stappen (2016 en 2021).

(I) 2016

Ten aanzien van het stopzetten van de eigen bijdrage in het indexatiefonds in 2016 geldt naar het oordeel van de kantonrechter dat Ketjen slechts niet als goed werkgever heeft gehandeld indien zij onzorgvuldig heeft gehandeld en de belangen van de gepensioneerden niet heeft onderzocht en heeft meegewogen. Hiervan is – in 2016 – geen sprake. Ketjen heeft met de sociale partners en de OR voor 1 januari 2016 een projectgroep opgericht. Uit het advies van deze projectgroep volgt dat zij op de hoogte was van het voornemen van Ketjen om haar eigen bijdrage aan het indexatiefonds stop te zetten. Ketjen heeft het verdere advies overgenomen en een besluit overeenkomstig het advies genomen, waarbij het wegvallen van de eigen bijdrage op een andere manier ruimschoots is gecompenseerd (door de toekenning van een groter deel van de werknemersbijdrage). Omdat zij het advies van de projectgroep over heeft genomen, moet ervan worden uitgegaan dat Ketjen zorgvuldig heeft gehandeld. Zij heeft er blijk van gegeven zich te hebben vergewist van de belangen van de gepensioneerden en dat zij deze belangen heeft meegewogen in haar besluit, dat zij op genoemd advies heeft gebaseerd.

(II) 2021

Vervolgens zijn in de cao 2021 collectieve afspraken gemaakt tussen Ketjen en FNV en CNV.

Onderdeel van deze cao-afspraken is dat de (in 2016 nog hoger toegekende) werknemersbijdrage niet langer wordt toegevoegd aan het indexatiefonds. Allereerst stelt de kantonrechter vast of de (ex-)werknemers aan deze afspraken zijn gebonden. In dat kader is niet gesteld of gebleken dat de (ex-)werknemers geen lid waren van een van deze vakbonden. Ook is een werkgever op grond van artikel 14 Wet Cao verplicht om de cao op niet-gebonden werknemers toe te passen. De (ex-)werknemers zijn dus op grond van de Wet Cao aan deze afspraken gebonden. Wel wordt Ketjen verweten dat zij de werknemersbijdrage (die zij in 2016 nog heeft toegekend voor een hoger bedrag ter compensatie van de weggevallen eigen bijdrage) in de cao-onderhandelingen in 2021 heeft weggeven. Van een goed werkgever mag worden verwacht dat als zij het wegvallen van haar eigen bijdrage aan het indexatiefonds compenseert, zij het wegvallen van die compensatie eveneens compenseert. Dit heeft Ketjen nagelaten. Dit nadeel dient Ketjen dan ook te vergoeden. De omvang daarvan is even groot als de door Ketjen toegezegde eigen bijdrage in het indexatiefonds vanaf 1 januari 2021. De kantonrechter zal Ketjen in dat verlengde veroordelen om met een pensioenuitvoerder afspraken te maken om de overeengekomen bijdragen aan het indexatiefonds (€ 50.000 plus de tabelbijdrage) vanaf 1 januari 2021 tot en met het laatste jaar van de tabelbijdragen (2045) aan het indexatiefonds toe te voegen met dezelfde mate van consistentie zoals bedoeld in artikel 95 Pensioenwet, op straffe van een dwangsom van € 5.000 per dag tot een maximum van € 500.000.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1343

Zaaknummer: 10997990

Rechters: J.H.J. Evers

Advocaten: C.A. Hoekstra en mr. L.A. van Amsterdam

Wetsartikelen: 7:611 BW, 95 Pensioenwet, 9 Wet Cao en 14 Wet Cao

RECHTSPRAAK

Werknemer stuurt zakelijke e-mails door naar privé-e-mailadres. Geen schending geheimhoudingsbeding. Beding spreekt van verbod mededeling te doen aan 'derden' en werknemer is geen derde. Werkgever gehouden tot onverkorte nakoming vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2002 bij werkgeefster in dienst getreden. Vanaf 1 juli 2023 was werknemer als titulair bestuurder (general manager) intraconcern gedetacheerd bij een andere onderneming. Het laatstgenoten jaarsalaris van werknemer bedroeg € 200.000 bruto (inclusief 8% vakantiebijslag en exclusief overige emolumenten). In de arbeidsovereenkomst tussen partijen staat een geheimhoudingsbeding opgenomen. In mei 2024 hebben partijen ter beëindiging van het dienstverband een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin onder meer een beëindigingsvergoeding is opgenomen. Werknemer vordert nakoming van deze vaststellingsovereenkomst. Werkgeefster voert verweer en maakt aanspraak op een boete. Volgens werkgeefster heeft werknemer namelijk het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst overtreden door e-mailberichten van zijn zakelijke account door te sturen naar zijn privé-e-mailadres.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het doorsturen van de e-mailberichten kwalificeert niet als schending van het geheimhoudingsbeding zoals partijen dat in de arbeidsovereenkomst overeengekomen zijn. In het geheimhoudingsbeding staat immers enkel en alleen en expliciet dat het verboden is om mededeling te doen aan derden. Werknemer is geen derde, zodat het doorsturen van informatie aan zichzelf niet valt onder het geheimhoudingsbeding. Dat brengt met zich dat werknemer het geheimhoudingsbeding niet geschonden heeft. Wat betreft de stelling van werkgeefster dat werknemer de IT Policy heeft geschonden, overweegt de kantonrechter verder als volgt. Mogelijk is sprake van schending van de IT Policy door werknemer, maar of dat het geval is of niet, is voor de beoordeling van de vorderingen in deze procedure niet relevant. Op schending van de IT Policy staat immers geen boete, terwijl

werkgeefster haar verweer juist baseert op een tegenvordering bestaande uit een door werknemer aan haar verschuldigde boete. De kantonrechter verklaart onder meer voor recht dat werkgeefster gehouden is de vaststellingsovereenkomst onverkort na te komen, dat werknemer het geheimhoudingsbeding niet heeft geschonden en dat werkgeefster geen aanspraak heeft op een boete. Werkgeefster wordt onder meer veroordeeld tot uitbetaling van de beëindigingsvergoeding van € 245.000.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1147

Zaaknummer: 11406621 \ CV EXPL 24-4138 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: J.A. Macken en A.H.F. Kluwen

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

In deze procedure vraagt werknemer om nabetaling van loon op basis van een algemeen verbindend verklaarde Nederlandse cao.

Feiten

Werknemer werkte van 26 maart 2014 tot 15 mei 2017 als internationaal vrachtwagenchauffeur bij [bedrijf 1], op basis van arbeidsovereenkomsten onder Tsjechisch recht. Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in mei 2017, vorderde werknemer op 12 november 2022 nabetaling van loon, omdat hij volgens hem conform de cao Beroepsgoederenvervoer over de weg had moeten worden betaald, hetgeen niet is gebeurd. Hij vordert € 62.413,87 aan achterstallig loon, vermeerderd met rente en een loonstrook, en verzoekt werkgever in de proceskosten te veroordelen. Werkgever verweert zich door te stellen dat hij geen werkgever van werknemer is, aangezien [bedrijf 1] zijn formele werkgever was. Volgens werkgever is Tsjechisch recht van toepassing en is de vordering verjaard, terwijl werknemer op 23 september 2016 afstand heeft gedaan van zijn vordering over de periode tot juni 2016. Ook betwist werkgever het gevorderde bedrag.

Oordeel

De Nederlandse rechter heeft rechtsmacht over het geschil tussen werknemer en werkgever op basis van de statutaire vestiging van werkgever in Nederland, zoals geregeld in artikel 21, lid 1 onder a Brussel I bis-verordening. Werknemer stelt een vordering te hebben op grond van een arbeidsovereenkomst met werkgever, die door werkgever wordt betwist. Volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie moet de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst verdragsautonoom worden beantwoord. De kantonrechter oordeelt dat werknemer van 26 maart 2014 tot 15 mei 2017 daadwerkelijk voor en onder gezag van werkgever werkte, hoewel zijn loon door [bedrijf 1] werd betaald. Dit wordt ondersteund door onbetwiste bewijsstukken van werknemer. Daarom bestaat er tussen werknemer en werkgever een arbeidsovereenkomst. Wat betreft het toepasselijke recht oordeelt de kantonrechter dat, nu partijen geen rechtskeuze hebben gemaakt, het recht van het land waar werknemer zijn werkzaamheden verrichtte, bepalend is. De kantonrechter zal dit verder onderzoeken aan de hand van de regels van de Rome I-verordening en de rechtspraak van de Hoge Raad over het

gewoonlijke werkland en de nauwere band met een ander land.

Het toepasselijke recht

De kantonrechter heeft beoordeeld of er een gewoonlijk werkland vastgesteld kan worden. Uit de feiten blijkt dat de transportopdrachten telkens vanuit Nederland, specifiek [vestigingsplaats 2], werden uitgevoerd, waar werknemer zijn werkcyclus begon en eindigde. In [vestigingsplaats 2] ontving werknemer ook zijn opdrachten en regelde hij zijn werk. De vrachtwagens, die als arbeidsinstrumenten gelden, bevonden zich eveneens in [vestigingsplaats 2]. De stelling van werkgever dat de vrachtwagens zich buiten Nederland bevonden, wordt niet gevolgd, aangezien werknemer telkens vanuit [vestigingsplaats 2] zijn werk begon. Het vervoer werd hoofdzakelijk in het buitenland uitgevoerd, maar de goederen werden zowel in Nederland als in het buitenland gelost. Gezien de belangrijkste gezichtspunten concludeert de kantonrechter dat Nederland als het gewoonlijke werkland moet worden aangemerkt, ook al verbleef werknemer veel tijd in Tsjechië en werd daar belasting afgedragen. De arbeidsovereenkomst vertoonde echter nauwere banden met Tsjechië, waar het salaris werd vastgesteld en uitbetaald, en waar werknemer zijn sociale en economische functies vervulde. Daarom wordt Tsjechisch recht van toepassing verklaard op de arbeidsovereenkomst. De Detacheringsrichtlijn is niet van toepassing. Die (herziene) Detacheringsrichtlijn ziet op werknemers die tijdelijk te werk gesteld worden buiten hun gewoonlijke werkland. Het gewoonlijke werkland is in dit geval Nederland. Niet is gesteld en ook niet gebleken dat werkgever (of [bedrijf 1]) werknemer buiten Nederland te werk heeft gesteld op een van de in artikel 1 lid 1 van de Detacheringsrichtlijn onder a tot en met c genoemde wijzen. De slotsom is dat de vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:1257

Zaaknummer: 10867382

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: O. Surquin

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen werknemer en McDonald's wordt ontbonden op de e-grond, omdat werknemer in de loop van een overgang van onderneming McDonald's heeft misleid omtrent zijn arbeidsrechtelijke positie.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2012 in dienst getreden bij een McDonald's vestiging die op dat moment werd gedreven door zijn vader. Het salaris van werknemer is in de loop van de tijd (aanzienlijk) gestegen. Per 1 april 2024 heeft de vader van werknemer zijn vestigingen overgedragen aan McDonald's Nederland B.V. (hierna: McDonald's). Bij de onderhandelingen was zowel werknemer als zijn vader aanwezig. In het kader van de overname heeft werknemer McDonald's geanonimiseerde personeelsoverzichten overhandigd. Zijn gegevens (incl. salaris en functie) waren op deze overzichten niet vermeld. Vlak voor de koop heeft de advocaat van werknemer de lijsten opnieuw gestuurd, ditmaal met de functie en het salaris van werknemer vermeld. In de e-mail wordt echter gerefereerd aan de lijsten die werknemer eerder heeft opgestuurd en wordt niet vermeld dat deze lijsten nieuwe informatie bevatten. Pas na de koop, nadat McDonald's had gevraagd om aangepaste personeelslijsten, wordt werknemers naam voor het eerst genoemd op de lijsten. Hierna hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. In een eerder door werknemer aangespannen kortgedingprocedure heeft hij verder voor het eerst een arbeidsovereenkomst overgelegd. In die arbeidsovereenkomst is de cao-Horeca van toepassing verklaard, is een bruto-uurloon opgenomen van € 13,50 en een onvoorwaardelijke bonus van € 10.000 per maand, waarop werknemer ook recht zou hebben in geval van al dan niet vrijwillig ontslag. Inmiddels staat tussen partijen vast dat deze overgelegde arbeidsovereenkomst later door werknemer is opgesteld en is geantedateerd. Naast deze geantedateerde arbeidsovereenkomst zijn er addenda op de arbeidsovereenkomst in het geding gebracht, gedateerd op 31 december 2022 (salarisvaststelling van € 7.290 bruto en een bonus van € 1.000 bruto per maand), 30 oktober 2023 (salarisvaststelling van € 20.000 bruto per maand, een leasebudget van € 2.000 per maand, een netto-onkostenvergoeding van € 2.000 per maand en een ontslagvergoeding van een jaarsalaris) en 31 januari 2024 (salarisvaststelling van € 10.000 bruto per maand en een netto-onkostenvergoeding van €

2.000 per maand). Deze addenda zijn voor het eerst op 8 april 2024 door McDonald's ontvangen. Diezelfde dag heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 22 april 2024 heeft McDonald's het loon van werknemer verlaagd naar € 3.833,05 bruto per maand, omdat werknemer volgens McDonald's tijdens de overname een dubbele rol heeft gespeeld, niet alle relevante informatie heeft gedeeld en zijn arbeidsvoorwaarden in de periode voorafgaand aan de overname disproportioneel zijn verbeterd. In onderhavige procedure verzoekt McDonald's de kantonrechter onder andere primair om de arbeidsovereenkomst op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond). Ook verzoekt McDonald's de kantonrechter de hoogte van het salaris vast te stellen op € 3.833,05 bruto per maand. In een tegenverzoek verzoekt werknemer onder andere om toekenning van achterstallig loon vanaf 1 april 2024, waarbij hij wijst op de (volgens hem) rechtsgeldig overeengekomen addenda.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de e-grond

De door McDonald's gestelde feiten en omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag zijn gelegd houden geen verband met de arbeidsongeschiktheid van werknemer, zodat het opzegverbod bij ziekte niet van toepassing is. Verder oordeelt de kantonrechter dat sprake is van een voldragen e-grond. De kantonrechter is het met McDonald's eens dat werknemer kan worden verweten dat hij McDonald's, als zijn toekomstige werkgever, tijdens het verkoopproces in de maanden februari en maart 2024 alsook tijdens de kortgedingprocedure heeft misleid omtrent zijn arbeidsrechtelijke positie. In de kern komt het erop neer dat werknemer over zijn positie binnen de restaurants heeft gezwegen waar spreken plicht was. McDonald's heeft, in het kader van haar onderzoeksplicht voorafgaand aan de verkoop, meermaals om al dan niet anonieme personeelslijsten van beide restaurants gevraagd. Het was vervolgens werknemer die, zo is achteraf gebleken, incomplete lijsten aanleverde, lijsten waarop hij, althans een medewerker met zijn functie en zijn salaris, niet voorkwam. Toen vlak voor het tekenen van de koopovereenkomst (schijnbaar) nieuwe lijsten werden aangeleverd, rustte op werknemer een informatieplicht om McDonald's op de gewijzigde informatie te wijzen. Daar komt bij dat werknemer nimmer een afdoende verklaring heeft gegeven voor het feit waarom zijn positie en salaris toen opeens wel op de anonieme lijsten stonden. Daar komt verder bij dat de addenda, met onnavolgbare en exorbitante salarisaanpassingen, onkostenvergoedingen en beëindigingsvergoedingen, gedateerd zijn op data die liggen nadat McDonald's en de vader van werknemer in overleg zijn

getreden over de overname. De addenda lijken dan ook te zijn opgesteld om werknemer een volstrekt ongebruikelijk sterke positie binnen McDonald's te geven. Dit handelen van werknemer kwalificeert de kantonrechter als ernstig verwijtbaar, met als gevolg dat de ontbinding wordt uitgesproken op verkorte termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding.

Bewijsopdracht werknemer

Voor wat betreft het achterstallig loon dat werknemer in zijn tegenverzoek vordert, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de periode voor zijn ziekmelding en de periode na zijn ziekmelding op 8 april 2024. In beide perioden speelt de vraag of uitgegaan moet worden van de genoemde bedragen op de verschillende addenda. In dat kader stelt de kantonrechter vast dat de addenda niet zijn voorzien van 'natte' handtekeningen. De handtekeningen op de addenda zijn allemaal hetzelfde. Bovendien zijn deze hetzelfde als die van de geantedateerde arbeidsovereenkomst (van welke vaststaat dat deze later zelf door werknemer is opgesteld). Nu deze handtekening ooit digitaal is getekend en vervolgens telkens geplakt is in verschillende documenten, leidt dit volgens de kantonrechter niet tot een akte waaraan dwingend bewijs toekomt. Daar komt bij dat de feiten en omstandigheden tot de vraag leiden of de addenda niet nietig zijn in verband met strijd met de goede zeden. Nu McDonald's heeft verzuimd de kantonrechter te verzoeken de addenda nietig te verklaren, kan de kantonrechter deze nietigverklaring niet uitspreken. Werknemer wordt daarom in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren voor het rechtsgeldig tot stand komen van de addenda. Als werknemer hierin slaagt, zal McDonald's over de periode van 1 tot 8 april 2024 salaris moeten nabetalen. Voor de periode na de ziekmelding geldt hetzelfde, zij het dat dan de salaris(door)betaling in de cao is gemaximeerd tot het maximumdagloon.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 25-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1474

Zaaknummer: 11415567

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: I.N.E.M. van Dongen en L.M. Draaijer

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 en 6 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:670 lid 1 BW, 7:670 lid 1 BW, 7:673 lid 7 sub c BW, 3:40 lid 1 BW en 3:15a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet gegeven aan een werknemer die na werktijd met een collega wat is gaan drinken en zich jegens deze collega vervelend heeft gedragen, is onterecht. Hoewel het handelen van werknemer zonder meer als grensoverschrijdend valt aan te merken, haalt het de (hoge) lat van de dringende reden niet.

Feiten

Werknemer was in dienst bij Corendon International Travel B.V. (hierna: Corendon). Op de arbeidsovereenkomst van werknemer was de 'Corendon Gedragscode' van toepassing. Op 4 oktober 2024 heeft werknemer met twee vrouwelijke collega's na werktijd een borrel gedronken in de bar van een van de Corendonhotels. Nadat een van de vrouwelijke collega's de borrel had verlaten, heeft werknemer de borrel met de andere vrouwelijke collega voortgezet in de lobby van het hotel. De volgende dag heeft werknemer per WhatsApp zijn excuses aangeboden aan deze collega voor zijn gedrag van de vorige avond. Op 7 oktober 2024 hebben de twee collega's bij de vertrouwenspersoon van Corendon melding gemaakt van grensoverschrijdend gedrag. Na een gesprek met alle betrokkenen is werknemer op 10 oktober 2024 op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief wordt vermeld dat de reden hiervoor is gelegen in de meldingen die Corendon heeft ontvangen over het gedrag van werknemer op vrijdag 4 oktober 2024 en eerdere ongepaste gedragingen. Het ongewenst gedrag bestaat volgens de twee collega's uit handtastelijkheden, ongewenste toespelingen, voortdurende intimidatie, het sturen van (ongepaste) WhatsApp-berichten en het maken van ongepaste opmerkingen en seksueel getinte grappen. Ook vermeldt de ontslagbrief dat eerder sancties zijn opgelegd, maar deze niet tot een verandering in gedrag hebben geleid. Werknemer meent dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen, omdat een dringende reden ontbreekt. In onderhavige procedure verzoekt werknemer dan ook om toekenning van de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding, een billijke vergoeding en een immateriële schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Corendon heeft geen blijk gegeven van een voldoende zorgvuldige feitenvaststelling in deze zaak. Het lijkt erop dat Corendon, nadat zij van de melding(en) van de vrouwelijke collega's op de hoogte is geraakt, vrijwel meteen in de 'overdrive' is gegaan. De zorgplicht van Corendon als werkgever strekt zich uit tot alle betrokken werknemers, ongeacht hun rol in het conflict. Corendon had voordat zij een gesprek met alle betrokkenen initieerde eerst werknemer op de hoogte moeten stellen van de concrete beschuldigingen en hem de gelegenheid moeten geven om daarop zijn reactie te geven en nader onderzoek te verrichten. In plaats daarvan is zij vrijwel meteen en zonder verder onderzoek van de juistheid van de verklaring(en) uitgegaan. Verder oordeelt de kantonrechter dat niet is komen vast te staan dat werknemer de vrouwelijke collega's ongewenst heeft aangeraakt. Ook is niet komen vast te staan dat werknemer zich heeft opgedrongen. De gestelde 'eerdere ongepaste gedragingen' kunnen bovendien niet worden vastgesteld. Wat wel vaststaat, is dat werknemer op de bewuste avond veel alcohol genuttigd heeft en dat hij zich (als gevolg daarvan) vervelend heeft gedragen jegens zijn collega door te blijven pushen dat hij niet wilde dat de avond eindigde en dat hij nog verder met haar uit wilde gaan. Ook staat vast dat hij zich grof heeft uitgelaten over haar vriend. Hoewel dus niet is gebleken dat werknemer op de bewuste avond met zijn gedrag en uitlatingen primair seksuele motieven heeft gehad, is het zonder meer voorstelbaar dat de vrouwelijke collega zich door het (wel vaststaande) gedrag van werknemer erg onveilig heeft gevoeld. Op het moment dat de vrouwelijke collega aan werknemer liet weten dat zij niet van zijn gedrag gediend was, had werknemer haar met rust moeten laten. Dat hij dit niet heeft gedaan, is zonder twijfel verwijtbaar. Het gedrag van werknemer haalt echter niet de hoge lat van de dringende reden. Het ontslag op staande voet is immers een ultimatum remedium. Corendon had met een minder zwaar middel kunnen volstaan. Daar komt bij dat de eerder opgelegde sancties onvoldoende concreet in de ontslagbrief zijn genoemd en de gedragscode geen zerotolerancebeleid ten aanzien van grensoverschrijdend gedrag kent. De conclusie is dat werknemer ten onrechte op staande voet is ontslagen omdat aan het ontslag geen dringende reden ten grondslag ligt. Werknemer heeft daarom recht op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de wettelijke transitievergoeding. Ook heeft werknemer door het onterecht gegeven ontslag op staande voet recht op een billijke vergoeding. De hoogte van deze vergoeding stelt de kantonrechter vast op € 10.000 bruto. De kantonrechter heeft daarbij rekening gehouden met de (te verwachten) inkomensschade, waarbij van belang is dat Corendon zonder het ontslag op staande voet een ontbindingsverzoek zou hebben ingediend en dat zou worden toegewezen op de e-grond.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1823

Zaaknummer: 11437847 \ AO VERZ 24-147

Rechters: E. Jochem

Advocaten: M.S.J. Supićić, H.I. van den Heuvel-Boonstra en J.J.E. Hagens

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:673 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub e BW

RECHTSPRAAK

Verzoekende partij was aangesteld als ambtenaar bij de politie en valt niet onder het reguliere arbeidsrecht. Kantonrechter onbevoegd kennis te nemen van verzoeken met betrekking tot einde arbeidsrelatie.

Feiten

Werkneemster is in dienst geweest van de Nationale Politie Eenheid Rotterdam (hierna: Nationale Politie). De Nationale Politie heeft werkneemster per 1 januari 2025 eervol ontslag verleend. Werkneemster heeft een aantal verzoeken ingediend bij de kantonrechter die verband houden met (het einde van) haar arbeidsrelatie. De Nationale Politie heeft aangevoerd dat de kantonrechter niet bevoegd is kennis te nemen van de verzoeken.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat zij inderdaad onbevoegd is. Werkneemster heeft niet weersproken dat zij als ambtenaar werkzaam was bij de Nationale Politie op basis van een (ambtelijke) aanstelling. Uit artikel 3 aanhef onder f Ambtenarenwet 2017 volgt dat een overheidswerkgever geen arbeidsovereenkomst sluit met ambtenaren van de politie. De kantonrechter mag alleen beslissen in zaken over een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Aangezien werkneemster aangesteld was als ambtenaar bij de politie, valt zij niet onder het gewone arbeidsrecht. In geval van een geschil staat een met voldoende waarborgen omklede rechtsgang open bij de bestuursrechter. Dat betekent dat de bestuursrechter bevoegd is kennis te nemen van dit verzoek en niet de kantonrechter. De kantonrechter verklaart zich daarom onbevoegd om van het verzoekschrift van werkneemster kennis te nemen. Werkneemster wordt niet-ontvankelijk verklaard.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2677

Zaaknummer: 11533590 VZ VERZ 25-759

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A. Bosch

Wetsartikelen: 3 Ambtenarenwet

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet blijft in stand. Werkneemster verrichtte tijdens werktijd een grote hoeveelheid nevenwerkzaamheden voor het bedrijf van haar partner en kende zichzelf te veel vakantiedagen toe.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 1 november 2010 bij Sloopwerken als administratief medewerkster, aanvankelijk voor vijf dagen per week, maar in 2019 is haar werkweek verminderd naar drie dagen. Op 21 oktober 2024 wordt werkneemster op staande voet ontslagen, omdat zij tijdens werktijd nevenwerkzaamheden verricht en te veel vakantiedagen opneemt. Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag en vordert doorbetaling van haar salaris. Indien het ontslag in stand blijft, verzoekt zij tevens om de transitievergoeding. Sloopwerken verzet zich tegen alle verzoeken van werkneemster en stelt dat het ontslag terecht is gegeven en dat werkneemster geen aanspraak heeft op doorbetaling van salaris of transitievergoeding. De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet gerechtvaardigd is, en wijst de verzoeken van werkneemster af. Het ontslag blijft derhalve in stand.

Oordeel

Het ontslag wordt niet vernietigd, omdat aan de voorwaarden voor ontslag op staande voet is voldaan. Er is sprake van een dringende reden, omdat werkneemster tijdens werktijd werkzaamheden verricht voor het bedrijf van haar partner, waardoor zij haar eigen werk niet heeft kunnen uitvoeren. Dit wordt gezien als een grove schending van haar verplichtingen. Werkneemster stelt dat haar leidinggevende en een collega op de hoogte waren van de nevenwerkzaamheden, maar de kantonrechter oordeelt dat dit niet aannemelijk is. De leidinggevende kan niet zonder meer hebben afgeleid dat werkneemster structureel werk voor een ander bedrijf verrichtte. Bovendien heeft werkneemster onvoldoende bewijs geleverd voor de claim dat zij toestemming had om dit werk uit te voeren. Het werk is bovendien structureel, blijkt uit de veelvuldigheid van de verrichte werkzaamheden, zoals de opmaak van circa 400 facturen en offertes over een periode van vijf jaar. De stelling dat dit werk in één uur per week kon worden verricht, is onaannemelijk. Daarnaast heeft werkneemster inconsistentie

vertoond in haar verklaringen over de vakantieurenregistratie. Nadat zij parttime ging werken, bleef zij 25 vakantiedagen per jaar noteren, maar dit werd niet goedgekeurd door haar leidinggevende. Ook hierover heeft werkneemster onvoldoende onderbouwing geleverd om aan te tonen dat zij dit rechtmatig deed. Beide verwijten, de nevenwerkzaamheden en de onterecht genoteerde vakantiedagen, worden haar zwaar aangerekend, aangezien zij Sloopwerken bewust heeft benadeeld in haar eigen voordeel. Sloopwerken heeft het ontslag onverwijld aangezegd en de reden voor het ontslag onverwijld medegedeeld, wat voldoet aan de vereisten voor een ontslag op staande voet. De kantonrechter oordeelt dat Sloopwerken op tijd heeft gehandeld en dat werkneemster onvoldoende heeft gesteld om te concluderen dat Sloopwerken eerder had moeten weten van de onterechte vakantiedagenregistratie. Omdat het ontslag in stand blijft, worden de verzoeken van werkneemster tot vernietiging van het ontslag en doorbetaling van loon afgewezen, evenals het verzoek om een transitievergoeding, aangezien de feiten ernstig verwijtbaar zijn. Het voorwaardelijk ontbindingsverzoek van Sloopwerken wordt buiten beschouwing gelaten, omdat de voorwaarden niet zijn vervuld. Sloopwerken heeft een vordering ingesteld voor terugbetaling van te veel betaalde salaris, onterecht opgenomen vakantiedagen en een gefixeerde schadevergoeding. Het te veel betaalde salaris en de onterecht opgenomen vakantiedagen worden toegewezen, aangezien werkneemster deze vorderingen niet heeft betwist. Het verzoek tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen, omdat dit na de vervaltermijn is ingediend. Evenmin wordt het verzoek tot betaling van buitengerechtelijke kosten toegewezen, omdat de verrichte werkzaamheden betrekking hebben op de voorbereiding van het ontslag en de procedure, wat niet voor vergoeding in aanmerking komt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2823

Zaaknummer: 11396997

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: R.P. Gasseling, J.C. Kooren, N.E.P. Gustings en N.A.D. Bisseswar

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Hof had hoogte transitievergoeding ambtshalve moeten berekenen met inachtneming van door hof vastgestelde einddatum van de arbeidsovereenkomst. Klacht kan bij gebrek aan belang niet tot cassatie leiden; partijen hebben na instellen cassatieberoep overeenstemming bereikt.

Feiten

Werknemer was sinds 1992 in dienst van de Erasmus Universiteit Rotterdam (hierna: EUR). In de arbeidsrelatie zijn problemen ontstaan die vanaf eind 2018 zijn toegenomen. In deze procedure verzoekt EUR ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de grond dat de arbeidsverhouding ernstig is verstoord. De kantonrechter heeft het ontbindingsverzoek afgewezen. Het hof heeft de beschikking van de kantonrechter vernietigd en bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 1 oktober 2023. Verder heeft het hof EUR veroordeeld tot betaling aan werknemer van een transitievergoeding van € 33.571,83 bruto en een billijke vergoeding van € 40.000 bruto (zie AR 2023-1312). Werknemer heeft beroep in cassatie ingesteld.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt. Onderdeel 1 van het middel is gericht tegen het oordeel van het hof dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder g BW. De klachten van dit onderdeel kunnen niet tot cassatie leiden. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie art. 81 lid 1 RO).

Onderdeel 2 heeft betrekking op de hoogte van de door het hof toegewezen transitievergoeding. Het onderdeel klaagt onder meer dat het hof het door werknemer in eerste aanleg verzochte bedrag heeft toegewezen, dat was gebaseerd op beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2022, en niet zelfstandig de hoogte van de transitievergoeding heeft bepaald, rekening houdend met de beslissing van het hof dat de

arbeidsovereenkomst eindigt per 1 oktober 2023. Deze klacht is gegrond. De wet bevat nauwkeurige regels voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding en die regels houden onder meer in dat de hoogte daarvan afhankelijk is van de duur van het dienstverband (art. 7:673 lid 2 tot en met 6 BW). Het hof had de hoogte van de transitievergoeding ambtshalve moeten berekenen met inachtneming van de door het hof vastgestelde einddatum van de arbeidsovereenkomst. De klacht kan echter bij gebrek aan belang niet tot cassatie leiden. Uit de reacties van partijen op de conclusie van de Advocaat-Generaal blijkt dat partijen na het instellen van het cassatieberoep overeenstemming hebben bereikt over het bedrag waarmee de door het hof vastgestelde transitievergoeding moet worden aangevuld, en dat EUR dit bedrag inmiddels aan werknemer heeft betaald. Werknemer heeft daarom ook geen belang bij de overige klachten van onderdeel 2.

De Hoge Raad verwerpt het beroep en veroordeelt EUR in de kosten van het geding in cassatie.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 07-03-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:365

Zaaknummer: 23/04731

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, H.M. Wattendorff, F.R. Salomons en G.C. Makkink

Advocaten: P.A. Fruytier en E.M. Tjon-En-Fa

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

De kantonrechter wijst het verzoek van werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen af, maar ontbindt wel wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Ledenvoordeel, een deelneming van LTO Bedrijven B.V., ondersteunt boeren en tuinders in de agrarische transitie. Werkneemster treedt op 22 mei 2018 in dienst als campagnemarketeer. Haar functie wijzigt op 1 april 2022 naar teamcoördinator Marketing en Service en Advies en op 1 maart 2023 naar manager Marketing en Service en Advies. Ze rapporteert rechtstreeks aan de algemeen directeur, de heer [naam 3]. Vanaf 1 maart 2024 werkt werkneemster fulltime met een salaris van € 5.743,00 bruto per maand, exclusief toeslagen. In 2022, 2023 en 2024 ontvangt zij een bonus. Tussen januari en maart 2024 bespreekt werkneemster met [naam 3] diens gevoelens voor haar. In maart 2024 deelt werkneemster met [naam 3] het bed na een hotelbezoek, volgens werkneemster onder valse voorwendselen. In april 2024 zoekt werkneemster psychologische hulp vanwege deze situatie. In augustus 2024 meldt de vertrouwenspersoon aan de voorzitter van de RvC, [naam 1], dat medewerkers van Ledenvoordeel klagen over werkneemster. Ze wordt verweten vaak afwezig te zijn, weinig structuur te bieden en niet te reageren op plannen. Ook beïnvloedt de nauwe relatie tussen werkneemster en [naam 3] volgens hen het functioneren op de afdeling. Drie medewerkers hebben geen vertrouwen meer in werkneemster; twee vinden dat zij een tweede kans verdient. Werkneemster erkent in augustus 2024 haar relatie met [naam 3] en gaat voorlopig thuiswerken. [Naam 3] wordt op 26 augustus 2024 geschorst; zijn dienstverband eindigt op 31 december 2024 na een vaststellingsovereenkomst. Werkneemster meldt zich op 28 augustus 2024 ziek. De bedrijfsarts acht werkneemster tot november 2024 niet stabiel genoeg om te werken en adviseert cognitieve gedragstherapie of EMDR vanwege PTSS en een depressie. Ledenvoordeel verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden per 1 januari 2025. Werkneemster verzet zich hiertegen, maar ziet tijdens de zitting in dat een beëindiging onvermijdelijk is. In haar tegenverzoek vraagt zij om ontbinding per 28 augustus 2026 of zodra zij volledig arbeidsgeschikt is. Zij vordert een transitievergoeding van € 15.157,30 en een billijke vergoeding van € 60.000. Daarnaast eist zij dat Ledenvoordeel de kosten van haar

studie vergoedt en geen beroep kan doen op een concurrentie- of relatiebeding. Werkneemster verwijt Ledenvoordeel ernstig verwijtbaar handelen door haar onvoldoende te beschermen tegen de seksuele intimidatie door [naam 3] en haar vervolgens aan te vallen in plaats van te steunen.

Oordeel

De kantonrechter wijst het verzoek van Ledenvoordeel tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond (verwijtbaar handelen) af. Ledenvoordeel maakt niet voldoende aannemelijk dat werkneemster zodanig verwijtbaar handelt dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van haar kan worden geleverd. De verklaringen van de vertrouwenspersoon en vijf teamleden zijn onzorgvuldig tot stand gekomen en kunnen niet als bewijs van verwijtbaar handelen dienen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst echter wel op de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie). De kantonrechter acht het aannemelijk dat de arbeidsrelatie duurzaam en ernstig is verstoord, zodat voortzetting daarvan niet langer realistisch is. Het opzegverbod tijdens ziekte staat aan deze ontbinding niet in de weg, omdat de arbeidsongeschiktheid niet de oorzaak is van de verstoorde arbeidsrelatie. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 april 2025. De kantonrechter kent werkneemster een transitievergoeding toe van € 15.157,30 bruto, te vermeerderen met wettelijke rente vanaf 1 mei 2025. Daarnaast kent de kantonrechter haar een billijke vergoeding toe wegens ernstig verwijtbaar handelen van Ledenvoordeel. Dit ernstig verwijtbaar handelen bestaat onder meer uit de onzorgvuldige werkwijze van de vertrouwenspersoon, het ontbreken van een deugdelijk hoor en wederhoor, en de wijze waarop Ledenvoordeel vervolgens is omgegaan met werkneemster, waaronder het onterecht afsluiten van haar toegang tot systemen en het direct terugvorderen van de leaseauto.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 17-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1606

Zaaknummer: 11413781

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: R.A. van Huussen

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werkneemster heeft het relatiebeding geschonden door na uitdiensttreding in contact te treden met een (oud-)klant van werkgeefster. Van schending van het concurrentiebeding is niet gebleken.

Feiten

Werkneemster is op 15 november 2022 in dienst getreden van ACT in de functie van Sales Trader. In de arbeidsovereenkomst staat een concurrentie- en relatiebeding, met samenhangend boetebeding. Op 23 september 2024 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd. Werkneemster heeft ACT verzocht om overleg over het concurrentiebeding. ACT heeft de opzegging bevestigd en aangegeven dat zij werkneemster houdt aan de gesloten postcontractuele bedingen. Bij e-mail van 8 oktober 2024 heeft werkneemster – kort gezegd – aan ACT geschreven dat volgens haar: (i) de duur van 12 maanden van het concurrentiebeding niet marktconform is en dat er geen geografische reikwijdte is afgesproken, (ii) het werk dat zij voornemens is te gaan doen niet nauw genoeg aansluit bij de producten en diensten van ACT om ernstige bedrijfsschade te veroorzaken, en (iii) het concurrentiebeding een aanmerkelijke negatieve impact heeft op de ontwikkeling van haar carrière. ACT heeft aangegeven dat werkneemster is gebonden aan de postcontractuele bedingen en dat zij - aangezien werkneemster niet de naam van de beoogd nieuwe werkgever heeft gedeeld - niet kan beoordelen of die werkzaamheden onder het concurrentiebeding vallen en of zij bereid is werkneemster vrij te stellen van het concurrentiebeding.

Werkneemster is op 11 november 2025 in dienst getreden bij X als Senior Account Executive Europe. Op 27 november 2024 is ACT bekend geraakt met een e-mail geadresseerd aan (onder meer) het ACT e-mailadres van werkneemster. Het betreft een e-mail van 25 november 2024, verzonden door een medewerker van de onderneming X en gericht aan medewerkers van de onderneming Y, alsmede aan werkneemster. Bij brief van 5 december 2024 heeft de advocaat van ACT werkneemster erop gewezen dat zij door in dienst te treden bij X en door in contact te treden met Y, zowel het concurrentie- als het relatiebeding heeft overtreden. Namens ACT is o.a. aanspraak gemaakt op betaling van de verbeurde boete. In de periode van medio december 2024 tot begin januari 2025 hebben (de advocaten van) partijen met elkaar

gecorrespondeerd, hetgeen niet tot een oplossing maar uiteindelijk tot dit kort geding heeft geleid. ACT vordert o.a. onverkorte nakoming van het concurrentie- en relatiebeding en betaling van reeds verbeurde boetes ter hoogte van € 995.490.

Oordeel

Relatiebeding

Uit de tekst van de e-mail van 25 november 2025 blijkt dat werknemster, sinds zij bij X werkt, contact heeft gehad met Y en dat zij met Y heeft gesproken over het product 'Supplier Reach' van X. Daarmee is gelet op de tekst van het relatiebeding, anders dan werknemster meent, dus wel degelijk sprake van schending van het relatiebeding. Zij had zich moeten onthouden van het zich bezig houden met Y. Dat ACT op de voet van artikel 7:653 lid 4 BW geen rechten zou kunnen ontlenen aan het relatiebeding, omdat, zoals werknemster subsidiair aanvoert, de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen door ACT, is onvoldoende aannemelijk geworden. Werknemeester heeft als gevolg van overtreding van het boetebeding een boete verbeurd van € 17.745. Voor matiging is geen aanleiding.

Concurrentiebeding

In dit kort geding is onvoldoende duidelijk geworden of de huidige werkgever van werknemster, X, een concurrent van ACT is. ACT heeft onvoldoende over het voetlicht gebracht hoe de activiteiten van de beide ondernemingen zich tot elkaar verhouden. Onzeker is of sprake is van concurrenten en dus kan niet worden geoordeeld dat werknemster het concurrentiebeding heeft geschonden door bij X te gaan werken. Nu daarmee onduidelijk is hoe de bodemrechter ten aanzien van het concurrentiebeding zal oordelen, zijn de vorderingen met betrekking tot het concurrentiebeding niet toewijsbaar. Ook de overige vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1443

Zaaknummer: C/13/762778 / KG ZA 25-34

Rechters: W.M. de Vries

Advocaten: F.C.A. van de Bult, S. Schermerhorn, B.M.W. Hunnekens en M. van Dort

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Het struikelen over een obstakel van 3 cm of hoger (namelijk een geen dienst meer doende schuifdeurrail) is niet te beschouwen als de verwezenlijking van een alledaags gevaar in een loods waarvoor niet behoeft te worden gewaarschuwd.

Feiten

Werkneemster was vanaf oktober 2020 werkzaam bij EMA. EMA heeft een remise met loods waar het publiek historische trams kan bekijken en een rit kan maken in een museumtram. Na een rit op die tram is werkneemster terug de loods ingelopen, waar zij met haar linkervoet is blijven haken achter een verhoogde schuifdeurrail die zich vlak na de ingang bevond. Werkneemster is toen ten val gekomen. Als gevolg van de val heeft werkneemster een hoge incomplete dwarslaesie opgelopen. EMA heeft dit arbeidsongeval gemeld bij de Inspectie SZW, die op basis van foto's heeft geoordeeld dat er sprake was van een ongelukkige samenloop van omstandigheden. Op 15 januari 2021 heeft werkneemster EMA aansprakelijk gesteld voor de door haar door het ongeval geleden en nog te lijden schade. (De verzekeraar van) EMA heeft aansprakelijkheid afgewezen. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat EMA aansprakelijk is voor de door haar geleden en nog te lijden schade.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is niet komen vast te staan dat EMA aan haar zorgplicht voor een veilige werkomgeving heeft voldaan. De schuifdeurrail deed ten tijde van het ongeval geen dienst meer omdat de schuifdeur in 2020 was verwijderd en vervangen door roldeuren. De schuifdeurrails was ten tijde van het ongeval al verwijderd op spoor 1 en is na het ongeval ook op spoor 2 verwijderd. Nu de betreffende schuifdeurrail geen dienst meer deed, had werkneemster er niet op bedacht hoeven te zijn dat er ter plaatse een schuifdeurrail van minimaal 3 cm hoog boven de grond uitstak. Het struikelen over een obstakel van 3 cm of hoger is ook niet te beschouwen als de verwezenlijking van een alledaags gevaar in een loods waarvoor niet behoeft te worden gewaarschuwd. De werkgever dient ervoor te zorgen dat de vloer zo veel mogelijk vrij is van oneffenheden. Daaraan heeft hij, met een schuifdeurrail van 3

cm hoog, niet voldaan. EMA had daar wel voor kunnen zorgen. De schuifdeur was immers in 2020 al vervangen door roldeuren en de rails had sindsdien geen functie meer. Daarbij komt dat een deel van rails al was verwijderd. Niet is gebleken dat EMA het restant van de rails niet eerder had kunnen verwijderen. EMA had bovendien maatregelen kunnen nemen om een veiligere situatie te creëren. Zij had bijvoorbeeld bij de ingang een waarschuwbord kunnen plaatsen. Dat heeft zij nagelaten. Dat niet eerder iemand gestruikeld is, maakt dat niet anders.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1134

Zaaknummer: 11214320 CV EXPL 24-8843

Rechters: C. Kraak

Advocaten: S. Rensen en A.J. Schoonen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

De Regeling 1872 op grond waarvan 24-uursdiensten kunnen worden verloond door middel van een lager uurloon is niet op de rechtsverhouding tussen werknemer en werkgever van toepassing. De Regeling is namelijk niet schriftelijk aan werknemer bevestigd.

Feiten

Werknemer was van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2023 in dienst van Start People Services B.V. op basis van verschillende detacheringsovereenkomsten, waarbij hij op uitzendbasis werkzaam was bij VRZL als brandweerman. Op de detacheringsovereenkomsten is de Cao voor uitzendkrachten van toepassing (hierna: ABU cao). Bij VRZL werkte werknemer onder andere 24-uursdiensten van 07:00 tot 07:00 de volgende dag. Tijdens deze 24-uursdiensten was er sprake van actieve werkzaamheden tot 18:00 uur en vanaf 18:00 was sprake van wachttijd, waarbij werknemer stand-by moest blijven voor eventuele uitrukken. Blijkens de salarisstroken zijn de 24-uursdiensten steeds voor 18 hele uren verloond. Werknemer vordert o.a. een verklaring voor recht dat de 24-uursdiensten hebben te gelden als aanwezigheidsdienst als bedoeld in het Arbeidstijdenbesluit en vordert betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat een 24-uursdienst als een aanwezigheidsdienst ex artikel 4.8:1 Arbeidstijdenbesluit moet worden beschouwd. Evenmin is in geschil dat alle 24 uur van een 24-uursdienst als arbeidstijd moet worden aangemerkt. De door werknemer gevorderde verklaring voor recht zal dan ook worden toegewezen. Start en VRZL menen echter dat de uren van die 24-uursdiensten kunnen worden verloond door middel van een lager uurloon, en dit zou zijn grondslag vinden in de Regeling 1872, die op de ambtelijke rechtsverhouding van de brandweerlieden met een aanstelling bij VRZL van toepassing is. De kantonrechter is van oordeel dat de Regeling 1872 niet op de rechtsverhouding tussen werknemer en Start van toepassing is. De kantonrechter overweegt hiertoe dat partijen het erover eens zijn dat op de detacheringsovereenkomsten tussen Start en werknemer de ABU cao van toepassing is en dat werknemer ten minste recht heeft op de inlenersbeloning. De afspraken die met werknemer

over verloning zijn gemaakt volgen uit de met werknemer overeengekomen plaatsingsbevestigingen. Niet opgenomen staat daarin dat de Regeling 1872 van toepassing is. Dit had wel moeten gebeuren om deze regeling van toepassing te laten zijn. Start voert weliswaar aan dat zij werknemer meerdere malen heeft geïnformeerd over de Regeling 1872 en hierover uitleg heeft gegeven, maar dat is onvoldoende om deze Regeling 1872 ook van toepassing te laten zijn. In de cao staat immers dat de toepasselijke beloningsregelingen schriftelijk aan de uitzendkracht moeten worden bevestigd. VRZL beroept zich verder op schending van de klachtplicht omdat werknemer jarenlang heeft aanvaard dat de uren van de 24-uursdienst werden verloond volgens de Regeling 1872. Na de uitleg van Start dat de verloning conform Regeling 1872 was, zou werknemer geen actie meer hebben ondernomen. De kantonrechter overweegt dat werknemer in ieder geval in 2021 en 2022 kenbaar heeft gemaakt het niet eens te zijn met de beloning van de 24-uursdiensten. Hiermee heeft werknemer voldaan aan de klachtplicht. De klachtplicht gaat immers niet zover dat werknemer steeds weer opnieuw zijn klacht had moeten herhalen. De vordering tot betaling van achterstallig loon wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1950

Zaaknummer: 11126308 \ CV EXPL 24-2741

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: W.J.F. Geerts en S. van het Ende

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

KLM heeft niet in strijd met de eisen van goed werkgeverschap gehandeld door twee Zwitserse vliegers niet tijdig te waarschuwen voor de gevolgen van een fiscale verdragswijziging en hierdoor ten onrechte vanaf 2012 geen loonbelasting op hun loon in te houden.

Feiten

Twee werknemers (hierna: de vliegers) zijn in 1990 en 1991 als verkeersvlieger in dienst getreden van KLM. Zij hebben de Zwitserse nationaliteit. Omdat de vliegers in Zwitserland woonachtig en belastingplichtig waren, heeft de Belastingdienst in 1991 voor beiden een vrijstellingsverklaring afgegeven ter voorkoming van dubbele belasting. Met ingang van 1 januari 2012 is het belastingverdrag tussen Nederland en Zwitserland gewijzigd (hierna: de verdragswijziging). Op grond van de verdragswijziging heeft de Belastingdienst in 2017 en 2018 navorderingsaanslagen inkomstenbelasting over de jaren vanaf 2012 aan de vliegers opgelegd (in totaal respectievelijk € 1,1 miljoen en € 600.000). KLM heeft (ook) in de jaren 2012-2017 geen loonbelasting ingehouden op de door haar aan de vliegers betaalde brutosalarissen. De vliegers vorderen (samengevat) dat KLM wordt veroordeeld tot (primair) betaling van de bedragen die zij op grond van de opgelegde of nog op te leggen navorderingsaanslagen inkomstenbelasting aan de Belastingdienst moeten betalen over het door hen ontvangen loon, dan wel (subsidiar) tot vergoeding van de schade die zij hebben geleden als gevolg van de opgelegde of nog op te leggen navorderingsaanslagen inkomstenbelasting. De vliegers leggen aan deze vorderingen onder meer ten grondslag dat KLM heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap, door hen niet tijdig te waarschuwen voor de gevolgen van de verdragswijziging en door ten onrechte vanaf 2012 geen loonbelasting op hun loon in te houden. De kantonrechter (zie AR 2023-0590) heeft voor recht verklaard dat KLM aansprakelijk is voor 50% van de door de vliegers geleden schade. Volgens de kantonrechter had KLM een zorgplicht jegens de vliegers om hen te waarschuwen voor de mogelijk grote financiële gevolgen van de verdragswijziging. Het gerechtshof (zie AR 2022-0661) heeft de vorderingen van de vliegers alsnog afgewezen. De Hoge Raad (zie AR 2023-1143) heeft onder meer overwogen dat een werkgever uit hoofde van goed werkgeverschap onder omstandigheden gehouden kan zijn de werknemer in kennis te stellen van een

wijziging van regelgeving die voor diens fiscale positie van belang is. De Hoge Raad heeft het arrest van het gerechtshof Amsterdam vernietigd en het geding naar dit hof verwezen ter verdere behandeling en beslissing.

Oordeel

Het hof constateert dat KLM in alle instanties van deze procedure en bij herhaling heeft gevraagd om overlegging van documenten over onder meer de fiscale positie van de vliegers in Zwitserland. Met het oog op de mondelinge behandeling na verwijzing hebben de vliegers “Steuererklärungen” over 2011 t/m 2014 overgelegd. KLM heeft deze “Steuererklärungen” laten beoordelen door EY Switzerland. Het KLM-inkomen is in Zwitserland niet zelfstandig belast. Het hof trekt hieruit de conclusie dat het standpunt van de vliegers dat zij in Zwitserland ook over het KLM-inkomen belasting hebben betaald, niet juist is. De omstandigheid dat zij in Zwitserland over het in Zwitserland genoten inkomen volgens een hoger tarief inkomstenbelasting hebben betaald als gevolg van het KLM-inkomen, betekent niet dat zij in Zwitserland over het KLM-inkomen belasting hebben betaald. De vliegers hebben dus in Zwitserland vrijstelling genoten van belasting over hun KLM-inkomen. Daarnaast heeft werknemer 1 het KLM-inkomen in Zwitserland opgegeven bij “Auf steuerbare Einkünfte im Ausland”. Naar het hof begrijpt, geldt dat in vergelijkbare zin voor werknemer 2. Onder deze omstandigheden kunnen de vliegers niet worden gevolgd in hun standpunt dat het hun niet bekend was dat hun KLM-inkomen in Nederland onderworpen was aan inkomstenbelasting. Het hof neemt daarbij voor zover nodig in aanmerking dat het van algemene bekendheid is dat in een situatie waarin de vliegers verkeerden, over het KLM-inkomen ergens (hetzij in Zwitserland hetzij in Nederland) belasting verschuldigd zou zijn. Het hof verwerpt daarom de stellingname van de vliegers dat het toepassen van de vrijstelling in Zwitserland niet betekent dat men behoorde te weten dat er in Nederland belasting betaald zou moeten worden. De vliegers hebben nog gesteld dat hun aangiftes na 2012 niet anders gebeurden dan daarvoor, maar deze stelling leidt niet tot een ander oordeel. Er valt hoogstens uit af te leiden dat zij ook in de jaren vóór 2012 geen belasting hebben betaald over hun KLM-inkomen. De voorgaande overwegingen voeren het hof tot de conclusie dat de vliegers zich niet met succes erop kunnen beroepen dat KLM heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap door hen niet tijdig te waarschuwen voor de gevolgen van de verdragswijziging en door ten onrechte vanaf 2012 geen loonbelasting op hun loon in te houden. Het bestreden vonnis voor zover na verwijzing aan het oordeel van het hof onderworpen, zal daarom worden vernietigd en de vordering van de vliegers zal alsnog worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:126

Zaaknummer: 200.292.736/01

Rechters: W.H.F.M. Cortenraad, H.T. van der Meer en K.G.F. van der Kraats

Advocaten: P.G. Vestering en E. Hennis

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. Bovendien is er geen dringende reden aanwezig. Billijke vergoeding wordt op nihil gesteld.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2023 bij Bastion als nachthulp in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst (nulurencontract) voor bepaalde tijd tot 15 december 2024. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 16,22 bruto per uur, inclusief vakantietoeslag van 8% en een vergoeding voor vakantiedagen van 10,64%. Op 11 september 2024 heeft de hotelmanager twee Engelse gasten aangesproken tot betaling van hun openstaande rekening. De gasten maakten daartegen bezwaar. Een van hen toonde daarbij beelden op zijn mobiele telefoon. Op een van die beelden is een WhatsApp-bericht van werknemer te zien van 28 augustus 2024. In dat bericht staat: *"Lemme give u and ben a tip, pay ur bill tonight with me, then i can snuggle some more things off and u can just checkout tomorrow without someone noticing anything."* Door een van de gasten zijn diverse geldbedragen aan werknemer overgemaakt. De gasten hebben de openstaande rekening uiteindelijk alsnog aan Bastion betaald. Op 15 september 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld vanwege spanningsklachten. Naar aanleiding van het gebeurde heeft de regiomanager van Bastion werknemer op 16, 18 en 22 september 2024 uitgenodigd voor het voeren van een gesprek. Werknemer heeft zich voor die gesprekken afgemeld vanwege zijn ziekte. De regiomanager heeft de betaling van werknemers' salaris over september 2024 geblokkeerd. Uiteindelijk heeft op 30 september 2024 een gesprek tussen werknemer en Bastion plaatsgevonden. Vervolgens heeft Bastion werknemer bij e-mail van 30 september 2024 op staande voet ontslagen. De werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegde dringende reden is onvoldoende aannemelijk geworden. Bastion heeft aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd dat werknemer op 28 en 29 augustus 2024 betalingen heeft

ontvangen met het doel de drankrekening van de gasten te verlagen. Allereerst komen die data niet overeen met de data van de ontvangst van de betalingen. Bovendien valt uit de stukken niet af te leiden dat de door werknemer ontvangen betalingen ten doel hadden de drankrekening van de gasten te verlagen. Hoewel begrijpelijk is dat de wisselende verklaringen van werknemer en de tekst van het door werknemer verzonden WhatsAppbericht van 28 augustus 2024 bij Bastion vragen oproepen, is uit niets gebleken dat er verband bestaat tussen de door werknemer ontvangen betalingen en het verlagen van de rekening. Overigens is ook niet gebleken dat en met welk bedrag de rekening is verlaagd. In de tweede plaats vindt de kantonrechter dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Bastion had haar onderzoek naar het oordeel van de kantonrechter moeten en kunnen beginnen met een gesprek met werknemer op of kort na 11 september 2024. Vaststaat immers dat werknemer in ieder geval op 11, 12 en 13 september 2024 gewoon nog heeft gewerkt. Bastion had hem toen al kunnen en moeten confronteren met het op 11 september 2024 door de hotelmanager ontdekte WhatsAppbericht van werknemer van 28 augustus 2024 en met de door hem ontvangen betalingen en had werknemer toen al om uitleg moeten vragen. Dat heeft Bastion niet gedaan. Omdat de kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, kan de kantonrechter werknemer een billijke vergoeding toekennen. De kantonrechter is echter van oordeel dat de billijke vergoeding in dit geval op nihil moet worden gesteld, gezien de eigen rol van werknemer in het ontstaan van het geschil. De gevorderde vergoeding wegens onregelmatige opzegging wijst de kantonrechter toe, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. De verzochte transitievergoeding is eveneens toewijsbaar. Tot slot wordt het verzoek tot betaling van het achterstallige salaris tot 30 september 2024 toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1991

Zaaknummer: 11431828 AO VERZ 24-145

Rechters: P.A. Charbon

Advocaten: I. Rhodes en S.A. Tan

Wetsartikelen: 7:672 BW, 7:672 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkneemster omdat zij zonder werkgever hierover te informeren voorzitter is geworden van een stichting die concurrerende activiteiten verricht.

Feiten

Werkgever is een vrijwilligersorganisatie in de vorm van een stichting, die als doel heeft het beheren van het in de Rotterdamse wijk Oud-Charlois gelegen pand dat is bestemd als woon-, werk-, leer-, zorg- en ontmoetingscentrum voor bewoners van de wijk Oud-Charlois. De enige betaalde functies zijn die van sociaal coördinator en een functie in de keuken. De sociaal coördinator is belast met het uitvoeren van de dagelijkse beheers- en exploitatiezaken. Werkneemster is vanaf 5 maart 2013 via detachering bij werkgever werkzaam als sociaal coördinator en zij is vanaf 1 april 2015 bij werkgever in dienst. Haar salaris bedraagt € 3.806,40 bruto per maand, bij een arbeidsomvang van 24 uur per week. Een belangrijk verwijt dat in dit verband aan werkneemster wordt gemaakt is haar voorzitterschap van stichting X, die concurrerende activiteiten verricht in dezelfde wijk (Oud-Charlois) als werkgever. Werkneemster is zonder werkgever hierover te informeren, laat staan hiervoor toestemming te vragen, voorzitter geworden van de stichting X. Werkgever verzoekt ontbinding op de e-, g- h- en i-grond. Werkneemster verzoekt afwijzing en in het geval van ontbinding werkgever te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 45.000 bruto.

Oordeel

De kantonrechter is onder meer aan de hand van de inschrijving bij de Kamer van Koophandel van oordeel dat stichting X wel degelijk concurrerende activiteiten verricht in dezelfde wijk (Oud-Charlois) als werkgever. Dat het gaat om activiteiten ten behoeve van armoedebestrijding en het dus geen 'bedrijf' is, zoals werkneemster heeft gesteld, doet hier naar het oordeel van de kantonrechter niet aan af. Verder heeft werkgever gesteld dat stichting X, zonder toestemming van werkgever, een project van werkgever heeft voortgezet, te weten het zogenoemde 'Hulpdeskproject'. Werkneemster stelt dat werkgever dit project zelf zou hebben stopgezet. De kantonrechter is van oordeel dat uit een e-mailbericht van 18 maart

2024 duidelijk blijkt dat werkgever de dienst Hulpdesk niet heeft stopgezet, maar op een andere manier wilde continueren. Dit maakt het extra kwalijk dat werkneemster geen melding heeft gemaakt van haar voorzitterschap van stichting X. Ook als er geen concurrentiebeding of een verbod op nevenwerkzaamheden is overeengekomen, is evident dat het tijdens dienstverband toetreden als voorzitter tot een concurrerende stichting, die zich richt op dezelfde activiteiten in dezelfde wijk als de eigen werkgever en vist in dezelfde subsidievijver, zonder werkgever hierover zelfs maar te informeren, welke stichting bovendien aan de haal is gegaan met een project van de eigen werkgever, onacceptabel is. Daarmee is er volgens de kantonrechter sprake van ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkneemster. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht en betaling van extra achterstallig salaris. Op grond van artikel 7:686a lid 3 BW kunnen in verzoekschriftprocedures over het einde van de overeenkomst ook daarmee verband houdende (tegen)vorderingen worden ingediend. De door werkneemster verzochte verklaring voor recht wordt echter afgewezen, net als haar verzoek om werkgever te veroordelen € 15.225,60 bruto aan achterstallig salaris te betalen. Werkneemster heeft onvoldoende gesteld om het oordeel te rechtvaardigen dat er een concrete toezegging is gedaan voor urenuitbreiding die zou moeten leiden tot toewijzing van de loonvordering, zodat aan verdere bewijslevering ook niet wordt toegekomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:2720

Zaaknummer: 11398490 VZ VERZ 24-9553

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A.C.M. Verhoeven en DAS Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 7:66g BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet omdat dringende reden ontbreekt en niet is voldaan aan het vereiste van onverwijldheid. Vordering tot tewerkstelling wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst op verzoek van werkgeefster (in separate procedure) wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 december 2007 in dienst van werkgeefster. Zij heeft de functie van gerechtsdeurwaarder en is de leidinggevende van de huurafdeling. Haar salaris bedraagt op dit moment € 7.195,28 bruto per maand. In 2010 is werkneemster getrouwd met een van de bestuurders van werkgeefster. Vanaf 9 oktober 2023 heeft zij geen werkzaamheden meer verricht. Op 18 oktober 2023 is zij door de commercieel directeur op staande voet ontslagen wegens vermeend grensoverschrijdend gedrag richting collega's (ernstige beledigingen, intimidatie en denigreren). Werkneemster is van mening dat het ontslag niet terecht was en vordert vernietiging.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt uit de overgelegde verklaringen, die deels door werkneemster worden betwist, dat de klachten van de collega's vooral de stijl van communiceren van werkneemster betreffen. Het gedrag dat uit de stukken naar voren is gekomen is echter niet dermate ernstig van aard dat sprake is van een dringende reden. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om andere, minder zware arbeidsrechtelijke maatregelen te nemen, zoals een verbetertraject, een officiële waarschuwing of het indienen van een verzoek tot ontbinding. Ook twisten partijen over de vraag of het de bedoeling was dat in Suriname een bedrijf zou worden opgezet als nevenvestiging van werkgeefster of als losse entiteit, onder de verantwoordelijkheid van werkneemster en haar echtgenoot. Vast staat dat dit bedrijf inmiddels een losse entiteit is. Schriftelijke stukken ontbreken, maar de kantonrechter stelt vast dat in ieder geval in het najaar van 2022 duidelijk was dat werkneemster en haar echtgenoot aan de slag gingen in Suriname. Kennelijk heeft werkneemster daarvoor toestemming gekregen van werkgeefster. Dat werkneemster als werkneemster en niet als bestuurder aan de slag is gegaan zonder dat de bestuurders iets op

papier hadden gezet over wat de precieze bedoeling was, kan haar niet aangerekend worden. In haar standpunt dat werkneemster niet transparant of zelfs heimelijk zou hebben gehandeld kan werkgeefster, gelet op alle overgelegde stukken, niet worden gevolgd. In de gegeven omstandigheden kan werkneemster evenmin het verwijt worden gemaakt dat zij geen redelijke voorschriften opvolgt of ongerechtvaardigd verrijkt is. Van een dringende reden is gelet op dit alles dus geen sprake en bovendien is ook op dit punt niet voldaan aan het onverwijldheidsvereiste. Het verzoek om de opzegging te vernietigen wordt toegewezen. Voor zover werkneemster tewerkstelling heeft gevorderd, geldt dat zij heeft verklaard niet in te zien hoe een vruchtbare samenwerking nog mogelijk zal zijn. Daar komt nog bij dat in de beschikking die vandaag wordt gegeven op het ontbindingsverzoek van werkgeefster is beslist dat de arbeidsovereenkomst gaat eindigen. Bij de vordering van werkneemster tot tewerkstelling bestaat daardoor geen voldoende belang meer.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 11-03-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13670

Zaaknummer: 10797638 VZ VERZ 23-9841

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: R.C. Zeilemaker, E.M.Y. Sorensen en mr. K.G. Kapel

Wetsartikelen: 7:628 BW; 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster werkte op basis van een contract voor bepaalde tijd dat niet is verlengd. Volgens werknemer is dat het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster of de schending van goed werkgeverschap. Billijke vergoeding en schadevergoeding.

Feiten

Werkneemster was van 15 augustus 2023 tot en met 14 augustus 2024 in dienst van ABN AMRO op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op haar arbeidsovereenkomst was de Arbeidsvoorwaarden cao ABN AMRO van toepassing. In deze cao staat dat het vaste dienstverband voor onbepaalde tijd de regel is, en het tijdelijke contract voor bepaalde tijd de uitzondering is en dat ABN AMRO uiterlijk een maand voor afloop schriftelijk laat weten of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet en zo niet, dat wordt uitgelegd waarom niet. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat ABN AMRO heeft nagelaten haar te informeren over de redenen waarom zij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft gekregen, terwijl een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de regel is op grond van de cao. Ook heeft ABN AMRO nagelaten haar te informeren over het feit dat men niet tevreden was over haar functioneren en te sturen op de aspecten die aanleiding waren voor het niet voortzetten van de overeenkomst. Ook heeft ABN AMRO de privacy van werkneemster meermaals geschonden door haar (in strijd met de Algemene verordening gegevensbescherming, hierna: AVG) zonder toestemming ziek te melden en vervolgens herhaaldelijk na te laten de ontrecte ziekmelding te corrigeren. ABN AMRO heeft verweer gevoerd en stelt dat het beroep op artikel 7:673 lid 9 BW nieuw is en buiten de vervaltermijn van drie maanden is ingesteld. Het stond ABN AMRO verder vrij om te kiezen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het stond haar vrij om ervoor te kiezen deze niet te verlengen.

Oordeel

De kantonrechter verwierpt het betoog van ABN AMRO dat het beroep op artikel 7:673 lid 9 BW voor het eerst bij de wijziging van het verzoek op 7 december 2024 is gedaan en dus buiten de vervaltermijn is ingesteld. Hoewel werkneemster in haar verzoekschrift geen

expliciet beroep op artikel 7:673 lid 9 BW heeft gedaan, kan uit de verwijzing naar ernstige verwijtbaarheid en naar de toekenning van een billijke vergoeding worden afgeleid dat het oorspronkelijke verzoek ook al op dat artikel is gebaseerd. Van een nieuw verzoek dat buiten de vervaltermijn is ingediend, is dus geen sprake. De kern van het verwijt van werkneemster is dat ABN AMRO – als er al iets schortte aan haar functioneren zoals ABN AMRO stelt maar door werkneemster wordt betwist – heeft nagelaten om dat met haar te bespreken en te sturen op verbetering, waardoor het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst uit de lucht kwam vallen. Voor zover dit nalaten van ABN AMRO bovendien al ernstig verwijtbaar zou zijn, heeft werkneemster onvoldoende over het voetlicht weten te brengen dat de arbeidsovereenkomst wel zou zijn voortgezet als ABN AMRO dit anders had aangepakt. Uit de door partijen overgelegde correspondentie en uit hun stellingen tijdens de mondelinge behandeling blijkt immers dat de samenwerking tussen partijen van meet af aan stroef verliep. ABN AMRO heeft de vinger aan de pols gehouden en begin april te kennen gegeven dat de arbeidsovereenkomst mogelijk niet zou worden verlengd als werkneemster geen andere passende plek binnen ABN AMRO zou vinden. Gelet hierop kan niet gezegd worden dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst uit de lucht kwam vallen. De overige verwijten die werkneemster ABN AMRO maakt, leiden niet tot een ander oordeel. Het verzoek van werkneemster tot betaling van een billijke vergoeding is niet toewijsbaar. Dat geldt ook voor de door werkneemster verzochte verklaring voor recht dat ABN AMRO haar verplichtingen uit hoofde van goed werkgeverschap heeft geschonden (door de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten) en het daarop gebaseerde verzoek tot betaling van schadevergoeding. De gestelde schade hangt slechts samen met het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en een vergoeding daarvoor is geregeld in artikel 7:673 lid 9 BW. Omdat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van ABN AMRO komt een schadevergoeding om deze reden evenmin op grond van artikel 7:611 BW voor toewijzing in aanmerking.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1151

Zaaknummer: 11357805 EA VERZ 24-980

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: P. Otto en L. Mannetje 't

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkgeefster op e-, d-, g- en i-grond afgewezen wegens onvoldoende gronden. Nu werknemer erkent dat er een verstoorde verhouding is en ook ontbinding wil, is het verzoek op die grond toegewezen. Wel transitievergoeding, geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met de ontwikkeling en distributie van speciale effectpigmenten, die in diverse producten worden gebruikt, onder meer in make-up en vloeren. Werknemer is vanaf 1 maart 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werkzaam in de functie van laboratoriummedewerker, laatstelijk tegen een salaris van € 3.889 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en exclusief bonus. In 2023 vinden er twee beoordelingsgesprekken plaats met als eindoordeel voldoende en goed. Over 2022 en 2023 is een bonus toegekend. In maart 2024 vindt er een extra functioneringsgesprek plaats in verband met het pensioen van de laboratoriummanager per mei 2024. Uit het verslag komt verder naar voren dat werkgeefster niet tevreden was over de manier waarop werknemer met de veranderende personele situatie omging en de in het businessplan geformuleerde doelstellingen niet haalde. In het verslag zijn een aantal verbeterpunten genoemd. In de daarop volgende periode wordt werknemer aangesproken op de inhoud van e-mailverkeer, te veel gebruikmaken van internet en telefoon voor privédoeleinden en het niet goed schoonmaken van het laboratorium. Op 7 oktober 2024 kreeg werknemer te horen dat hij ontslagen zou worden en dat hij naar huis kon gaan. Aan werknemer is een beëindigingsvoorstel gedaan en in de tussentijd zou een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter worden ingediend. Tijdens de afhandeling van de ontbinding werd werknemer op non-actief gesteld. Werkgeefster stelt onder meer dat werknemer, hoewel hij daarop meerdere keren is gewezen, de kantjes ervan afloopt, dat dit irritatie geeft binnen de organisatie, en hij onzorgvuldig werkt en lak heeft aan de hygiënevoorschriften. Werknemer voert verweer maar erkent ten slotte dat de arbeidsverhouding inmiddels is verstoord en de arbeidsovereenkomst daarom moet eindigen.

Oordeel

Werkgeefster heeft het verwijtbaar handelen toegelicht aan de hand van verschillende gebeurtenissen, zoals het volgens haar foutief invullen van de schoonmaakschema's van het laboratorium, het versturen van een e-mail met een (taal)fout en het privé-internetgebruik. Deze voorvallen zijn echter, ook tezamen, niet voldoende om tot de conclusie te komen dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van de e-grond. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het functioneren van werknemer ook niet worden gekwalificeerd als verwijtbaar handelen. Dat neemt niet weg dat beide partijen van mening zijn dat de arbeidsovereenkomst moet eindigen, nu zij de arbeidsverhouding zodanig verstoord achten dat deze in redelijkheid niet kan worden voortgezet en herplaatsing niet aan de orde is. Het verzoek van werkgeefster zal op die grond worden toegewezen. Omdat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer, zal niet op korte termijn worden ontbonden maar wordt het einde van de arbeidsovereenkomst bepaald op 1 april 2025. De transitievergoeding wordt toegekend waarbij de gemiddelde bonus over drie jaar wordt meegerekend. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet worden vastgesteld dat werkgeefster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding en het verzoek op dit punt wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1192

Zaaknummer: 11356682 EA VERZ 24-970

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M.J.S. Joosten en J.C. Hennipman

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW; 7:671c BW; 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering wedertewerkstelling op KNO-poli toegewezen terwijl werkgeefster van oordeel is dat werknemer een verbetertraject op een andere afdeling moet doorlopen.

Feiten

Werkneemster is sinds 31 mei 1994 in dienst bij werkgeefster. Vanaf 1 februari 2012 is zij werkzaam in de functie van medisch assistent voor 34 uur per week op de KNO-poli tegen een brutoloon van € 3.454,78. Bij brief van 5 november 2024 stelt werkgeefster dat zij - na alle gesprekken die hebben plaatsgevonden - de conclusie heeft getrokken dat er een onhoudbare en onwerkbaar situatie op de KNO-poli is ontstaan. Vervolgens legt werkgeefster in deze brief twee opties aan werknemer voor, namelijk het volgen van een verbetertraject op een andere afdeling of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Op 13 november respectievelijk 17 december 2024 heeft werknemer schriftelijk maar tevergeefs aanspraak gemaakt op wedertewerkstelling in haar werk op de KNO-poli.

Oordeel

Wat betreft het recht op (weder)tewerkstelling stelt de kantonrechter dat er geen specifieke wettelijke bepaling is die het recht op tewerkstelling regelt. Het antwoord op de vraag of de werkgever verplicht is de werknemer te werk te stellen, is in het kader van het goed werkgeverschap afhankelijk van de aard van de arbeidsovereenkomst, van de overeengekomen arbeid alsmede van de bijzondere omstandigheden van het geval (HR 26 maart 1965, *NJ* 1965/163). Volgens vaste rechtspraak is de werkgever in beginsel verplicht om de werknemer te werk te stellen in de overeengekomen arbeid. In deze zaak stelt werkgeefster dat zij een redelijke grond heeft om af te wijken van voormeld uitgangspunt. Volgens haar is er sprake van disfunctioneren van werknemer, die een dominante rol heeft ('kartrekker') in het pestgedrag richting meerdere collega's op de KNO-poli. Werkgeefster is van mening dat zij op grond van dit pestgedrag gerechtigd is tot het eenzijdig opleggen van een verbetertraject op een andere afdeling. De kantonrechter komt tot het oordeel dat het disfunctioneren van werknemer onvoldoende aannemelijk is gemaakt. Uit de stukken blijkt dat er teambreed een onveilig gevoel heerste op de KNO-poli, omdat er veel onderling werd gepraat, maar

werknemers zich juist door hun voormalig leidinggevende niet gehoord voelden en zich niet vrij voelden om problemen openlijk en bij hun leidinggevende aan te kaarten en te bespreken. Dit kan aanleiding zijn om naast een teambreedtraject ook met werkneemster een (verbeter)traject te doorlopen, maar dat het gedrag van werkneemster zodanig is dat door haar aanwezigheid een onwerkbaar en onhoudbaar situatie ontstaat op de KNO-poli is naar het oordeel van de kantonrechter vooralsnog onvoldoende aannemelijk. De conclusie is dat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zij gerechtigd is om werkneemster niet langer te werk te stellen op de KNO-poli. De terugkeer van werkneemster zal de nodige voorbereiding en flexibiliteit vergen van beide partijen. Partijen dienen zich daarbij als goed werkgever en als goed werknemer te gedragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1141

Zaaknummer: 11456177 \ VV EXPL 24-112 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: S.M.J. Heeren en A.M. van Geel

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag statutair bestuurder met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Matiging van de gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Op 1 september 2022 is werknemer bij werkgever in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van vier jaar in de functie van (statutair) bestuursvoorzitter, met een salaris van € 8.189 exclusief vakantietoeslag. Tussen partijen is geen tussentijds opzegbeding overeengekomen. Werkgever is een stichting die tot doel heeft om het christelijk onderwijs te bevorderen. In de maanden maart, april en mei 2023 hebben een staflid, een directeur en het werkgeverberaad bij de raad van toezicht (hierna: RvT) hun zorgen geuit over het functioneren van werknemer. De RvT heeft extern bureau Integis opdracht gegeven om de meldingen te onderzoeken. De conclusie van Integis was dat sprake was van kritiek op het functioneren van werknemer. In lijn met het advies van Integis en in overleg met werknemer, is vervolgens extern bureau BMC ingeschakeld om onderzoek naar voornoemde kritiek te doen. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat sprake is van een crisissituatie en een tweespalt binnen het werkgeverberaad over de te varen koers (eenhoofdig bestuur met horizontale inrichting) en dat werknemer door ongeveer een derde van de schooldirecteuren wordt gezien als de oorzaak daarvan. In juli 2023 hebben de RvT en werknemer in lijn met het advies van BMC afspraken gemaakt en is de organisatie dienovereenkomstig geïnformeerd. Op 1 september 2023 is X als interim-bestuurder aangesteld om werknemer vanuit een ondersteunende en coachende rol te helpen in de transitie naar een horizontaal ingerichte organisatie en bij haar persoonlijke ontwikkeling. Verder is op 23 september 2023 aan werknemer gevraagd om een persoonlijke ontwikkelplan (hierna: POP) op te stellen, dat zij op 16 november 2023 heeft aangeleverd. In een gesprek op 12 december 2023 heeft de RvT werknemer verteld dat hij zich zorgen maakt over onder andere de financiële situatie van de organisatie vanwege een financiële crisis rond de begroting en zich afvraagt of werknemer in staat is om volgend schooljaar zonder de interim-bestuurder verder te gaan. In een voortgangsgesprek op 28 februari 2024 heeft de RvT aan werknemer verteld dat bij de RvT nog steeds zorgen leven over haar

handelen. Op 12 maart 2024 kreeg de RvT een melding van een directeur dat zij het vertrouwen in werkneemster had opgezegd. Op 13 maart 2024 heeft de RvT werkneemster geïnformeerd over het voornemen om haar als bestuurder te ontslaan. In de RvT-vergadering van 29 maart 2024 heeft de RvT (unaniem) besloten tot het ontslag van werkneemster als bestuurder. Werkneemster vordert vernietiging van het rechtspersonenrechtelijke ontslagbesluit wegens strijd met de redelijkheid en billijkheid. Voor het geval het ontslagbesluit niet wordt vernietigd, vordert zij een gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

Geen vernietiging ontslagbesluit

De rechtbank oordeelt als volgt. De eerste vraag die beantwoord moet worden is of het ontslagbesluit moet worden vernietigd wegens strijd met de redelijkheid en billijkheid in de zin van artikel 2:8 BW. Voorop staat dat werkneemster als bestuurder een dubbele rechtspositie had. Voor haar rechtspositie als bestuurder gelden de regels van het rechtspersonenrecht, voor haar rechtspositie als werkneemster de regels van het arbeidsrecht. Tussen partijen is niet in geschil dat het ontslagbesluit aan de wettelijke en statutaire bepalingen voldoet. Ook is er geen sprake van een situatie waarin de RvT in redelijkheid niet tot het ontslagbesluit heeft kunnen komen. Voor zover het standpunt van werkneemster erop neerkomt dat een beroep op artikel 2:8 BW gerechtvaardigd is omdat een (voldragen) arbeidsrechtelijke ontslaggrond ontbreekt, houdt dat geen stand. Het beweerdelijke ontbreken van een arbeidsrechtelijke ontslaggrond kan niet leiden tot vernietiging van het rechtspersonenrechtelijk ontslagbesluit. Het beroep van werkneemster op artikel 2:8 BW faalt.

(Gematigde) gefixeerde schadevergoeding

De subsidiair gevorderde gefixeerde schadevergoeding komt wel voor toewijzing in aanmerking. Vaststaat immers dat tussen partijen geen tussentijds opzegbeding is overeengekomen, als gevolg waarvan de arbeidsovereenkomst voortijdig (en dus onregelmatig) is opgezegd. Daardoor bestaat recht op een gefixeerde schadevergoeding gelijk aan het in geld vastgestelde loon over de resterende duur van de arbeidsovereenkomst. In geval van werkneemster komt dit neer op 26 maandsalarissen, oftewel € 229.947,12. De rechtbank is evenwel van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden billijk is om de gefixeerde schadevergoeding te matigen tot € 100.000. Daarvoor zijn de volgende feiten en omstandigheden (in onderlinge samenhang) redengevend: (1) De ontstane situatie is niet volledig of in ernstige mate aan slechts een van beide partijen te wijten. (2) Verder is meegewogen dat tussen partijen niet is onderhandeld over het (al dan) niet opnemen van een

tussentijds opzegbeding, zodat gen sprake is van een situatie waarin via matiging wordt afgeweken van een bewust door partijen gemaakte afspraak. (3) Alhoewel de gefixeerde schadevergoeding van werknemster niet door de WNT wordt gemaximeerd, neemt dit niet weg dat de vergoeding zal moeten worden bekostigd uit schaarse publieke gelden, terwijl werkgever ook met andere financiële tegenvallers te kampen heeft. (4) Werknemeester werkt sinds eind maart 2024 niet. Werknemeester moet gelet op haar ruime werkervaring en de grote personeelstekorten in het onderwijs in staat worden geacht om op korte termijn weer andere inkomsten te verwerven.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1858

Zaaknummer: 353544

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: R.E. Verkerke en E. Doornbos

Wetsartikelen: 2:8 BW, 2:15 BW, 7:667 BW en 7:677 BW