

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 13, 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:2025:423](#) 21-03-2025

Hof

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:747](#) 20-03-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:750](#) 20-03-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1350](#) 10-03-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:556](#) 04-03-2025

[Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2024:3836](#) 03-12-2024

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2278](#) 12-11-2024

Rechtbank

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1097](#) 20-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3461](#) 20-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3370](#) 18-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3465](#) 17-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1994](#) 14-03-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1516](#) 14-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1106](#) 13-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1444](#) 12-03-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:2135](#) 12-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1098](#) 12-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1007](#) 12-03-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:1396](#) 12-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1548](#) 11-03-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1525](#) 11-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2146](#) 10-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1549](#) 07-03-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:1538](#) 06-03-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1551](#) 27-02-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:1547](#) 27-02-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1653](#) 26-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:3381](#) 21-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:738](#) 20-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1144](#) 14-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1156](#) 05-02-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23327](#) 05-12-2024

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2024:14117](#) 21-11-2024

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Den Haag](#) 14-03-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

De verjaring van een vordering van een bedrijfstakpensioenfonds op een werkgever tot betaling van premie wordt beheerst door artikel 3:308 BW. Opeisbaarheid wordt bepaald door artikel 26 Pw.

Feiten

Booking.com is in 1996 als Nederlandse IT-start-up opgericht en houdt zich blijkens de bedrijfsomschrijving in het handelsregister bezig met webportals, financiële holdings en het ontwikkelen, produceren en uitgeven van software en het ontwikkelen en exploiteren van een (mobiele) website en app (inclusief bijkomende activiteiten op het gebied van informatietechnologie) en holdingactiviteiten. De medewerkers van Booking.com hebben voor het overgrote deel een technische (IT) achtergrond. De omzet van Booking.com wordt grotendeels gegenereerd uit de boekingen van accommodaties via haar website. In deze procedure vordert PGB, voor zover in cassatie nog van belang, een verklaring voor recht dat Booking.com verplicht is deel te nemen aan PGB en dat de verplichtstelling gold met ingang van 1 januari 1999 (subsidiar vanaf de datum die de rechter in goede justitie bepaalt) voor deelname aan Bpf Reisbranche, en sinds 1 januari 2021 aan PGB. De Hoge Raad (AR 2025-0429) heeft geoordeeld dat Booking.com een '(online) reisagent' is zoals bedoeld in het verplichtstellingsbesluit, en dat na verwijzing de overige verweren van Booking.com tegen de vordering aan de orde kunnen komen. In de procedure na cassatie en verwijzing heeft het hof de overige verweren van Booking.com verworpen en het vonnis van de kantonrechter vernietigd. Het hof heeft, kort samengevat, voor recht verklaard dat Booking.com verplicht is deel te nemen aan PGB en heeft voorts bepaald dat de verplichtstelling gold met ingang van 1 januari 1999 voor deelname aan Bpf Reisbranche, en sinds 1 januari 2021 aan PGB. Tegen dit oordeel keert Booking.com zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

De verjaring van een vordering van een bedrijfstakpensioenfonds op een werkgever tot betaling van premie wordt beheerst door artikel 3:308 BW. Opeisbaarheid wordt bepaald door artikel 26 Pw

De premie is de in geld uitgedrukte periodiek vastgestelde structurele prestatie die verschuldigd is aan de pensioenuitvoerder en die bestemd is voor pensioen en de daaraan verbonden kosten (art. 1 Pensioenwet; hierna: Pw). Indien de werkgever aan de voorwaarden voldoet voor verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds, ontstaat per periode waarover de premie verschuldigd is, van rechtswege een vordering van het bedrijfstakpensioenfonds op de werkgever tot betaling van deze premie.

Over de premiebetaling door de werkgever aan de pensioenuitvoerder bepaalt artikel 26 Pw: “In de uitvoeringsovereenkomst wordt vastgelegd hoe de betaling van de premies door de werkgever aan de pensioenuitvoerder geschiedt, waarbij aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. een werkgever voldoet de werkgeverspremie en de op het loon van de werknemer ingehouden werknemerspremie aan de pensioenuitvoerder uiterlijk binnen: 1°. twee maanden na afloop van elke maand waarover de premie verschuldigd is indien de pensioenuitvoerder op basis van actuele loonsomgegevens zijn administratie voert; of 2°. een maand na afloop van elk kwartaal waarover de premie verschuldigd is;
- b. wanneer de premie op basis van een langere termijn dan een kwartaal wordt vastgesteld en in rekening gebracht, is deze termijn ten hoogste gelijk aan een jaar en voldoet de werkgever uiterlijk binnen een maand na afloop van elk kwartaal een vierde gedeelte van de door hem op basis van zijn eigen bijdrage verschuldigde jaarpremie op basis van een schatting van de pensioenuitvoerder en de op het loon van de werknemer ingehouden werknemerspremie, aan de pensioenuitvoerder; en
- c. de totale jaarpremie, bestaande uit de werkgeverspremie en de werknemerspremies, wordt uiterlijk binnen zes maanden na afloop van het kalenderjaar voldaan aan de pensioenuitvoerder.”

Het bepaalde in artikel 26 Pw geldt ook indien (i) sprake is van uitvoering door een bedrijfstakpensioenfonds, (ii) de werkgever gehouden is, of zich verbonden heeft door lid te zijn van een werkgeversvereniging, tot naleving van de statuten en reglementen van dit bedrijfstakpensioenfonds, en (iii) het bedrijfstakpensioenfonds een uitvoeringsreglement heeft opgesteld dat voldoet aan de eisen die in artikel 25 Pw ten aanzien van de uitvoeringsovereenkomst zijn gesteld (art. 23 lid 2 Pw in verbinding met art. 25 lid 1, aanhef en onder b, Pw).

In de memorie van toelichting is over art. 26 Pw onder meer het volgende opgemerkt: “In de praktijk is het met name bij verzekeraars gebruikelijk om de premie vooraf in rekening te

brengen en wordt vervolgens na afloop van het kalenderjaar een definitieve afrekening gemaakt. Mits die afrekening binnen een termijn van zes maanden wordt gerealiseerd bestaat daartegen op grond van dit artikel geen bezwaar. Uiteraard kunnen pensioenuitvoerders afspreken dat de betaling van de premie vooraf of binnen een kortere termijn plaatsvindt dan op basis van dit artikel genoemde termijnen. De bedoeling van dit artikel is het voorkomen van een te lang uitstel van de betaling van de premie.”

Hieruit volgt dat in de uitvoeringsovereenkomst of, in voorkomend geval, het uitvoeringsreglement van een bedrijfstakpensioenfonds, geen langere termijnen voor de betaling van de premie kunnen worden opgenomen dan in artikel 26 Pw zijn vermeld. Gelet hierop kan evenmin in de uitvoeringsovereenkomst of het uitvoeringsreglement worden bepaald dat een vordering tot betaling van de premie pas opeisbaar is op een later tijdstip dan het uiterste tijdstip van betaling van de premie, bedoeld in artikel 26 Pw.

Uit hetgeen hiervoor is overwogen volgt dat de vordering van een bedrijfstakpensioenfonds op een werkgever tot betaling van de premie over een bepaalde periode opeisbaar is op het tijdstip van betaling dat in het uitvoeringsreglement (binnen de door art. 26 Pw gestelde grenzen) voor die vordering is bepaald. Indien dat tijdstip afhankelijk is gesteld van een handeling van de pensioenuitvoerder, zoals het verzenden van een premienota, en die handeling achterwege is gebleven, wordt de vordering voor de toepassing van artikel 3:308 BW geacht opeisbaar te zijn geworden op het uiterste tijdstip van betaling van de premie, bedoeld in artikel 26 Pw.

De verjaringstermijn van artikel 3:308 BW vangt aan op de dag, volgende op die waarop de vordering van het bedrijfstakpensioenfonds op de werkgever tot betaling van de premie over een bepaalde periode opeisbaar is geworden of geacht wordt opeisbaar te zijn geworden overeenkomstig hetgeen hiervoor is overwogen.

Verlenging verjaringstermijn bij opzettelijk verborgen houden door werkgever

Opmerking verdient dat de verjaringstermijn van artikel 3:308 BW ingevolge artikel 3:320 BW in verbinding met artikel 3:321 aanhef en onder f BW wordt verlengd indien – kort gezegd – de werkgever opzettelijk het bestaan van de premievordering of de opeisbaarheid daarvan voor het bedrijfstakpensioenfonds verborgen heeft gehouden. Ook kan onder omstandigheden een beroep van de werkgever op de verjaringstermijn van artikel 3:308 BW jegens het bedrijfstakpensioenfonds naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zijn (art. 6:2 lid 2 BW).

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21-03-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:423

Zaaknummer: 24/01556

Rechters: M.V. Polak, C.E. du Perron, S.J. Schaafsma, K. Teuben en A.E.B. ter Heide

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp, N.T. Dempsey en R.R. Verkerk

Wetsartikelen: 26 Pensioenwet, 3:308 BW, 3:320 BW, 3:321 BW en 6:2 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers zijn klokkenluiders aan wie bescherming toekomt. Causaal verband tussen melding van vermoedelijke misstand en boventalligverklaring/ontslagverzoek. Werkgever is gehouden de schade van werknemers te vergoeden, voor zover die schade het gevolg is van benadelingshandelingen.

Feiten

Werknemer A, thans 61 jaar, is op 1 september 2006 bij (de rechtsvoorgangster van) Vattenfall in dienst getreden. Werknemer B, thans 41 jaar, is op 6 december 2010 bij (de rechtsvoorgangster van) Vattenfall in dienst getreden. Werknemers A en B zijn respectievelijk vanaf 1 november 2012 en 1 januari 2013 aangesteld als projectmanager en planning- en controlmedewerker op het PanHam-project binnen de business area Heat in Duitsland, een project voor de ontwikkeling en realisatie van een (gasgestookte) energiecentrale (warmtecentrale) ter vervanging van een kolencentrale. Werknemers ervoeren tegenwerking bij de uitvoering van hun werkzaamheden. Werknemers hebben diverse klachten ingediend, waaronder bij de ombudsman van Vattenfall, over het overtreden van de gedragscode van het moederbedrijf door de directeur en het managementteam van de businessunit van Vattenfall Hamburg. Vervolgens vernamen werknemers op 29 maart 2016 van Vattenfall dat zij boventallig waren waarna zij zich bij de afdeling Onderzoek van het Huis voor Klokkenluiders (hierna: het Huis) hebben gemeld met het verzoek een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop zij door Vattenfall bejegend zijn na hun melding van een vermoeden van een misstand. Op 18 februari 2020 heeft het Huis een rapport uitgebracht, waarin is geconcludeerd dat werknemers hun melding intern op correcte wijze hebben gedaan, dat werknemers zijn benadeeld door Vattenfall en dat deze benadeling het gevolg is geweest van de door hen gedane melding.

Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat zij recht hebben op hun vaste salaris zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt alsmede schadevergoeding wegens gederfde inkomsten. Werknemers gronden hun vorderingen hoofdzakelijk op het benadelingsverbod. In een tussenvonnis van 29 juni 2023 heeft de kantonrechter geoordeeld dat werknemers

klokkenluiders zijn aan wie bescherming toekomt. Drie door het Huis geconstateerde benadelingshandelingen heeft de kantonrechter tot de hare gemaakt. Voorts heeft zij geoordeeld dat Vattenfall door de benadelingshandelingen niet aan haar verplichtingen als goed werkgever heeft voldaan en onrechtmatig jegens werknemers heeft gehandeld, op grond waarvan Vattenfall gehouden is de schade van werknemers te vergoeden, voor zover die schade het gevolg is van de genoemde benadelingshandelingen (causaal verband). Over de hoogte van de ontstane schade voor werknemers heeft de kantonrechter geoordeeld dat deze bestaat uit het verschil tussen de feitelijke situatie waarin werknemers zich sinds de melding bevinden en de toestand waarin zij (vermoedelijk) zouden hebben verkeerd als de schadeveroorzakende gebeurtenissen uitgebleven zouden zijn. Om zich hierover te laten adviseren heeft de kantonrechter een deskundige benoemd en hem een aantal vragen ter beantwoording voorgelegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de schattingen/berekeningen van de deskundige komt de kantonrechter tot het volgende oordeel. De kantonrechter (1) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer A vanaf 2016 tot 1 juni 2024 te betalen het verschil tussen het uitgekeerde loon en het loon zoals vastgesteld door de deskundige, (2) verklaart voor recht dat werknemer A vanaf 1 juni 2024 recht heeft op een salaris van € 12.085,18 bruto per maand, welk salaris telkens verhoogd dient te worden met het in de toepasselijke cao vastgestelde percentage, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, (3) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer B te betalen over de jaren 2017 tot en met 2024 het verschil tussen het uitgekeerde loon en het loon zoals vastgesteld door de deskundige, (4) verklaart voor recht dat werknemer B vanaf 1 januari 2024 recht heeft op een jaarsalaris van € 81.000 bruto, inclusief vakantiegeld, welk salaris telkens verhoogd dient te worden met het in de toepasselijke cao vastgestelde percentage, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, (5) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer A te betalen een bedrag van € 303.762,61 bruto aan achterstallige prestatiebonus en verklaart voor recht dat werknemer A vanaf 2024 recht heeft op een prestatiebonus overeenkomstig de methode van berekening van de deskundige, (6) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer B te betalen een bedrag van € 37.900 aan werkelijk gemaakte scholingskosten en (7) veroordeelt Vattenfall om aan werknemer A te betalen een bedrag van € 118.601,18 aan gemaakte juridische kosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 06-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1538

Zaaknummer: 10164909 \ CV EXPL 22-13889

Rechters: E.J. Otten

Advocaten: B.J. den Ridder, A. Keizer en R. Hogenbirk

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Zorgorganisatie handelt ernstig verwijtbaar door zonder goede gronden en in strijd met opzegverbod tijdens ziekte aan te sturen op beëindiging arbeidsovereenkomst en door niet te voldoen aan re-integratieverplichtingen. Ontbinding arbeidsovereenkomst in strijd met opzegverbod tijdens ziekte.

Feiten

Werknemer is in dienst bij stichting ASVZ, een zorgorganisatie, en werkzaam op de afdeling Informatisering & Automatisering. In een gesprek op 1 februari 2023 heeft ASVZ aan werknemer medegedeeld dat zij voornemens is de arbeidsovereenkomst met hem te beëindigen. Op 2 februari 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 23 februari 2023 heeft de bedrijfsarts geconstateerd dat er sprake is van een arbeidsconflict en mediation geadviseerd. Het mediationtraject is gestart in april 2023 en is in augustus 2023 zonder resultaat geëindigd. Vervolgens heeft ASVZ aan werknemer een beëindigingsvoorstel gedaan, dat werknemer niet heeft geaccepteerd. Op 1 september 2023 heeft de leidinggevende van werknemer, in verband met zijn vertrek bij ASVZ, een overdrachtsnotitie geschreven over werknemer, waarin hij onder meer aangeeft dat werknemer niet representatief is, klaaggedrag vertoont, niet of slecht bereikbaar is voor collega's en zich gebrekkig inzet. Werknemer heeft niet op voornoemde notitie willen reageren. De bedrijfsarts heeft in oktober 2023 aan ASVZ geschreven dat de ziekmelding van werknemer als gevolg van werkgerelateerde problematiek zich heeft ontwikkeld tot medische problematiek. De bedrijfsarts heeft ASVZ geadviseerd met werknemer in gesprek te gaan over de mogelijkheden om terug te keren naar een andere functie binnen of buiten de organisatie. Een dergelijk gesprek heeft niet plaatsgevonden. Op 7 december 2023 heeft het UWV op verzoek van werknemer een deskundigenoordeel afgegeven en geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van ASVZ onvoldoende zijn vanwege het ontbreken van een plan van aanpak. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van ASVZ de arbeidsovereenkomst met werknemer ontbonden op de g-grond, onder toekenning van de transitievergoeding (zie AR 2024-0777). Werknemer heeft hoger beroep ingesteld en verzoekt veroordeling van ASVZ tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ernstig verwijtbaar handelen

Naar het oordeel van het hof is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van ASVZ. Allereerst vanwege het nastreven van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op onvoldragen ontslaggrond(en) (d-, g- en i-grond), als gevolg waarvan de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam is verstoord. Voor een voldragen d-grond is in ieder geval vereist dat de werkgever de werknemer tijdig in kennis heeft gesteld van het disfunctioneren en dat de werknemer in voldoende mate in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Hoewel er vanuit collega's en de leidinggevende van werknemer signalen waren dat men niet tevreden was over het functioneren van werknemer, is hem niet de gelegenheid geboden zijn functioneren te verbeteren. In plaats daarvan heeft ASVZ direct ingezet op het beëindigen van de arbeidsverhouding. Ook is het hof van oordeel dat ASVZ ten onrechte tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer is blijven vasthouden aan de wens om de zogenoemde overdrachtsnotitie van de leidinggevende met hem te bespreken. Van ASVZ mocht worden verlangd dat zij, in het kader van de re-integratie, deze notitie had laten rusten en deze pas aan de orde had gesteld na het herstel van werknemer. Verder is ASVZ bij werknemer terwijl hij ziek was blijven aandringen op beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Toen werknemer liet weten een beëindigingsvoorstel niet te kunnen accepteren en ook een mediationpoging tot niets had geleid, heeft ASVZ zich tot de kantonrechter gewend met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Een en ander kan redelijkerwijs niet anders worden uitgelegd dan dat ASVZ op 1 februari 2023 heeft aangestuurd op het vertrek van werknemer. De arbeidsovereenkomst is hierdoor ernstig en duurzaam verstoord geraakt, hetgeen (grotendeels) aan ASVZ te wijten is. Hier komt nog bij dat ASVZ niet heeft voldaan aan haar re-integratieverplichtingen, hetgeen eveneens ernstig verwijtbaar is.

Strijd met opzegverbod

Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomst in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte is ontbonden. Uit de rapportages van de bedrijfsarts volgt dat sprake is van een arbeidsconflict dat uiteindelijk heeft geleid tot medische problematiek. Een verzoek om de arbeidsovereenkomst te beëindigen tijdens deze ziekte, kan dan ook niet als op zichzelf staand worden gezien. Evenmin valt in te zien dat het eindigen van de arbeidsovereenkomst in het belang was van werknemer. Een uitzondering op het ontslagverbod doet zich dan ook niet voor.

Billijke vergoeding

Werknemer komt op grond van het voorgaande een billijke vergoeding ex artikel 7:683 lid 3 BW toe. Het hof veronderstelt dat de arbeidsovereenkomst niet later dan 1 mei 2024 zou zijn geëindigd, gelet op de bestaande kritiek op het functioneren van werknemer. De inkomensderving van werknemer over een periode van zeven maanden wordt bij wijze van billijke vergoeding toegekend. Dit komt uit op een bedrag van € 22.752,87 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 12-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2278

Zaaknummer: 200.342.136/01

Rechters: R.G.C. Veneman, M.D. Ruizeveld en P.Th. Sick

Advocaten: A.M.R. de Vaal en D. Schuurman

Wetsartikelen: 7:671b BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft verwijtbaar gehandeld door haar eigen koers te (blijven) varen, niet te luisteren en geen respect te tonen voor collega's en door het niet melden van het volgen van een MBA-opleiding (terwijl daarover driemaal negatief was geadviseerd).

Feiten

Werkneemster is sinds 5 april 2016 werkzaam bij werkgeefster. Werkgeefster heeft het functioneren van werkneemster over 2021 met de score 'Partially Performing' (PPM) beoordeeld. Eind 2021 en begin 2022 heeft werkneemster aan werkgeefster gevraagd of zij een opleiding tot Master of Business Administration (hierna: MBA) op kosten van werkgeefster mocht volgen. Werkgeefster heeft die verzoeken afgewezen. Begin 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij een 'Performance Improvement Plan' wenst op te starten ter verbetering van het functioneren van werkneemster. Werkgeefster heeft vervolgens gesprekken gepland om het verbetertraject met werkneemster te bespreken. Op 8 april 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op advies van de bedrijfsarts heeft mediation plaatsgevonden, die zonder succes is afgesloten. Begin maart 2023 is werkneemster gestart met re-integreren. Werkneemster heeft zich hierbij op het standpunt gesteld dat de aangeboden werkzaamheden niet passend zijn. Hierop heeft werkgeefster een arbeidsdeskundige ingeschakeld om een arbeidsdeskundig onderzoek te doen. In het kader van voornoemd arbeidsdeskundig onderzoek heeft werkneemster aan de arbeidsdeskundige kenbaar gemaakt dat zij een MBA-opleiding wenst te volgen. De arbeidsdeskundige heeft daar negatief over geadviseerd, c.q. aangegeven dat zij dit niet passend vond, maar heeft dit later (op verzoek van werkneemster) aangepast c.q. verwijderd in het eindrapport. Op 17 januari 2024 heeft de bedrijfsarts onder meer gerapporteerd dat werkneemster geen medische klachten meer ervaart. Werkneemster wordt hersteld gemeld. Op 23 januari 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden, waarbij werkneemster heeft verteld dat zij gedurende de afgelopen maanden een MBA-opleiding heeft gevolgd en inmiddels drie modules succesvol heeft afgerond. Op 25 januari 2024 heeft werkgeefster werkneemster per direct geschorst. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst dient te worden beëindigd omdat werkneemster werkgeefster niet heeft geïnformeerd over de MBA-opleiding.

Werkneemster heeft dat bestreden. In eerste aanleg is het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond toegewezen. Werkneemster komt tegen de beslissing in hoger beroep.

Oordeel

Opzegverbod

Tussen partijen staat niet ter discussie dat werkneemster ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek op 12 februari 2024 nog niet arbeidsongeschikt was (dat was pas op 24 februari 2024 het geval) en zich ook niet had ziekgemeld, zodat er geen sprake is van het opzegverbod tijdens ziekte. Het opzegverbod geldt niet indien de ziekte een aanvang heeft genomen nádat het verzoek om ontbinding door de kantonrechter is ontvangen.

Redelijke grond tot ontbinding

Het hof acht voor de beoordeling of er sprake is van een redelijke grond tot ontbinding doorslaggevend dat werkneemster (toch) een MBA-opleiding is gaan volgen zónder dit te melden, terwijl zowel werkgeefster (tweemaal) als de arbeidsdeskundige (eenmaal) haar dit uitdrukkelijk had afgeraden. Daarbij weegt het hof mee dat werkneemster de arbeidsdeskundige heeft verzocht de passage over de MBA-opleiding uit het definitieve rapport te verwijderen. Op verschillende momenten is werkneemster dus te verstaan gegeven dat een MBA niet passend is. Toch is werkneemster haar eigen koers blijven varen, heeft zij de betreffende passage uit het rapport van de arbeidsdeskundige laten schrappen en heeft zij geen open kaart gespeeld richting werkgeefster. Het hof is van oordeel dat werkneemster zich hiermee niet als een goed werknemer heeft gedragen. Het hof acht voorts van belang dat de tweedespoorcoach in zijn rapportage van 25 oktober 2023 (productie 23 verzoekschrift eerste aanleg) heeft benoemd dat werkneemster niet mee wilde werken aan het op 23 april 2023 gestarte tweedespoortraject en daaraan geen tijd kon besteden, terwijl zij op dat moment wel de MBA volgde. De vertrouwensbreuk was en is (ook) gevoed door verschillende eerdere conflicten binnen werkgeefster waarbij werkneemster betrokken was. Tegen deze achtergrond van conflicten waarin werkneemster wordt verweten dat ze te veel haar eigen koers vaart, niet luistert en geen respect toont voor medewerkers van werkgeefster, heeft het niet melden van de MBA-opleiding (terwijl door of namens werkgeefster daarover driemaal negatief was geadviseerd) én het laten verwijderen van de passage over deze opleiding uit het arbeidsdeskundig rapport, geleid tot een verdere verstoring van de arbeidsverhouding tussen werkneemster en werkgeefster. Het hof is van oordeel dat dit aan werkneemster valt te verwijten.

Ernstige verwijtbaarheid en transitievergoeding

Van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkneemster is geen sprake. Werkneemster is weliswaar jegens haar werkgever en betrokkenen bij haar re-integratieproces niet open en transparant geweest over het volgen van de MBA-opleiding in de periode dat zij ziek was en heeft zich niet gedragen zoals van een goed werknemer mag worden verwacht, maar dat zij dit bewust heeft verzwegen bij de bedrijfsarts met enkel eigen gewin als oogmerk zoals werkgeefster heeft gesteld, is onvoldoende onderbouwd en blijkt ook niet uit de stukken. Werkneemster maakt dus aanspraak op de transitievergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster is geen sprake, zodat aan werkneemster geen billijke vergoeding toekomt.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:750

Zaaknummer: 200.346.602_01

Rechters: F.M.T. Quaadvliet, A.L. Bervoets en R.J. Voorink

Advocaten: R.C.M. Klatten, M.J. Huisman en V.M.C. Klaassen

Wetsartikelen: 7:670 BW , 7:671b BW , 7:682 BW , 7:683 BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:669 lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging opzegging arbeidsovereenkomst. Splash Palace B.V. veroordeeld tot wedertewerkstelling en betaling van (achterstallig) loon.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2023 in dienst getreden bij Splash Palace B.V. (hierna: Splash Palace) als office manager. Begint september 2024 heeft Splash Palace aan werknemer gemeld dat er door economische noodzaak een tijdelijke urenvermindering zou plaatsvinden, waarbij het aantal uren per week werd verminderd van 19,5 naar 15. Per WhatsAppbericht heeft werknemer Splash Palace aangegeven akkoord te zijn met een urenvermindering voor drie maanden. Twee weken later heeft werknemer Splash Palace bericht dat het aantrekken van nieuw personeel niet in lijn is met de eerdere mededelingen van Splash Palace over de economische noodzaak. Tijdens een functioneringsgesprek op 30 september 2024 heeft Splash Palace werknemer een beëindigingsovereenkomst aangeboden. Diezelfde dag heeft Splash Palace een bevestiging van een einde dienstverband per 1 november 2024 gestuurd. Werknemer heeft niet ingestemd met de beëindiging van het dienstverband. In de onderhavige zaak verzoekt werknemer de kantonrechter om de aanpassing van de arbeidsduur te vernietigen, de opzegging nietig te verklaren en verzoeker toe te laten tot de werkvloer. Ook vordert werknemer achterstallig salaris. Werknemer voert aan dat Splash Palace de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat de instemming van werknemer met de opzegging van de arbeidsovereenkomst ontbreekt. De arbeidsovereenkomst is in strijd met artikel 7:671 BW opgezegd. Het verzoek tot vernietiging van de opzegging wordt toegewezen. Werkneemster heeft zich beschikbaar gehouden voor haar werkzaamheden en stelt dat zij nog geen ander werk heeft gevonden. Splash Palace heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer niet kan terugkeren op de werkvloer, zodat zij werkneemster weer zal moeten toelaten tot het werk. Werkneemster heeft recht op doorbetaling van het salaris tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd. De vordering tot

betaling van het salaris wordt daarom toegewezen. De wettelijke verhoging wordt beperkt tot 25%. Splash Palace heeft de vernietiging door werkneemster van de gemaakte afspraken over de tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur niet bestreden. Het verzoek tot betaling van het in verband met de urenvermindering niet betaalde bedrag wordt toegewezen. Splash Palace wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1525

Zaaknummer: 11458387 \ EA VERZ 24-1283

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: P. Chr. Snijders en Th.C. Visser

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:671 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

In deze kortgedingprocedure kan niet eenvoudig worden vastgesteld of werkgeefster recht heeft op betaling van de vordering die zij stelt te hebben op X/werknemer. Bovendien is verrekening met loon (behoudens uitzonderingen) slechts aan het einde van de arbeidsovereenkomst aan de orde.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2023 in dienst bij werkgeefster. Per 7 december 2023 is werkgeefster failliet verklaard. Er heeft een doorstart plaatsgevonden en werknemer is per 13 december 2023 in dienst getreden bij werkgeefster. Werknemer heeft vanuit zijn eenmanszaak X een factuur aan werkgeefster gestuurd voor een bedrag van € 15.000 ex btw onder vermelding van “advies en ondersteuning overname werkgeefster B.V.”. Werkgeefster heeft deze factuur halverwege januari 2024 betaald. Werknemer heeft zich 11 april 2024 ziekgemeld. Bij brief van 22 oktober 2024 heeft werkgeefster meegedeeld dat zij met ingang van oktober 2024 maandelijks gedurende een periode van zeven maanden een bedrag van € 1.000 netto zou gaan verrekenen met het maandelijkse loon. Werkgeefster stelt dat betaling van de factuur van € 15.000 een voorschotbetaling was en dat niet aan alle voorwaarden is voldaan en zij daarom recht heeft op terugbetaling van een pro-ratadeel van € 7.000. Werknemer is het hier niet mee eens en vordert in dit kort geding dat werkgeefster alsnog de ingehouden bedragen van € 1.000 netto vanaf oktober 2024 aan hem betaalt.

Oordeel

Een vereiste voor een geslaagd beroep op verrekening als bedoeld in artikel 6:127 BW is dat de vordering opeisbaar moet zijn. Dat betekent dat werkgeefster bevoegd moet zijn om de betaling van de vordering af te dwingen. Daarvan is in deze zaak geen sprake. Werknemer betwist namelijk dat werkgeefster recht heeft op het bedrag dat zij meent te kunnen vorderen. In deze kortgedingprocedure kan niet eenvoudig worden vastgesteld of werkgeefster recht heeft op betaling van de vordering die zij stelt te hebben op X/werknemer, nu er voor nader onderzoek naar de feiten en omstandigheden of bewijslevering in deze procedure geen plaats is. Tot slot is de maandelijks verrekening met het loon van werknemer niet toegestaan,

omdat verrekening met het loon slechts is toegestaan aan het einde van de arbeidsovereenkomst (bij eindafrekening), uitgezonderd de in artikel 7:632 lid 1 BW genoemde limitatief opgesomde gronden. Deze gronden zijn hier niet aan de orde. De vorderingen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1144

Zaaknummer: 11463263 \ UV EXPL 24-275

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: I.A.M. Janssen

Wetsartikelen: 6:127 BW en 7:632 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft haar (letsel)schade onvoldoende onderbouwd. Afwijzing vordering.

Feiten

Werkneemster heeft (in ieder geval) in 2020 als tomatenplukster (uitzendkracht) bij Bryte gewerkt. Zij stelt dat zij op 30 april 2020 letsel heeft opgelopen door vallend glas als gevolg van zware wind. Zij heeft nu nog littekens en is ook angstig geworden voor werken in een kas. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat Bryte aansprakelijk is voor het arbeidsongeval en haar opgelopen letsel en de schade dient te vergoeden.

Oordeel

Schending van substantiëringsplicht

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster de substantiëringsverplichting heeft geschonden. De kantonrechter ziet echter geen reden om aan deze schending gevolgen te verbinden. Bryte heeft allereerst zelf geen consequentie aan deze schending verbonden en daarnaast heeft zij op de zitting voldoende gelegenheid gehad om de voor de beoordeling van belang zijnde feiten en verweren aan te voeren of aan te vullen en dat heeft zij ook gedaan. Niet is gebleken dat zij in haar belangen is geschaad.

Schade is niet vast komen te staan

De kantonrechter heeft voor de gestelde schade alleen een foto met snijwonden van werkneemster gezien. Werkneemster heeft verder niet gesteld en ook niet onderbouwd welke materiële en immateriële schade zij heeft geleden of in de toekomst zou lijden. Gelet op de betwisting van Bryte had het op de weg van werkneemster gelegen om op zijn minst aan te geven bij welk ziekenhuis of specialist/psycholoog zij onder behandeling is of is geweest. Werkneemster heeft een dergelijke concretisering en onderbouwing echter achterwege gelaten en op de zitting heeft haar gemachtigde hierover ook geen duidelijkheid kunnen verschaffen. Op de zitting heeft de gemachtigde van werkneemster ook geen verklaring kunnen geven waarom werkneemster na het incident op 30 april 2020 nog een jaar bij Bryte

heeft doorgewerkt, terwijl er volgens werkneemster sprake zou zijn van een angststoornis. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3381

Zaaknummer: 11084590 CV EXPL 24-11641

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: A.J. Schoonen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster wenst gebruik te maken van een RVU uit een cao. Werkgeefster weigert dit. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster niet voldoet aan de voorwaarden omdat werkgeefster niet kwalificeert als werkgever in de zin van de cao.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2019 in dienst getreden bij werkgeefster VOF (hierna: werkgeefster) als medewerkster. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg (hierna: cao) van toepassing verklaard indien en voor zover deze algemeen verbindend is verklaard. De cao is algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2024. In de cao is een RVU neergelegd voor werknemers die 45 jaar in de zorg hebben gewerkt. Werkneemster heeft meer dan 45 jaar in de zorg gewerkt en heeft werkgeefster te kennen gegeven vervroegd te willen uittreden. Daartoe hebben partijen afgesproken dat werkneemster haar huidige verlofsaldo mag meenemen. Tijdens een gesprek in augustus 2023 heeft werkneemster aangegeven gebruik te willen maken van de RVU. Werkgeefster heeft dat geweigerd. Hier is tussen partijen schriftelijk discussie over gevoerd. Kort voor de zitting hebben partijen een regeling getroffen waarbij werkneemster in afwachting van het vonnis is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat zij per 1 februari 2024 recht heeft op toepassing van de RVU en dat werkgeefster onrechtmatig heeft gehandeld door niet mee te werken. Werkneemster vordert een veroordeling van werkgeefster tot vrijstelling van werk, betaling van een schadevergoeding per 1 februari 2024 en betaling van een RVU-uitkering. Werkgeefster voert aan dat werkneemster niet voldoet aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de RVU.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het geschil spitst zich toe op de vraag of is voldaan aan de voorwaarde dat werkneemster van deze 45 jaar minimaal twintig jaren heeft gewerkt in een functie die wordt aangemerkt als zwaar beroep en of is voldaan aan de voorwaarde dat zij de laatste vijf jaar heeft gewerkt bij een werkgever zoals bedoeld in de cao. De cao is van

toepassing door middel van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen incorporatiebeding. Of sprake is van een zwaar beroep in de zin van de cao hangt af van de functieomschrijving. De kantonrechter concludeert dat de huidige functie van werknemer kwalificeert als zwaar beroep. De aanduiding van de eerder door werknemer verrichte functies maakt duidelijk dat deze functies kwalificeren als zwaar beroep. Wat verder blijkt over de inhoud van de functies, zoals dat werknemer meer dan dertig jaar avond- en nachtdiensten heeft uitgeoefend, ondersteunt die conclusie. Dat werkgever geen werkgever is in de zin van de cao staat tussen partijen niet ter discussie. Werknemer voert echter aan dat de cao is geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst, wat impliceert dat werkgever zelf is voorbijgegaan aan de omstandigheid dat zij geen werkgever in de zin van de cao is. Dit brengt volgens werknemer mee dat zij erop mocht vertrouwen dat werkgever haar bij de toepassing van de RVU evenmin zou tegenwerpen dat zij geen werkgever in de zin van de cao is. De kantonrechter beoordeelt het incorporatiebeding aan de hand van de *Haviltex*-norm. Partijen hebben niet over het beding onderhandeld. Dat partijen de toepasselijkheid van de cao zijn overeengekomen, betekent niet dat dit niet als voorwaarde zou mogen gelden voor de toepassing van de RVU. De voorwaarde dat een werknemer de laatste vijf jaar heeft gewerkt bij een werkgever zoals bedoeld in de cao betreft een zelfstandige en afzonderlijke voorwaarde voor de toepasselijkheid van deze regeling. Dat partijen hebben beoogd deze zelfstandige voorwaarde voor toepassing van de RVU niet van toepassing te laten zijn ligt niet voor de hand, omdat op het moment van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst de RVU nog niet in de cao opgenomen was. Werknemer heeft geen aanspraak op de RVU. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:14117

Zaaknummer: 11084799

Rechters: S. Slikhuis

Advocaten: A. Lange, mr. D. van Rossenberg en J. van Gogh

Wetsartikelen: CAO Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg

RECHTSPRAAK

Store manager heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door HR-manager en area manager te bedreigen. Daarbij is niet alleen de ernst van het gedrag van werknemer meegewogen, maar ook het feit dat hij een leidinggevende functie bekleedt.

Feiten

Werknemer, werkzaam als store manager in Den Haag bij AT B.V. (hierna: AT), heeft zijn werkplek onder werktijd verlaten en is met de scooter naar het filiaal in Leidschendam gereden. Daar is hij, terwijl hij daar niet werkzaam was en daar ook niet behoorde te zijn, samen met twee collega's de winkel in Leidschendam binnengegaan en vervolgens doorgelopen naar de kantine, waar op dat moment de HR-manager en de area manager aanwezig waren. Kort daarvoor hadden zij een gesprek met winkelmedewerkster X, waarin zij haar hadden medegedeeld dat zij zou worden overgeplaatst naar een filiaal in Rotterdam. Uit de gespreksverslagen volgt dat werknemer zich tegenover de HR-manager en de area manager, terwijl hij de uitgang van de kantine blokkeerde, op een agressieve en luide toon heeft uitgelaten over de personeelskwestie met winkelmedewerkster X. Werknemer voelde zich, naar eigen zeggen, vanwege zijn rol binnen AT geroepen om voor winkelmedewerkster X op te komen. AT verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsrelatie, en meer subsidiair op basis van de cumulatiegrond. Werknemer heeft aangevoerd dat AT geen belang (meer) heeft bij het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter ziet allereerst geen aanleiding om te twijfelen aan de juistheid van de door AT overgelegde gespreksverslagen, zodat de inhoud daarvan als vaststaand wordt aangenomen. Werknemer heeft tegen deze verslagen onvoldoende feitelijk onderbouwd verweer gevoerd. Tijdens het incident heeft werknemer geen oog gehad voor het feit dat de HR-manager en de area manager zich – voor werknemer kenbaar – zeer bedreigd voelden door de manier waarop hij zijn ongenoegen over de personeelskwestie, waar hij feitelijk niets mee te maken had, heeft geuit. Werknemer had op dat moment niets te zoeken in het filiaal in

Leidschendam. De kantonrechter concludeert dat de manier waarop werknemer zich op 11 oktober 2024 tegenover zijn collega's heeft gedragen, een dringende reden voor ontslag vormt en kan worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar handelen. Hierdoor kan van AT in redelijkheid niet worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daarbij is niet alleen de ernst van het gedrag van werknemer meegewogen, maar ook het feit dat hij een leidinggevende functie bekleedt en daarmee een voorbeeldrol voor anderen vervult. Van een leidinggevende kan dergelijk gedrag niet worden geaccepteerd, zoals AT terecht heeft aangevoerd. Het verzoek tot ontbinding wordt daarom toegewezen. Vanwege de ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van werknemer wordt bij het bepalen van de einddatum van de arbeidsovereenkomst geen rekening gehouden met de opzegtermijn en de duur van de procedure. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 05-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23327

Zaaknummer: 11395552

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: J.N. Huyzer en A.J. Tavasszy

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW , 7:671b BW , 7:671b lid 9 BW en 7:673 lid 7 aanhef en onder c BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt op staande voet ontslagen wegens hardnekkige werkweigering. Werknemer verzoekt om betaling van verschillende vergoedingen. Werkgeefster verzoekt om de arbeidsovereenkomst op basis van dwaling nietig te verklaren.

Feiten

EBKE EUROPE B.V. (hierna: EBKE) is een verkoper van elektrische fietsen. Werknemer, een semiprofessioneel hockeyer bij Oranje-Rood in Eindhoven, kreeg op 28 juni 2024 een baanaanbod van EBKE vanwege zijn netwerk in de hockeywereld. Op 1 augustus 2024 begon hij als partnership manager bij EBKE, met een tijdelijk contract van 20 uur per week tot 31 januari 2025, zonder vaste werktijden. Vanaf de start van het contract ontving werknemer een Tesla, die hij ook privé gebruikte. Op 21 september 2024 gaf hij de Tesla terug op verzoek van EBKE vanwege het einde van het leasecontract. Werknemer ontving echter geen laptop of telefoon, ondanks herhaalde verzoeken. Van 30 juli tot 3 oktober 2024 had werknemer regelmatig contact via WhatsApp met de heer X van EBKE, waarin hij aandrong op de benodigde middelen om zijn werk goed te kunnen doen. X gaf echter aan dat werknemer zich vooral op de verkoop van fietsen moest richten, maar de verkoop bleef achter. X constateerde dat werknemer de Tesla vooral privé gebruikte en dat er geen fietsen verkocht werden. Op 25 september 2024 vroeg werknemer naar zijn salaris en benadrukte wederom het belang van de laptop en telefoon. X stelde een ultimatum: als werknemer vóór 1 oktober geen vijf fietsen zou verkopen, zou het contract beëindigd worden. Op 1 oktober 2024 werd werknemer op staande voet ontslagen, waarbij X aangaf geen toekomst meer te zien in de samenwerking. Kort daarna werd dit per e-mail bevestigd.

Op 29 oktober 2024 maakte werknemer aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging, het salaris van september 2024 en de transitievergoeding. De gemachtigde gaf aan dat werknemer vanaf de start van het contract gemotiveerd was en gewaardeerd werd. In een brief van 5 november 2024 bevestigde EBKE het ontslag op staande voet wegens hardnekkige werkweigering. Volgens EBKE had werknemer structureel zijn werkzaamheden niet uitgevoerd, ondanks herhaalde aanmaningen. EBKE stelde dat het ontslag om dringende

redenen was gegeven, waardoor werknemer geen recht had op een vergoeding en geen voorafgaande toestemming van het UWV of de rechtbank nodig was. EBKE eiste de teruggave van bedrijfsgoederen, zoals een elektrische fiets, of een vergoeding van € 2.090.

Verzoek

Werknemer verzoekt om betaling van een billijke vergoeding van € 11.631 bruto, een vergoeding voor onregelmatige opzegging van € 5.700 bruto en een transitievergoeding van € 150 bruto. Subsidiair vraagt werknemer om betaling van de transitievergoeding, achterstallig salaris met vakantietoeslag, wettelijke verhoging, eindafrekening, incassokosten en proceskosten, vermeerderd met wettelijke rente.

Tegenverzoek

EBKE verzoekt om de arbeidsovereenkomst op basis van dwaling nietig te verklaren, het betaalde nettosalaris van € 1.815 terug te vorderen, en € 1.695 voor de niet ingeleverde fiets. Indien het tegenverzoek van EBKE wordt toegewezen, heeft dit consequenties voor het verzoek van werknemer. Het tegenverzoek van EBKE wordt daarom eerst behandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Tegenverzoek

EBKE's beroep op dwaling wordt verworpen; het leidt niet tot nietigheid, maar tot vernietigbaarheid. De arbeidsovereenkomst blijft geldig en werknemer hoeft geen salaris terug te betalen. Werknemer moet echter € 1.695 betalen voor de niet ingeleverde fiets, aangezien hij er niet op mocht vertrouwen dat deze zijn eigendom was. De proceskosten worden gecompenseerd, zodat beide partijen hun eigen kosten dragen.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet onterecht is. Hoewel werknemer nauwelijks werkzaamheden heeft verricht, heeft EBKE hem onvoldoende aangestuurd en niet tijdig duidelijk gemaakt wat er van hem werd verwacht. De communicatie van EBKE was te vaag en laat, en pas op het laatste moment werd een ultimatum gesteld. Gezien werknemers leeftijd en onervarenheid had EBKE meer begeleiding moeten bieden. Het ontslag is daarom een te zware maatregel en onrechtmatig, zodat werknemer recht heeft op een vergoeding.

Vergoedingen

Aangezien het ontslag onterecht was, heeft werknemer recht op een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van het loon over de opzegtermijn, € 5.400 bruto, inclusief wettelijke rente. Werknemer heeft echter nauwelijks prestaties geleverd tijdens zijn dienstverband, heeft geen fietsen verkocht of sponsorcontracten afgesloten, en meer aandacht besteed aan het verkrijgen van middelen dan aan zijn werkzaamheden. Vanwege dit ernstig verwijtbare gedrag wordt de transitievergoeding afgewezen en de billijke vergoeding niet toegekend. Werknemer heeft al recht op vier maanden salaris, ondanks zijn geringe prestaties.

EBKE moet de achterstallige vakantietoeslag van € 400 bruto uitbetalen, met een wettelijke verhoging van 10% en wettelijke rente over het te laat betaalde salaris. De gevorderde uitbetaling van verlofuren en incassokosten wordt afgewezen, en beide partijen dragen hun eigen proceskosten.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 14-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1516

Zaaknummer: 11425599

Rechters: M.F.M.T. Franke

Advocaten: N. Keller

Wetsartikelen: 7:677 BW, 6:228 lid 1 BW , 7:672 lid 11 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster vordert vernietiging van ontslag, maar er is geen sprake van ontslag. Werkneemster draagt bewijslast voor hoogte salaris.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2024 in dienst getreden bij NewBahar International B.V. (hierna: NewBahar) voor de duur van een jaar. Medio september 2024 heeft zij zich ziekgemeld, en vanaf oktober 2024 heeft zij geen salaris meer ontvangen. Zij verzoekt om betaling van het achterstallige salaris, inclusief wettelijke verhoging en rente. Daarnaast stelt werkneemster dat zij van het UWV heeft vernomen dat NewBahar haar per 30 september 2024 uit dienst heeft gemeld. Voor zover er daadwerkelijk sprake is van ontslag, verzoekt zij om vernietiging daarvan, aangezien er geen dringende reden was voor een ontslag op staande voet en er evenmin gewichtige redenen waren om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Zij benadrukt bovendien dat zij zelf geen ontslag heeft genomen en ook niet met ontslag heeft ingestemd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is niet-ontvankelijk in haar verzoek tot vernietiging van het ontslag. Tijdens de zitting is gebleken dat er geen sprake is van ontslag. De heer X heeft toegelicht dat NewBahar werkneemster heeft gevraagd een vaststellingsovereenkomst te tekenen om de arbeidsrelatie te beëindigen, maar dat zij dat heeft geweigerd. Daar is het bij gebleven. Omdat er geen ontslag heeft plaatsgevonden en de arbeidsovereenkomst op geen andere wijze is beëindigd, kan het verzoek tot vernietiging van het ontslag niet worden behandeld. Tijdens de zitting is verder vastgesteld dat werkneemster vanaf oktober 2024 geen salaris meer heeft ontvangen. Partijen hebben hierover onderling afspraken gemaakt. NewBahar zal het achterstallige salaris over de maanden oktober tot en met december 2024, inclusief de wettelijke verhoging, alsnog betalen. Daarnaast is afgesproken dat NewBahar het salaris, inclusief vakantietoeslag en overige emolumenten, vanaf januari 2025 tot het einde van de arbeidsovereenkomst (1 april 2025) zal uitbetalen. Dit deel van het verzoek hoeft daarom niet verder te worden beoordeeld.

De vraag blijft echter of NewBahar méér achterstallig loon aan werkneemster moet betalen dan € 1.234 per maand. Partijen verschillen van mening over de arbeidsduur en de hoogte van het salaris. Werkneemster stelt dat zij, in tegenstelling tot wat in de arbeidsovereenkomst staat, vóór haar ziekmelding 40 uur per week werkte en daarvoor een nettoloon van € 2.900 per maand ontving. Volgens haar werd hiervan € 1.234 op haar bankrekening gestort en ontving zij de rest contant in een envelop. NewBahar betwist dit en stelt dat de arbeidsduur 20 uur per week bedroeg, zoals vermeld in de arbeidsovereenkomst, en dat er geen contante betalingen zijn gedaan bovenop het salaris van € 1.234 netto per maand. Werkneemster draagt de bewijslast voor haar stelling dat haar daadwerkelijke salaris € 2.900 netto per maand bedroeg. Zij heeft aangeboden bewijs te leveren, en krijgt daarom een bewijsopdracht. Verdere beslissingen worden aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3465

Zaaknummer: 11459654 VZ VERZ 24-10508

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: G.A.H. Wiekamp

Wetsartikelen: 7:625 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Rechtbank onbevoegd. Feiten en omstandigheden die volgens werkgever moeten leiden tot kwalificatie werknemer als ‘Bad Leaver’ hebben betrekking op arbeidsovereenkomst die tussen partijen heeft bestaan. Zaak verwezen naar kamer voor kantonzaken.

Feiten

Werkgeefster en werknemer hebben met ingang van 1 juni 2017 een arbeidsovereenkomst gesloten. Op 30 december 2020 zijn aan werknemer 8820 certificaten van aandelen in werkgeefster verkocht voor een bedrag van € 28.000. Werknemer heeft op 8 april 2024 zijn arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 1 juli 2024. Werkgeefster vordert in de hoofdzaak teruglevering door werknemer van de door hem gehouden certificaten, primair tegen een koopprijs van € 28.000. Werkgeefster baseert deze vordering op de Administratievoorwaarden, die onderdeel zijn van de koopovereenkomst van certificaten. Werknemer vordert dat de rechtbank zich onbevoegd verklaart en de zaak verwijst naar de sector kanton van de rechtbank Zeeland-West-Brabant.

Oordeel

De rechtbank overweegt als volgt. Op grond van artikel 93 onder c Rv moeten zaken betreffende een arbeidsovereenkomst worden behandeld en beslist door de kantonrechter. Met het gebruik van het woord ‘betreffende’ wordt uitgedrukt dat het niet alleen gaat om vorderingen die hun grondslag hebben in een arbeidsovereenkomst. Voldoende is dat de vordering daarmee verband houdt. Dat werkgeefster haar vordering niet baseert op de arbeidsovereenkomst betekent dus niet dat de kantonrechter niet bevoegd is. Integendeel, want naar het oordeel van de rechtbank houdt de vordering van werkgeefster wel verband met de arbeidsovereenkomst die tussen partijen heeft bestaan. Dit geldt met name voor wat betreft de koopprijs van € 28.000 die werkgeefster voor de door werknemer te leveren certificaten wil betalen. De hoogte van deze koopprijs is een gevolg van de kwalificatie van werknemer als ‘Bad Leaver’ door werkgeefster. Volgens de Administratievoorwaarden is onder meer sprake van een ‘Bad Leaver’ indien beëindiging van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt in verband met een dringende reden of als gevolg van omstandigheden als bedoeld in de artikelen 7:669

lid 3 sub e tot en met sub h BW. De rechtbank overweegt dat de feiten en omstandigheden die volgens werkgeefster moeten leiden tot de kwalificatie van werknemer als 'Bad Leaver', betrekking hebben op de arbeidsovereenkomst die tussen partijen heeft bestaan. Deze zaak moet daarom door de kantonrechter worden behandeld en beslist. Voor de relatieve bevoegdheid geldt in dit geval de hoofdregel van artikel 99 Rv, namelijk de rechter van de woonplaats van werknemer. In dit geval is dat de rechtbank Zeeland-West-Brabant. De rechtbank verklaart zich op grond van het voorgaande onbevoegd van de vordering kennis te nemen en verwijst de zaak in de stand waarin deze zich bevindt naar de rechtbank Zeeland-West-Brabant (kamer voor kantonzaken, locatie Breda).

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:1396

Zaaknummer: C/01/410491 / HA ZA 24-716

Rechters: E.J.C. Adang

Advocaten: J. Nederlof en I.O.D.V. Wetzels

Wetsartikelen: 93 Rv en 99 Rv

RECHTSPRAAK

***Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet tussentijds geëindigd.
Geen sprake van ontslag op staande voet door werkgever.
Werkgeefster kan werknemer niet houden aan al dan niet gedane
opzegging door werknemer, nu werkgeefster niet heeft voldaan aan
vergewis-/waarschuwingplicht.***

Feiten

Werknemer is sinds 1 juli 2024 in dienst bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van zeven maanden. Werknemer werkt als chauffeur met een loon van € 2994,32 bruto exclusief emolumenten per vier weken. Partijen hebben op 14 november 2024 een document ondertekend waarin werknemer verklaart dat hij per 14 november 2024 uit dienst gaat. Werknemer heeft op 15 november 2024 geprotesteerd tegen het – in zijn ogen – onterechte ontslag op staande voet. Werkgeefster stelt zich vervolgens op het standpunt dat van een ontslag op staande voet geen sprake is geweest, maar dat het werknemer zelf is geweest die de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd. Werknemer verzoekt vernietiging van de opzegging, wedertewerkstelling en loondoorbetaling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of de arbeidsovereenkomst (tussentijds) is geëindigd door een (al dan niet rechtsgeldig) ontslag op staande voet door werkgeefster of door een eenzijdige opzegging door werknemer.

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat niet is gebleken dat werkgeefster werknemer op staande voet heeft ontslagen. De stelling van werknemer dat werkgeefster hem op 14 november 2024 op staande voet heeft ontslagen, wordt door werkgeefster betwist en blijkt niet uit de stukken. Nu niet kan worden vastgesteld dat ontslag op staande voet is gegeven, kan er ook geen sprake zijn geweest van een niet rechtsgeldig gegeven ontslag dat in aanmerking zou komen voor vernietiging.

Opzegging door werknemer

De kantonrechter oordeelt verder dat het antwoord op de vraag of werknemer de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in het midden kan blijven. Werkgeefster kan werknemer in dit geval immers hoe dan ook niet aan een al dan niet gedane opzegging houden, omdat werkgeefster niet heeft voldaan aan haar vergewis- dan wel waarschuwingsplicht. Werkgeefster had er niet op mogen vertrouwen dat het beëindigen van de arbeidsovereenkomst ook daadwerkelijk de wil was van werknemer, althans werkgeefster heeft hem niet (voldoende) gewaarschuwd voor de mogelijke gevolgen van zijn opzegging. Dit had wel op de weg van werkgeefster gelegen.

Conclusie

Kortom, de arbeidsovereenkomst is na 14 november 2024 blijven bestaan. De arbeidsovereenkomst is inmiddels van rechtswege geëindigd, zodat werknemer geen belang heeft bij het verzoek tot wedertewerkstelling. Wel heeft werknemer recht op loon vanaf 15 november 2024 tot 1 februari 2025. Het verzoek van werknemer tot loonbetaling wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-03-2025

Zaaknummer: 11489414

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt vergoedingen van werknemer na ontslag op staande voet wegens diefstal.

Feiten

Werknemer is sinds 10 oktober 2022 in dienst bij werkgever als logistiek medewerker. Medio 2024 bestond bij werkgever het vermoeden dat via de nooduitgang in het magazijn – waar de eindproductie is opgeslagen – dozen van deelpallets werden weggenomen. Werkgever heeft daarom het onderzoeksbureau Risc & Fraud Investigations BV (hierna: het onderzoeksbureau) ingeschakeld die op verschillende plekken in het magazijn en bij de nooduitgang camera's heeft aangebracht. Op 12 augustus 2024 heeft het onderzoeksbureau verslag uitgebracht aan werkgever over een incident op 9 augustus 2024. Uit het verslag van het onderzoeksbureau volgt dat werknemer die dag samen met een collega dertien dozen met Ritualsproducten van een deelpallet in een Landrover heeft geplaatst die rond 18.01 uur van het terrein van werkgever is vertrokken. Werkgever heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek dat op 13 augustus 2024 op het kantoor van werkgever heeft plaatsgevonden. Werknemer heeft in dat gesprek erkend de goederen op 9 augustus 2024 te hebben weggenomen. Bij brief van 13 augustus 2024 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen omdat hij (kort gezegd) op 9 augustus 2024 zonder toestemming van werkgever goederen van werkgever heeft onttreemd. Op 28 augustus 2024 heeft werkgever een Poolse vertaling van de brief van 13 augustus 2024 aan werknemer gestuurd. Werkgever verzoekt onder andere om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en werknemer onrechtmatig heeft gehandeld jegens werkgever.

Oordeel

Werknemer heeft ter zitting erkend dozen met Ritualsproducten bij werkgever te hebben meegenomen en die in Polen te hebben verkocht en daarmee een dringende reden te hebben gegeven voor een ontslag op staande voet. Hij betwist ook verder niet dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven. De verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet op 13 augustus 2024 rechtsgeldig is gegeven, wordt daarom toegewezen. Werknemer moet de gefixeerde schadevergoeding aan werkgever uitbetalen ter hoogte van € 4.354,84

bruto. Werkgever verzoekt voor recht te verklaren dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld jegens hem. Dit verzoek is toewijsbaar wegens het medeplegen van diefstal/verduistering op 9 augustus 2024. Werknemer wist bij het meehelpen bij het verplaatsen van de dozen met Ritualsproducten naar de Landrover dat deze van het terrein van werkgever af zouden gaan. Hierdoor is schade aan werkgever toegebracht. De kantonrechter acht het redelijk dat werkgever een onafhankelijk bureau heeft ingeschakeld om onderzoek te doen naar diefstal binnen haar onderneming omdat zij steeds goederen miste. Uit dit onderzoek volgt dat werknemer degene is die met de collega goederen van de werkgever in de auto van werknemer heeft geplaatst en heeft meegenomen, zodat er causaal verband is met het handelen van werknemer om die kosten op werknemer te verhalen. De kantonrechter is van oordeel dat de kosten voldoende zijn onderbouwd met de als productie 10 overgelegde factuur en deze zijn zonder btw toewijsbaar. Werkgever kan btw namelijk verrekenen waardoor btw geen schadepost is voor hem. Er wordt dan ook uitgegaan van een bedrag van € 5.927,40 aan kosten die redelijk worden beschouwd en deze kosten zijn toewijsbaar. Op dit bedrag komt nog een bedrag van € 76,27 bruto ter zake van de eindafrekening in mindering gelet op de verzochte verrekening. Werknemer moet een bedrag van € 5.927,40 aan onderzoekskosten en een bedrag van € 913,80 aan advocaatkosten aan werkgever betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1547

Zaaknummer: 11351496 AZ VERZ 24-69 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: W.M.C.T. van den Bouwhuijsen

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt vergoedingen van werknemer na ontslag op staande voet wegens diefstal.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2018 in dienst bij werkgever als heftruckchauffeur. Medio 2024 bestond bij werkgever het vermoeden dat via de nooduitgang in het magazijn - waar de eindproductie is opgeslagen – dozen van deelpallets werden weggenomen. Werkgever heeft daarom het onderzoeksbureau Risc & Fraud Investigations BV (hierna: het onderzoeksbureau) ingeschakeld die op verschillende plekken in het magazijn en bij de nooduitgang camera's heeft aangebracht. Op 12 augustus 2024 heeft het onderzoeksbureau verslag uitgebracht aan werkgever over een incident op 9 augustus 2024. Uit het verslag van het onderzoeksbureau volgt dat werknemer die dag samen met een collega dertien dozen met Ritualsproducten van een deelpallet in een Landrover heeft geplaatst die rond 18.01 uur van het terrein van werkgever is vertrokken. Werkgever heeft werknemer uitgenodigd voor een gesprek dat op 13 augustus 2024 op het kantoor van werkgever heeft plaatsgevonden. Werknemer heeft in dat gesprek erkend de goederen op 9 augustus 2024 te hebben weggenomen en erkend dat dit de afgelopen maanden vaker is gebeurd. Bij brief van 13 augustus 2024 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen omdat hij (kort gezegd) op 9 augustus 2024 zonder toestemming van werkgever goederen van werkgever heeft onttrokken. Op 28 augustus 2024 heeft werkgever een Poolse vertaling van de brief van 13 augustus 2024 aan werknemer gestuurd. Werkgever verzoekt onder andere om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven en werknemer onrechtmatig heeft gehandeld jegens werkgever.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de gedraging onder de gegeven omstandigheden een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. In een verklaring van werknemer – die het onderzoeksbureau heeft opgemaakt en werknemer heeft ondertekend – staat dat hij op 9 augustus 2024 met een collega dertien dozen met Ritualsproducten van een pallet naar de uitgang heeft gebracht. De collega heeft in lijn daarmee verklaard dat werknemer heeft

meegeholpen met het inladen van dozen met Ritualsproducten in de auto van de collega. Dit is ook in lijn met de beelden die ter zitting zijn getoond. Op die beelden is te zien dat werknemer de seal met een topvel van de pallet afhaalt die de collega ervoor met de heftruck richting de nooduitgang had gereden en werknemer en de collega vervolgens de dozen van de pallet naar buiten dragen en de collega die in de auto zet. Het voorgaande levert voldoende bewijs op dat werknemer heeft meegewerkt aan ontvreemding van goederen van werkgever en dat daardoor sprake is van een dringende reden. Ter zitting heeft werknemer aangevoerd dat hij niet wist dat het dozen Ritualsproducten waren en dacht dat het gekochte dozen als “snoepje van de maand” waren, maar dit heeft hij op geen enkele wijze onderbouwd. Dit valt ook niet te rijmen met het feit dat het een met plastic gesealde pallet betrof met een etiket. Hierdoor wordt ervan uitgegaan dat werknemer wist dat sprake is van dozen met producten die nog door werkgever werden verkocht. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat sprake is van een dringende reden. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen zal de door werkgever verzochte verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven worden toegewezen. Werknemer moet de gefixeerde schadevergoeding aan werkgever uitbetalen ter hoogte van € 4.529,03 bruto. Werkgever verzoekt voor recht te verklaren dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld jegens hem. Dit verzoek is toewijsbaar wegens het medeplegen van diefstal/verduistering op 9 augustus 2024. Werknemer wist bij het meehelpen met het verplaatsen van de dozen met Ritualsproducten naar de Landrover dat deze van het terrein van werkgever af zouden gaan. Hierdoor is schade aan werkgever toegebracht. Werknemer moet een bedrag van € 5.927,40 aan onderzoekskosten en een bedrag van € 913,80 aan advocaatkosten aan werkgever betalen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1551

Zaaknummer: 11351308 AZ VERZ 24-68 (E)

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: W.M.C.T. van den Bouwhuijsen en L.L. Ross

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering en uitbetaling vakantiedagen. Werkingssfeeronderzoek cao Bouw & Infra.

Feiten

Werknemer is van 1 februari 2017 tot 1 augustus 2023 in dienst getreden bij Europa Service Amstelveen B.V. (hierna: ESA). Werknemer ontving een salaris van € 2.300 netto. ESA heeft op 13 april 2023 een verzoekschrift ingediend dat strekt tot ontbinding van de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft een verweerschrift ingediend, met daarin opgenomen een zelfstandig tegenverzoek inhoudende een loonvordering op basis van de cao Bouw & Infra (hierna: de cao), te vermeerderen met wettelijke verhoging en wettelijke rente en een voorwaardelijk tegenverzoek tot uitbetaling van opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen te vermeerderen met wettelijke rente. Ter zitting van 5 juni 2023 heeft de kantonrechter mondeling uitspraak gedaan. Hij heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden. ESA is, in het kader van de door werknemer gedane tegenverzoeken, opgedragen te bewijzen dat de cao niet op de rechtsverhouding tussen partijen van toepassing is. ESA is niet in deze bewijsopdracht geslaagd en de verzoeken van werknemer zijn toegewezen. Bij beschikking van 19 september 2023 heeft de kantonrechter geoordeeld dat ESA nog niet in dit bewijs is geslaagd en ESA in de gelegenheid gesteld om de resultaten van het werkingssfeeronderzoek in het geding te brengen. ESA heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

ESA heeft aangevoerd dat uit de brief van het Technisch Bureau Bouw & Infra (hierna: TBB) aan ESA van 6 juni 2024 blijkt dat ESA niet onder de werkingssfeer van de cao valt. Uit het werkingssfeeronderzoek van APG van 22 mei 2024 blijkt dat de activiteiten van ESA voor 24,70% in de sector Bouw & Infra liggen en voor 75,30% in andere sectoren, met een vergelijkbare loonsomverdeling. In een brief van TBB aan ESA van 6 juni 2024 is het volgende opgenomen: 'De commissie werkingssfeer heeft uitgesproken dat Europa Service Amstelveen B.V. op dit moment niet onder de werkingssfeer van de cao's Bouw & Infra [...] valt.' Hiermee heeft ESA – anders dan werknemer stelt – voldaan aan de bewijsopdracht zoals opgenomen in de tussenbeschikking van 19 september 2023, inhoudende dat ESA in de gelegenheid werd

gesteld de resultaten van het werkingssfeeronderzoek van TBB in het geding te brengen. Uit het werkingssfeeronderzoek volgt dat ESA niet onder de werkingssfeer van de cao valt, zodat de loonvordering van werknemer op basis van de cao ten onrechte is toegewezen.

Daarnaast komt ESA op tegen toewijzing van het bedrag van € 13.333,44 bruto wegens opgebouwde maar niet genoten vakantiedagen. ESA heeft daartoe aangevoerd dat werknemer tijdens zijn arbeidsovereenkomst met ESA meer dagen heeft opgenomen dan waar hij wettelijk recht op zou hebben gehad. Als dit al onjuist zou zijn, dan had werknemer de vakantiedagen binnen de wettelijke termijn moeten opnemen, hetgeen niet is gebeurd, waardoor ze zijn vervallen. ESA heeft haar betwisting van het tegood aan vakantiedagen niet gemotiveerd aan de hand van een door haar bijgehouden administratie. ESA heeft bovendien geen concrete omstandigheden gesteld waaruit volgt dat zij niet over gegevens kan beschikken met betrekking tot het aantal opgenomen vakantiedagen in verband met de wijze waarop partijen aan de arbeidsovereenkomst invulling hebben gegeven. Het had op de weg van ESA gelegen om zelf de administratie van de vakantiedagen van werknemer bij te (laten) houden. Dat zulks niet is gebeurd, behoort hier voor rekening en risico van ESA te komen. Op grond van het voorgaande is het hof van oordeel dat ESA het door werknemer gestelde tegood onvoldoende gemotiveerd heeft betwist.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 04-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:556

Zaaknummer: 200.342.674/01

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

Advocaten: G.J. Boven en W.G. Westerman

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Spijkerscriteria. Geen sprake van identiteitsbehoud na overdracht van kapsalon en dus geen sprake van overgang van onderneming. Loonvordering is terecht toegewezen tot datum beëindiging arbeidsovereenkomst. Matiging wettelijke verhoging tot 20%.

Feiten

Werkneemster is op 1 mei 2019 bij werkgeefster (kapsalon) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van hairstylist. Werkneemster is per 24 juli 2022 met zwangerschapsverlof gegaan. Op enig moment laat werkgeefster werkneemster weten dat de onderneming per 1 augustus 2022 definitief wordt gestaakt. De gemachtigde van werkneemster heeft daarop aangegeven dat zij na haar zwangerschapsverlof, in november 2022, haar arbeid weer ter beschikking zal stellen en dat zij verwacht dat haar loon zal worden doorbetaald. Op 7 oktober 2022 heeft werkgeefster aan werkneemster medegedeeld dat er een overnamekandidaat voor de kapperszaak was gevonden, en dat werkneemster zich tot deze nieuwe eigenaar kon wenden. In eerste aanleg (waarbij zowel werkgeefster als de overnamekandidaat in rechte was betrokken) heeft werkneemster primair gevorderd dat de kantonrechter voor recht verklaart dat er geen sprake is van een overgang van onderneming, dat werkgeefster wordt veroordeeld om werkneemster op te roepen voor het verrichten van haar werkzaamheden en dat werkgeefster wordt veroordeeld tot (door)betaling van haar (achterstallig) loon. Werkneemster heeft daarnaast een voorlopige voorziening voor de duur van de procedure gevorderd, welke de kantonrechter bij vonnis van 18 januari 2023 voor wat betreft de loondoorbetaling heeft toegewezen. Ten aanzien van de overname heeft de rechtbank Limburg op 26 juli 2023 geoordeeld dat er geen sprake is van een overgang van onderneming, zodat werkneemster in dienst is gebleven bij werkgeefster. Daar speelt naast dat werkgeefster toestemming bij het UWV heeft verzocht om de arbeidsovereenkomst vanwege bedrijfseconomische gronden op te zeggen. Die toestemming is verleend. Werkgeefster heeft de arbeidsovereenkomst vervolgens per 1 maart 2024 opgezegd. In hoger beroep komt werkgeefster op tegen de vonnissen van 18 januari 2023 en 26 juli 2023 waarbij zij betoogt dat er wel sprake is van overgang van onderneming (waardoor de rechten en plichten uit de arbeidsovereenkomst van werkneemster zijn overgegaan naar de

overnamekandidaat) en werknemster hoe dan ook geen recht op loondoorbetaling heeft nu zij zich, door zich in te schrijven bij de KvK, niet meer beschikbaar houdt/stelt om de bedongen arbeid te verrichten. Voor dat laatste doet werkgeefster ook een beroep op artikel 7:680a BW en artikel 6:248 lid 2 BW. Tot slot heeft werkgeefster een incidentele vordering ex artikel 351 Rv ingesteld tot schorsing van de uitvoerbaarheid bij voorraad van de vonnissen, welke incidentele vordering het hof bij arrest van 6 februari 2024 heeft afgewezen. Onderhavig arrest vormt een vervolg op dat arrest. De overnamekandidaat is in hoger beroep niet verschenen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Overgang van onderneming

Voor de vraag of sprake is van een overgang van onderneming is het beslissende criterium of de identiteit van het bedrijf bewaard blijft. Hiervoor zijn onder andere de door het HvJ EU geformuleerde *Spijkers*-criteria van belang. Daarnaast blijkt de identiteit van de onderneming uit meerdere onlosmakelijk verbonden elementen, zoals de personeelssamenstelling, de leiding, de taakverdeling, de bedrijfsvoering en, in voorkomend geval, de beschikbare productiemiddelen (*Süzen* en *Grafe & Pohle*). Nu in dit geval werkgeefster een beroep doet op de overgang van onderneming als bevrijdend verweer, rust op haar de stelplicht en bewijslast. Het hof beoordeelt de stellingen van werkgeefster aan de hand van de in de aangehaalde rechtspraak geformuleerde (*Spijkers*-)criteria. Bij deze beoordeling constateert het hof dat zowel werkgeefster als de overnamekandidaat een kapsalon exploiteerde (aard van de onderneming), dat de onderneming voor de overdracht vooral een dameskapsalon was en erna vooral een herenkapsalon (mate waarin activiteiten voor en na de overdracht met elkaar overeenkomen), dat werkgeefster alle materiële activa aan de overnamekandidaat heeft overgedragen (materiële activa), dat er daarentegen geen immateriële activa van enige waarde zijn overgedragen (waarde immateriële activa), dat werkgeefster haar klantenkring niet heeft overgedragen (overdragen klantenkring) en dat er van 16 juli 2022 tot 9 september 2022 geen klanten zijn geknipt (duur van onderbreking). Bovendien hebben werkgeefster en de overnamekandidaat afgesproken dat de enige werknemster van de onderneming niet mee overgaat. Het hof komt, alle hiervoor besproken *Spijkers*-criteria in onderlinge samenhang afwegend, dan ook tot het oordeel dat er geen sprake is van een overgang van onderneming. Daarmee heeft werknemster recht (gehad) op doorbetaling van haar loon.

Salarisbetaling

Ten aanzien van de stelling dat werknemster toch geen recht op loondoorbetaling heeft nu zij zich door zich in te schrijven bij de KvK niet meer beschikbaar houdt/stelt om de bedongen arbeid te verrichten, oordeelt het hof op grond van artikel 7:628 BW als volgt. Werkneemster heeft aan werkgeefster bericht dat zij na afloop van haar zwangerschapsverlof beschikbaar was om haar arbeid te verrichten en aanspraak op betaling van salaris gemaakt. Dat werknemster, toen werkgeefster haar daartoe niet in de gelegenheid stelde, voor eigen rekening werkzaamheden is gaan verrichten, doet aan haar beschikbaarheid niet af (zij had daar na een oproep van werkgeefster immers mee kunnen stoppen). Het maakt ook niet dat het niet verrichten van de arbeid in redelijkheid voor rekening van werknemster moet komen. Het beroep van werkgeefster op analoge toepassing van artikel 7:680a BW slaagt daarnaast ook niet. Verder heeft werkgeefster ook geen feiten en omstandigheden aangevoerd die, als zij komen vast te staan, maken dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkgeefster de volledige loonvordering en wettelijke rente verschuldigd is. Nu de arbeidsovereenkomst door opzegging per 1 maart 2024 is geëindigd, wordt de loonbetaling tot die datum beperkt. Het hof ziet daarnaast aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen tot 20% (in plaats van de door de kantonrechter vastgestelde 50%).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 03-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2024:3836

Zaaknummer: 200.333.851_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, M. van der Schoor en M.C.M. van Kalmthout

Advocaten: D.M.J.M.G. Cuijpers en E.G.W. Hendriks

Wetsartikelen: 351 Rv, 7:662 BW, 7:663 BW, 150 Rv, 7:680a BW, 6:248 lid 2 BW, 7:628 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer met chronische psychische klachten hoefde geen inlichtingen hieromtrent te verschaffen tijdens de sollicitatie naar de functie van beveiliging bij een rechtbank. Geen verband tussen ziekte en functie-eisen.

Feiten

Werknemer heeft sinds 2011 chronische klachten van psychische aard na een niet goed verlopen operatie (PTSS en een angststoornis). Sinds 19 augustus 2019 was werknemer in dienst als beveiliging bij de afdeling Dienst Vervoer en Ondersteuning (DV&O) van het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Tijdens zijn werk bij DV&O is werknemer meermaals en ook voor langere periodes ziek geweest vanwege zijn psychische klachten, laatstelijk vanaf 1 juli 2023. Op 15 oktober 2023 heeft werknemer gesolliciteerd naar de functie medewerker beveiliging bij het team beveiliging & services van een rechtbank. Werknemer heeft tijdens de sollicitatieprocedure bij de rechtbank niets verteld over zijn medische situatie en hij heeft ook niet verteld dat hij op dat moment arbeidsongeschikt was voor het werk als complexbeveiliging bij DV&O. De rechtbank heeft werknemer aangenomen. Werknemer is vervolgens volledig hersteld verklaard door de bedrijfsarts van DV&O. Wel is werknemer kort nadat hij bij de rechtbank was gestart weer ziek geworden (en gebleven). Werknemer heeft tijdens gesprekken met de rechtbank verklaard dat hij niets had gezegd over zijn medische situatie omdat zijn eerdere ervaringen met solliciteren waren dat hij dan vervolgens niet werd aangenomen. In eerste aanleg heeft de staat de kantonrechter onder andere verzocht op de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan wegens (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten. De kantonrechter heeft de verzoeken van de staat afgewezen. De staat heeft daarom hoger beroep ingesteld. Met het hoger beroep wenst hij dat zijn verzoeken alsnog worden toegekend. In hoger beroep staan met name twee vragen centraal, namelijk (1) of sprake is van een opzegverbod dat aan de ontbinding in de weg staat en (2) of werknemer tijdens de sollicitatieprocedure informatie moest geven over zijn medische situatie en zijn arbeidsongeschiktheid.

Oordeel

Het hof is net als de kantonrechter van oordeel dat er geen grond is om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en oordeelt als volgt.

Opzegverbod is van toepassing

Allereerst staat niet tussen partijen ter discussie dat werknemer ten tijde van het indienen van het ontbindingsverzoek arbeidsongeschikt was en dat tot op heden nog steeds is, zodat het opzegverbod tijdens ziekte in beginsel aan de ontbinding in de weg stond. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst daarentegen geen verband hield met het opzegverbod tijdens ziekte (artikel 7:671b lid 6 onder a BW). Het hof oordeelt anders. Werknemer wordt immers verweten dat hij tijdens de sollicitatieprocedure geen openheid van zaken heeft gegeven over zijn medische situatie en zijn arbeidsongeschiktheid bij DV&O, terwijl het opzegverbod betrekking heeft op dezelfde medische situatie waardoor werknemer bij de rechtbank arbeidsongeschikt is geraakt. Het is de staat er dus wel degelijk (onder meer) om te doen dat werknemer arbeidsongeschikt is. Een en ander leidt er dan ook toe dat het hof de omstandigheden die aan het ontbindingsverzoek ten grondslag liggen niet kan abstraheren van de ziekte van werknemer waarop het opzegverbod betrekking heeft.

Werknemer hoefde geen informatie te geven over zijn medische situatie

Het hof is los van het voorgaande ook om inhoudelijke redenen van oordeel dat het verzoek niet toewijsbaar is. Daarbij stelt het hof voorop dat de meldingsplicht ten aanzien van lichamelijke of psychische ongeschiktheid bij een sollicitatie alleen bestaat voor zover de ziekte of handicap van de sollicitant hem ongeschikt maakt voor de functie waarop hij solliciteert én de sollicitant dit ook weet, althans dit had moeten begrijpen. Werknemer is weliswaar meermaals ziek uitgevallen voor zijn werk bij DV&O, maar niet vanwege de specifieke functie-eisen en hij is steeds volledig hersteld. Daarnaast was hij voorafgaand aan het werk bij DV&O medisch gekeurd. Het is niet zo dat het werk de klachten veroorzaakt of uitlokt. Het is ook niet zo, althans daarvan blijkt niets, dat de specifieke beperkingen van zijn chronische psychische klachten hem belemmeren in de uitvoering van, dan wel ongeschikt maken voor juist deze specifieke functie bij DV&O en/of de rechtbank. Anders gezegd: werknemer zou ook ziek zijn geworden in elke willekeurig andere functie. Daarbij is ook van belang dat de functie bij de rechtbank minder zwaar is dan die bij DV&O en juist omdat de functie minder zwaar is, heeft werknemer ingeschat dat zijn chronische ziekte geen probleem zou vormen. Om die reden is niet gebleken dat werknemer wist of had moeten begrijpen dat

zijn ziekte hem ongeschikt maakte voor de betrekking waarop hij solliciteerde. Het standpunt van de staat dat een sollicitant ook mededeling moet doen van zijn ziekte wanneer de ziekte het verrichten van de wezenlijke functievereisten niet in absolute zin belet, maar de sollicitant (ernstige belemmeringen) zal ervaren bij het vervullen van de functie, is bovendien onjuist. Dit standpunt zou er namelijk toe leiden dat iedere chronisch zieke mededeling moet doen van zijn chronische ziekte bij een sollicitatie en dit is in strijd met de bescherming uit de Wgbcz/h.

Het hoger beroep slaagt niet en het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:747

Zaaknummer: 200.348.958_01

Rechters: M. van Ham, F.M.T. Quaadvliet en R.J. Voorink

Advocaten: V.L.S. van Crujningen en M.J. van Weersch

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

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding arbeidsovereenkomst dierenarts op de e-grond afgewezen, op de g-grond wel toegewezen. Eerdere pogingen tot verbetering verhoudingen zijn mislukt en werknemer erkent dat vruchtbare samenwerking niet langer mogelijk is.

Feiten

Werknemer, sinds 1998 dierenarts bij een kliniek, trad in 2020 van rechtswege in dienst bij werkgeefster na overname van de kliniek. Vanaf april 2022, na invoering van een clusterstructuur, ontstonden klachten over negatief gedrag van werknemer richting collega's, waaronder een paraveterinair senior, die tevens locatiemanager werd. Ondanks gesprekken met leidinggevend, coaching en waarschuwingen bleef het gedrag aanhouden. Dit leidde tot diverse incidenten, waaronder een gemiste afspraak zonder afmelding en een gesprek dat voortijdig door de HR-businesspartner werd beëindigd wegens verbaal agressief gedrag van werknemer. In juni 2024 ontving werknemer een laatste waarschuwing, waarna een nieuw conflict in september 2024 leidde tot schorsing. Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond) of een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Werknemer betwist deze gronden en stelt dat hij zich niet verwijtbaar heeft gedragen en dat de arbeidsverhouding niet ernstig en duurzaam verstoord is. Hij verzoekt primair om afwijzing van het verzoek, opheffing van de op non-actiefstelling en herstel van zijn werkzaamheden. Subsidiair vraagt hij om een transitievergoeding, een billijke vergoeding en dat rekening wordt gehouden met de opzegtermijn. Ook verzoekt werknemer voor recht te verklaren dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan enig concurrentie- en/of relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat een arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden indien een redelijke grond aanwezig is, herplaatsing niet mogelijk of niet redelijk is, en er geen opzegverbod geldt. In dit geval is van een opzegverbod geen sprake. De kantonrechter oordeelt dat de door werkgeefster aangevoerde gedragingen van werknemer, waaronder scherpe en niet-constructieve communicatie richting collega's, verwijtbaar zijn. Tegelijkertijd rekent de

kantonrechter werkgeefster aan dat er onvoldoende rekening is gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemer en dat een advies om een arbeidspsycholoog in te schakelen is genegeerd. Daarom wordt ontbinding wegens ernstig verwijtbaar handelen afgewezen. Wel acht de kantonrechter een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsrelatie aanwezig, mede omdat eerdere pogingen om de verhoudingen te verbeteren zijn mislukt en werknemer erkent dat een vruchtbare samenwerking niet langer mogelijk is. Ontbinding op deze grond wordt toegewezen. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 april 2025, met verrekening van de proceduuretijd in de opzegtermijn. De kantonrechter kent werknemer een transitievergoeding toe, nu van ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is. Een billijke vergoeding wordt afgewezen, omdat werkgeefster niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het verzoek van werknemer om het concurrentie- en relatiebeding buiten toepassing te laten, wordt eveneens afgewezen. Tot slot worden de proceskosten tussen partijen gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1156

Zaaknummer: 11375399

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: S.E. Wierenga-Heintz en B. van Kasteel

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst met toekenning billijke vergoeding aan werkneemster. Werkgeefster valt de verstoorde arbeidsverhouding tussen haar en werkneemster in overwegende mate te verwijten, nu zij werkneemster, zonder ervaring, heeft aangewezen als leidinggevende en vervolgens de situatie op haar beloop heeft gelaten.

Feiten

Werkneemster is sinds 10 augustus 2020 in dienst bij Beans Coffee Roasters B.V. (hierna: Beans Coffee), laatstelijk voor 32 uur per week in een leidinggevende functie. De organisatie van Beans Coffee omvat 29 werknemers en is opgebouwd rond vier kernprocessen (expeditie, branding, machinale inpaklijn en handmatige inpaklijn), ondersteund door stafafdelingen. In oktober 2023 is werkneemster, nadat enkele medewerkers over haar hadden geklaagd bij de interne vertrouwenspersoon, aangesproken op de manier waarop zij leidinggeeft. Op 29 augustus 2024 deed ditzelfde zich voor. Ditmaal waren de klachten van zodanige aard dat Beans Coffee een extern onderzoeksbureau heeft ingeschakeld. Uit dit onderzoek volgt volgens Beans Coffee dat werkneemster niet alleen onaardig is naar anderen, maar bovenal onredelijk directief en onredelijk dwingend is. Daarnaast heeft werkneemster volgens Beans Coffee geen enkele vorm van spijt of zelfreflectie getoond. Naar aanleiding van deze bevindingen uit het onderzoeksrapport, dat gedateerd is op 24 oktober 2024, heeft Beans Coffee aan werkneemster laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen. In onderhavige procedure verzoekt Beans Coffee de kantonrechter dan ook om de arbeidsovereenkomst met werkneemster tegen de kortst mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen (e-grond), een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) dan wel vanwege een cumulatie van deze gronden (i-grond). Werkneemster verweert zich tegen het verzoek en verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst toch wordt ontbonden, om een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het staat Beans Coffee vrij om in hoge mate zelf te bepalen welke stijl van leidinggeven zij op de werkvloer wenst. De stijl van werkneemster spreekt haar kennelijk niet aan. Dat werkneemster hier door Beans Coffee op is aangesproken, maakt echter nog niet dat daarmee is aangetoond dat werkneemster verwijtbaar heeft gehandeld (e-grond). Daarvoor is namelijk nodig dat zij haar gedrag niet heeft *willen* aanpassen. In dat kader is in onderhavige zaak van belang dat eerder sprake lijkt te zijn van een beperkt repertoire van technieken om leiding te geven, of zelfs een nagenoeg ontbreken daarvan, in plaats van onwil bij werkneemster. Het staat immers vast dat werkneemster geen ervaring heeft met leidinggeven (zij is letterlijk van de band geplukt en gevraagd om de rol van leidinggevende op zich te nemen), terwijl niet is gebleken dat Beans Coffee nog iets heeft ondernomen om haar beter geschikt voor deze functie te maken. In dat verlengde merkt de kantonrechter op dat hier veel meer sprake is van de ontslaggrond “disfunctioneren”. Deze grond is echter niet aangevoerd en bovendien is niet getracht het functioneren van werkneemster te verbeteren (wat vereist is voor een geslaagd beroep op disfunctioneren). Wel is sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond). Daarvoor is van belang dat een deel van haar ondergeschikten/afdeling geen vertrouwen meer heeft in werkneemster, niet weersproken is dat een of meer medewerkers van Beans Coffee vertrokken zijn vanwege werkneemster, aannemelijk is dat ook andere medewerkers zullen vertrekken en ook de directie geen vertrouwen meer in haar heeft. Daar komt bij dat de kantonrechter van belang acht dat sprake is van een klein (familie)bedrijf. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden per 1 mei 2025. Werkneemster heeft daarbij recht op een transitievergoeding en een billijke vergoeding, omdat de duurzame verstoring van de arbeidsverhouding in overwegende mate aan Beans Coffee te wijten is. Zij heeft deze situatie immers in het leven geroepen door werkneemster, zonder ervaring in het leidinggeven, aan te wijzen als leidinggevende van de afdeling en vervolgens de situatie op haar beloop te laten. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 13.500 bruto en heeft daarbij de loonwaarde van de arbeidsovereenkomst, de kans om opnieuw inkomen te verwerven en de mate van verwijtbaarheid van Beans Coffee in acht genomen. Nu aan de ontbinding een billijke vergoeding wordt verbonden, krijgt Beans Coffee de mogelijkheid het verzoek in te trekken. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat werkneemster de onderzoekskosten van Beans Coffee niet hoeft te betalen en dat de arbeidsomvang op grond van een tussen partijen getekend addendum wordt aangepast zodat werkneemster nog recht heeft op nabetaling van salaris.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 10-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2146

Zaaknummer: 11427206 \ AZ VERZ 24-126

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: L.E.M. Moll en A.M.T. Snijders

Wetsartikelen: 7:699 lid 1 en 3 sub e, g en i BW en 7:671b lid 1 en 9 sub a en c BW

RECHTSPRAAK

Alhoewel de schriftelijke arbeidsovereenkomst Horn Tours BV als werkgever noemt, gaat de kantonrechter ervan uit dat er oorspronkelijk een arbeidsovereenkomst is gesloten met Taxi Horn Tours BV. Werknemer heeft de juiste partij in rechte betrokken.

Feiten

Werknemer werkte voor bedrijf X. Deze onderneming is overgenomen door Taxi Horn Tours BV (hierna: THT). Na de overname is er een schriftelijke arbeidsovereenkomst opgemaakt. Daarop staat vermeld dat werknemer per 1 oktober 2021 bij Horn Tours BV in dienst is getreden. Deze schriftelijke arbeidsovereenkomst is op briefpapier gesteld van THT. Werknemer heeft vanaf oktober 2021 tot en met november 2022 salarisspecificaties ontvangen. Deze zijn afkomstig van THT. Op 27 december 2023 betreft werknemer THT in rechte ter zake van onbetaald gebleven loon en emolumenten. Partijen komen niet tot overeenstemming. Op 19 december 2024 sluiten Horn Tours BV en bedrijf X enerzijds en werknemer anderzijds alsnog een vaststellingsovereenkomst betreffende de posten die werknemer in de onderhavige procedure vordert van THT. Aansluitend heeft de gemachtigde van werknemer om royement van de procedure verzocht. THT verzet zich tegen het gevraagde royement en wenst veroordeling van werknemer in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de beantwoording van de vraag of werknemer de verkeerde partij heeft gedagvaard is van belang wie heeft te gelden als de werkgever van werknemer. Partijen verschillen van mening ten behoeve van welke onderneming - THT of Horn Tours BV of bedrijf X - werknemer die werkzaamheden heeft verricht. Als niet betwist staat vast dat werknemer salarisspecificaties heeft ontvangen van de loonbetalingen over de maanden oktober 2021 tot en met mei 2022. Die salarisspecificaties zijn afkomstig van THT. De schriftelijke arbeidsovereenkomst noemt Horn Tours BV als werkgever van werknemer maar dit is in ieder geval tot 13 februari 2023 feitelijk onmogelijk nu uit het handelsregister blijkt dat Horn Tours BV pas op die datum is opgericht. Uit het uittreksel van het handelsregister van de Kamer van Koophandel blijkt wel dat Horn Tours BV een van de

handelsnamen is van THT. Gelet hierop, in samenhang gezien met het feit dat de salarisbetalingen afkomstig zijn van THT, gaat de kantonrechter ervan uit dat er oorspronkelijk een arbeidsovereenkomst is gesloten tussen THT en werknemer. Dat de activiteiten van THT op enig moment zijn overgedragen aan Horn Tours BV wordt niet gesteld en blijkt ook nergens uit. Denkbaar is dat Horn Tours BV op enig moment de arbeidsovereenkomst met werknemer van THT heeft overgenomen. Dat heeft echter pas effect als werknemer daarover wordt geïnformeerd en instemt met de contractsovername door Horn Tours BV, maar ook hiervan is niet gebleken. Op basis van het voorgaande houdt de kantonrechter het ervoor dat werknemer in dienst is gebleven van THT. Dat betekent dat werknemer de juiste partij in rechte heeft betrokken.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1653

Zaaknummer: 10858714 cv expl 23-6666

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: J.T.J. Poell

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Terecht ontslag op staande voet van storingsmonteur wegens grensoverschrijdend gedrag (vlak na aanvang dienstverband).

Feiten

Werknemer treedt op 1 februari 2024 bij Riedel B.V. (hierna: Riedel) in dienst als allround storingsmonteur op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 12 maanden. Een 19-jarige stagiaire doet onderzoek naar het wervingsproces en interviewt op 4 april 2024 werknemer. Tijdens dit gesprek worden ook privézaken besproken. De stagiaire meldt dit aan HR. Op 5 april 2024 vraagt de HR-adviseur werknemer om een gesprek. Zij confronteert hem met zijn opmerking dat de stagiaire een "mooie meid" is. Werknemer wordt boos, verlaat het gesprek en meldt zich ziek. Hij informeert zijn teamleider per WhatsApp en noemt het gesprek zeer onpasselijk en schadelijk voor zijn reputatie. De teamleider stelt een gesprek voor op 8 april, maar werknemer verschijnt niet. Op 9 april 2024 nodigt Riedel werknemer uit voor een gesprek op 11 april en waarschuwt dat zijn afwezigheid gevolgen kan hebben, waaronder ontslag op staande voet. Diezelfde dag stuurt werknemer de stagiaire een e-mail waarin hij haar vraagt aanwezig te zijn. Op 11 april 2024 vindt een gesprek plaats waarin werknemer zich agressief opstelt. Riedel ontslaat hem op 12 april op staande voet wegens grensoverschrijdend gedrag. Met een e-mail van 14 april 2024 geeft werknemer aan Riedel te kennen dat hij niet instemt met het ontslag op staande voet. Werknemer bezoekt op 22 april 2024 de stagiaire op haar weekendbaan en spreekt haar aan. Als hij ziet dat de stagiaire schrikt, gaat hij weg. Met een brief van 30 april 2024 protesteert de gemachtigde van werknemer tegen het ontslag op staande voet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het ontslag op staande voet terecht is gegeven en de verzoeken van werknemer afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep is dat het hof zijn verzoeken alsnog toewijst.

Oordeel

Uit de ontslagbrief volgt dat het ontslag op staande voet aan werknemer is gegeven wegens, kort gezegd, grensoverschrijdend gedrag. De aanleiding voor het ontslag op staande voet is gelegen in: (1) het gedrag van werknemer tijdens het interview met de stagiaire (hierna: gesprek 1), (2) de intimiderende houding van werknemer tijdens het gesprek van 5 april 2024

met de HR-adviseur (hierna: gesprek 2), en (3) zijn boze en bedreigende houding tijdens het gesprek op 11 april 2024 met de HR-manager en de teamleider (hierna: gesprek 3). Het hof oordeelt dat het grensoverschrijdende gedrag van werknemer in gesprek 2 richting de HR-adviseur al op zichzelf een dringende reden oplevert. Zelfs als wordt uitgegaan van de lezing van werknemer (en dat de HR-adviseur hem dus zou hebben beschuldigd), oordeelt het hof dat werknemer in gesprek 2 de grenzen van een normale omgang tussen collega's op het werk heeft overschreden. Uit wat werknemer zelf op de geluidsopname van gesprek 3 over gesprek 2 heeft verteld, blijkt dat hij de HR-adviseur persoonlijk heeft aangevallen. Hij heeft haar aan het einde van het gesprek gezegd dat ze totaal niet geschikt is voor haar werk en heeft de deur dicht gesloten. Hij heeft zijn gedrag voortgezet in gesprek 3, maar zelfs als het hof dat gesprek buiten beschouwing laat, is sprake van een voldoende dringende reden. Daarbij heeft het hof alle omstandigheden van het geval in aanmerking genomen, waaronder de persoonlijke omstandigheden van werknemer. Het hof begrijpt dat het ontslag op staande voet en de gevolgen daarvan voor werknemer ingrijpend zijn. Hij was net begonnen aan een nieuwe baan en zijn leeftijd maakt het vinden van nieuw werk niet makkelijk. Het dienstverband is nu abrupt geëindigd en werknemer ervaart het ontslag als aantasting van zijn eer. Ook als het hof rekening houdt met deze persoonlijke belangen van werknemer, oordeelt het dat het gedrag van werknemer dusdanig ernstig is dat dit een dringende reden oplevert die het ontslag op staande voet rechtvaardigt. Dit gedrag is ook ernstig verwijtbaar, zodat het beroep van werknemer op de uitzonderingsgrond ten aanzien van de transitievergoeding faalt. De conclusie luidt dus dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is zodat de kantonrechter de opzegging terecht niet heeft vernietigd. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1350

Zaaknummer: 200.347.381

Rechters: A.E.F. Hillen, M.E.L. Fikkers en W.F. Boele

Advocaten: D. Dekker en S. van Waegeningh

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer stelt dat zijn contract voor onbepaalde tijd is voortgezet vanwege een artikel 2b Wfw-verzoek en vraagt hiervoor verklaring voor recht. Afwijzing verzoek omdat werknemer geen flexibele arbeidskracht is en dus niet onder de regeling van artikel 2b Wfw valt.

Feiten

Werknemer is op 3 juni 2024 voor een jaar in dienst getreden bij de gemeente. In november 2024 vraagt hij zijn leidinggevende of zijn contract vervroegd kan worden omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd, omdat hij een woning heeft gekregen en meer zekerheid wil. De leidinggevende geeft aan dat dit niet mogelijk is vanwege onzekerheid over de organisatiestructuur, maar dat hij wel een intentieverklaring kan krijgen. Later blijkt uit een e-mail dat verlenging waarschijnlijk is, maar een vast contract niet gegarandeerd kan worden.

Werknemer bespreekt dit vervolgens met een hogere leidinggevende, die op 24 december 2024 aangeeft dat een vast contract niet mogelijk is omdat de hogere leiding dit heeft verboden. In januari 2025 stelt werknemer dat zijn contract op basis van artikel 2b Wet flexibel werken (Wfw) automatisch is omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. De gemeente wijst dit verzoek in februari 2025 af, met als reden dat vanwege bezuinigingen terughoudend wordt omgegaan met vaste contracten.

Primair verzoekt werknemer een verklaring voor recht dat zijn arbeidsovereenkomst per 1 februari 2025 van rechtswege is overgegaan naar een contract voor onbepaalde tijd op basis van artikel 2b Wfw. Subsidiair stelt hij dat de arbeidsovereenkomst is omgezet naar onbepaalde tijd vanwege afwijkende afspraken op 8 mei 2024 ten opzichte van de oorspronkelijke overeenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer kan geen beroep doen op artikel 2b Wfw, zodat zijn arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is omgezet naar een contract voor

onbepaalde tijd per 1 februari 2025. Artikel 2b Wfw bepaalt dat een werknemer met ten minste 26 weken anciënniteit een verzoek kan indienen voor voorspelbaardere en zekerdere arbeidsvoorwaarden. Als de werkgever niet binnen een maand gemotiveerd reageert, wordt het verzoek automatisch ingewilligd. Werknemer stelt dat hij op 19 november 2024 een dergelijk verzoek heeft ingediend en dat hij op 9 december 2024 expliciet heeft gevraagd om omzetting van zijn contract per 1 februari 2025. De gemeente reageert op 4 februari 2025 en wijst het verzoek af. Volgens werknemer is dit te laat, waardoor zijn contract automatisch voor onbepaalde tijd zou zijn geworden. Artikel 2b Wfw is bedoeld voor werknemers met 'atypische' vormen van werk, zoals oproepkrachten en platformwerkers. Werknemer heeft een 'voorspelbaar contract voor 36 uur per week', dat niet onder deze regeling valt. Hij kan zich daarom niet beroepen op artikel 2b Wfw, en de gemeente heeft zijn verzoek terecht afgewezen.

Subsidiair voert werknemer aan dat de e-mail van 8 mei 2024 een toezegging bevat dat zijn contract na een jaar wordt omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. De kantonrechter oordeelt echter dat deze e-mail geen bindende afspraak bevat over een vast contract. De passage waarin wordt gesproken over een "verbintenis van minimaal 3 jaar na het afronden van opleidingen" betreft enkel een studiekostenregeling. Dit betekent dat als werknemer binnen drie jaar na afronding van zijn opleidingen vertrekt, hij de kosten moet terugbetalen. Er is dus geen garantie op een vast dienstverband gegeven.

Verder vreest werknemer dat hij door het geschil benadeeld zal worden door de gemeente en verzoekt hij de rechter om vast te leggen dat hij niet mag worden geschaad in zijn arbeidspositie. De kantonrechter wijst ook dit verzoek af. Het benadelingsverbod van artikel 2b lid 6 Wfw beschermt werknemers die gebruikmaken van hun rechten onder artikel 2b Wfw. Omdat werknemer geen rechten aan artikel 2b Wfw kan ontleen, is dit beschermingsartikel niet op hem van toepassing.

De arbeidsovereenkomst van werknemer is dus niet automatisch omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd, noch op basis van artikel 2b Wfw, noch op grond van de e-mail van 8 mei 2024. Ook zijn verzoek om bescherming tegen benadeling wordt niet toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1007

Zaaknummer: 11548039 UC EXPL 25-1321

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: L. van de Vrugt

Wetsartikelen: 2b Wfw

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet voor 'heimelijk crediteren' van € 338.985. Heimelijk karakter crediteringen staat niet vast. Onterecht beslag op huis en gevorderde schadevergoeding. Alleen omdat werknemer zich neerlegt bij zijn ontslag komt de arbeidsovereenkomst tot zijn einde.

Feiten

Werknemer is per 1 september bij werkgever in dienst getreden als 'key accountmanager' voor 38 uur per week. Op de gesloten arbeidsovereenkomst is de Cao voor de Groothandel in Groenten en Fruit (hierna: cao) van toepassing. Werknemer is in september 2023 gepromoveerd tot 'teamlead daytrade'. In deze functie was hij verantwoordelijk voor een team en een groot aantal klanten. Vanaf april 2024 heeft werknemer structureel en zonder toestemming grote bedragen gecrediteerd aan een klant, waarbij hij afweek van het interne crediteringsproces. Dit leidde tot een financieel nadeel voor de werkgever van € 396.000. Op 6 november 2024 is werknemer hierover aangesproken waarna hij geschorst is. Toen hij op 7 november 2024 niet verscheen voor een aanvullend gesprek, werd hij op staande voet ontslagen wegens ernstige nalatigheid en ongeoorloofd handelen. Werknemer betwist het ontslag en de dringende reden ervoor. Werkgever heeft inmiddels conservatoir beslag laten leggen op werknemers woning voor een vordering van € 338.985. In dit geval vraagt werkgever voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen wegens (een) dringende reden(en) op 7 november 2024 is geëindigd, een gefixeerde schadevergoeding van € 11.903,06 bruto alsmede betaling van een bedrag van € 338.985.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever ontslaat werknemer op 7 november 2024 en voert aan dat hij heimelijk, zonder deugdelijke reden en niet volgens de regels crediteringen heeft uitgevoerd. Voor een rechtsgeldig ontslag op staande voet moet er een dringende reden zijn en moet de werkgever deze reden direct en duidelijk mededelen. De rechter is van oordeel dat werknemer de crediteringen niet heimelijk heeft uitgevoerd, omdat deze zichtbaar zijn in het systeem en worden verwerkt door de afdeling Customer Service/Finance. Verder mag werknemer crediteringen uitvoeren, en hoewel hij niet strikt volgens het handboek heeft

gehandeld, blijkt uit de praktijk dat het beleid hierover niet consistent wordt gehandhaafd. De keuze om totaalbedragen te crediteren in plaats van per productregel komt neer op een inefficiënte werkwijze, maar vormt geen dringende reden voor ontslag. Daarnaast werkt werknemer onder hoge werkdruk, wat blijkt uit een functioneringsgesprek. Hij meldt de vele crediteringen niet aan zijn leidinggevende, maar dit gebeurt niet met de intentie om iets te verbergen. Ook is hij niet verplicht om iedere kwaliteitsklacht door te geven aan de kwaliteitsafdeling. Werkgever kan niet aantonen dat werknemer zonder deugdelijke reden heeft gecrediteerd. Klachten over de kwaliteit komen vaak telefonisch binnen en worden later per e-mail bevestigd. Werkgever onderbouwt niet dat de crediteringen onterecht zijn en erkent dat werknemer zichzelf niet heeft bevoordeeld. Er bestaat dan ook geen dringende reden voor ontslag op staande voet. De arbeidsovereenkomst eindigt alleen omdat werknemer zich bij het ontslag neerlegt. Ook het verzoek van werkgever om schadevergoeding wordt afgewezen, omdat er geen sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. De beslagkosten zijn onrechtmatig, omdat de onderliggende schadeclaim ongegrond is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1549

Zaaknummer: 11430720 \ AZ VERZ 24-81

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: S.A.A. Labee en R. de Rijk

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot nakoming concurrentiebeding afgewezen. Geen sprake van aantasting bedrijfsdebet werkgeefster. Belang werknemer weegt in dit geval zwaarder dan dat van werkgeefster.

Feiten

Werknemer is van 2009 tot 1 september 2024 in dienst geweest bij werkgeefster als veiligheidsfunctionaris, tegen een brutoloon van € 2.666,93 exclusief emolumenten. Werkgeefster is een bedrijf dat zich bezighoudt met veiligheid van personen die werken aan het spoor. De arbeidsovereenkomst van werknemer bevat een concurrentiebeding dat hem, kort gezegd, verbiedt om gedurende 12 maanden na einde dienstverband voor concurrenten te werken. Bij overtreding verbeurt werknemer een boete. Op 1 september 2024 is werknemer in dienst getreden bij een concurrent, hierna: 'de concurrent'. Werkgeefster eist daarom dat werknemer zijn werkzaamheden staakt op straffe van een dwangsom. Werknemer meent op zijn beurt dat hij door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld en vordert in reconventie schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst tussen werkgeefster en werknemer zal waarschijnlijk ongeldig zijn en in een bodemprocedure vernietigd worden, omdat het werknemer onevenredig benadeelt. Een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebet van een werkgever te beschermen, niet om werknemers te binden. In dit geval heeft werknemer geen toegang tot bedrijfsgevoelige informatie en speelt hij geen actieve rol in acquisitie. Er is geen bewijs dat zijn overstap naar een concurrent leidt tot oneerlijke concurrentie of schade aan het bedrijfsdebet van werkgeefster.

Daarnaast heeft werknemer een groot belang bij het behouden van zijn nieuwe baan. Hij gaat er financieel op vooruit, heeft weinig andere baankansen en voelt zich prettig in zijn nieuwe werkomgeving. Dit belang weegt zwaarder dan het belang van werkgeefster bij handhaving van het concurrentiebeding.

Ook de vorderingen van werkgeefster om een boete te innen en een verbod op werken voor

concurrenten op te leggen, worden afgewezen. Omdat het concurrentiebeding is geschorst, is er geen reden om aan te nemen dat werknemer een boete moet betalen. Mocht het beding in de toekomst herleven, dan kan werkgeefster daarover alsnog een procedure starten.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:738

Zaaknummer: 11481879 \ UV EXPL 25-4

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: A. Ester en E.M. van der Niet

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft cadeautjes met ongepaste teksten voor haar collega's achtergelaten. Dit levert geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. De billijke vergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding worden toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 28 mei 2019 in dienst getreden bij werkgever als verzorgende IG. Per 1 oktober 2024 zou werkneemster haar werkzaamheden op een andere locatie binnen werkgever voortzetten. Na haar laatste avonddienst op 30 september 2024 heeft werkneemster cadeaupakketjes achtergelaten voor haar collega's. De pakketjes waren voorzien van een kaartje in de vorm van een baarmoeder met daarop de tekst: "het is zeer kut dat ik ga". In de pakketjes zaten onder meer teksten als "and the wise one said: "fuck this shit" and found another job", een post-it met de tekst "doe wat met de feedback" en drie flessen toileverfrisser met daarop de tekst "fuckoff spray keeps all the idiots and assholes away". Op 4 oktober 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt een veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.000, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft werkneemster ontslagen omdat haar gedrag en de achtergelaten cadeautjes zeer in strijd waren met de gedragsnormen van werkgever. Daarnaast heeft werkneemster nauwelijks tot geen berouw getoond. Werkgever heeft het standpunt ingenomen dat een werkneemster die zich schuldig maakt aan grove belediging dan wel intimidatie van collega's niet past binnen werkgever. Werkneemster betwist dat sprake is van een schending van de gedragsnormen, aangezien hierin niet is bepaald dat het gedrag van werkneemster evident niet is toegestaan. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de gedragingen van werkneemster gênant en misplaatst, maar niet zodanig ernstig dat sprake is van een geldig ontslag op staande voet. De kantonrechter is er niet van overtuigd dat werkneemster bepaalde teksten bewust bij bepaalde werknemers heeft geplaatst. Verder is onvoldoende gemotiveerd betwist dat de pennen via Temu zijn gekocht en

dat de teksten willekeurig door Temu zelf op de pennen zijn gedrukt, zodat geen sprake was van een vooropgezet plan met zelfbedachte teksten. Een ontslag op staande voet is de nucleaire optie die niet te snel en te lichtzinnig mag worden ingezet. Werkgever had moeten kiezen voor bijvoorbeeld een op non-actiefstelling. Ten aanzien van de door werkneemster verzochte billijke vergoeding heeft werkgever aangevoerd dat het onwaarschijnlijk is dat het dienstverband nog lang zou hebben voortgeduurd. De kantonrechter volgt werkgever in zijn verweer dat de arbeidsovereenkomst, als werkgever een ontbindingsverzoek had ingediend, nog ongeveer vier maanden geduurd zou hebben. De kantonrechter kent een billijke vergoeding van één maandsalaris toe. Ook de gefixeerde schadevergoeding wordt toegewezen. Datzelfde geldt voor de transitievergoeding: de gedragingen van werkneemster kwalificeren niet als ernstig verwijtbaar. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1994

Zaaknummer: 11447298 \ HA VERZ 24-192 \ 53854 \ 48073

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en A.E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:672 BW , 7:677 BW , 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever verschijnt niet in verzetsprocedure. De kantonrechter verbindt aan dit niet-verschijnen de gevolgtrekking dat de nadere stellingen van werknemer als onweersproken worden aangemerkt.

Feiten

Werknemer is in de periode van 1 maart 2023 tot en met 25 augustus 2023 in dienst geweest bij werkgever. Volgens werknemer heeft werkgever niet voldaan aan zijn verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, omdat werknemer niet alle loonstroken heeft ontvangen en werknemer ook niet volledig is betaald. Daarom heeft werknemer in de oorspronkelijke dagvaarding aanspraak gemaakt op afgifte van loonstroken en op betaling van het achterstallig loon, een reiskostenvergoeding, een onregelmatigheidstoeslag en van zijn overuren. Werkgever heeft niet gereageerd op de dagvaarding, zodat er een verstekvonnis tegen hem is uitgesproken. Op 7 november 2024 is werkgever tegen het verstekvonnis in verzet gekomen en voert hij (alsnog) verweer tegen de vorderingen van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever is op tijd in verzet gekomen tegen het verstekvonnis (artikel 143 Rv). De mondelinge behandeling van de zaak heeft plaatsgevonden op 11 februari 2025. Werkgever is, hoewel daartoe opgeroepen via zijn rolgemachtigde, niet verschenen. In dit geval verbindt de kantonrechter aan dit niet-verschijnen van werkgever op de zitting de gevolgtrekking dat de nadere stellingen van werknemer als onweersproken worden aangemerkt (artikel 88 Rv). De vordering van werknemer van € 2.215,07 ziet op achterstallig loon van € 100 voor de maand mei 2023 en op achterstallig loon van € 2.115,07 voor de maand augustus 2023. Allereerst is het loon van mei toewijsbaar. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling (opnieuw) weersproken dat hij volledig is betaald. Werkgever is niet verschenen op de mondelinge behandeling en heeft daarmee zijn verweer niet nader gemotiveerd onderbouwd met feiten en omstandigheden. Werkgever is ook het loon van augustus 2023 verschuldigd. Werkgever heeft echts in het algemeen gesteld dat werknemer in de maand augustus 2023 niet heeft gewerkt. Dat is onvoldoende om geen loon te betalen. Werkgever heeft geen feiten en omstandigheden gesteld op grond waarvan

geconcludeerd kan worden dat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid voor rekening van werknemer moet komen (artikel 7:628 BW). Werkgever is daarnaast aan werknemer een reiskostenvergoeding, een onregelmatigheidstoeslag en betaling van gewerkte overuren verschuldigd. Het voorgaande betekent dat het verzet van werkgever tegen het verstekvonnis niet slaagt. De vorderingen van werknemer zijn toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1098

Zaaknummer: 11407968 UC EXPL 24-7757

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: Legalec Nederland B.V. en T.J. Roest Crollius

Wetsartikelen: 143 Rv, 88 Rv en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over de vraag of een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Ontslag op staande voet houdt geen stand omdat dit niet onverwijld is gegeven. Toekenning verschillende vergoedingen.

Feiten

Werknemer is sinds begin juli 2024 in dienst getreden bij werkgeefster, een transportonderneming. Hij werkte meer dan fulltime en verbleef doordeweeks in de vrachtwagen en in de weekenden soms in een woning van de eigenaar van werkgeefster. Zijn loon werd deels contant en deels giraal betaald. Medio oktober 2024 is de vrouw van werknemer, die nog in Italië woonde en ernstig ziek is, naar Nederland gekomen. Zij verbleef vanaf die tijd ook in de vrachtwagen waarmee werknemer reed. Op 21 oktober 2024 is werknemer tijdens zijn werkzaamheden door de politie gecontroleerd. De politie heeft geconstateerd dat hij niet over de juiste papieren beschikte om te mogen werken. Werknemer heeft de eigenaar hiervan direct op de hoogte gesteld. Die heeft hem toen gezegd dat hij moest blijven doorrijden. Het Centraal Justitieel Incassobureau heeft op 1 november 2024 een boete opgelegd van € 1.009 omdat werknemer niet over een geldig getuigschrift beschikte. Werknemer heeft tot en met 8 november 2024 voor werkgeefster gewerkt. Op 9 november 2024, toen werknemer met zijn vrouw in de vrachtwagen verbleef, heeft de eigenaar hem gebeld om te zeggen dat een andere chauffeur voortaan met de vrachtwagen zou rijden en dat werknemer en zijn vrouw de vrachtwagen moesten verlaten. Dat hebben werknemer en zijn vrouw na overleg met de politie uiteindelijk ook gedaan. Werknemer heeft eind december 2024 schriftelijk tegen het ontslag geprotesteerd. Werkgeefster heeft in reactie hierop in een e-mail van 2 januari 2025 erkend dat werknemer werkzaamheden voor haar heeft verricht en dat er geen mogelijkheid was om een arbeidsovereenkomst te formaliseren omdat werknemer geen geldige code 95 had en daarom niet in Nederland mocht werken. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is opgezegd en dat hem diverse vergoedingen toekomen. Werkgeefster betwist dat er een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen omdat zij daarover nog in gesprek waren toen werknemer werd ontslagen.

Oordeel

Bevoegdheid en toepasselijk recht

Deze zaak heeft internationale aspecten omdat werknemer in Italië woont. Omdat werkgeefster in Nederland is gevestigd is de kantonrechter op grond van artikel 21 van de EEX-Verordening bevoegd. Partijen hebben tijdens de mondelinge behandeling een rechtskeuze gedaan voor Nederlands recht als bedoeld in artikel 3 van de Rome I-Verordening. De zaak wordt op basis van Nederlands recht beoordeeld.

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst

De kantonrechter is van oordeel dat er vanaf 1 juli 2024 tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Partijen zijn het er immers over eens dat zij hebben afgesproken dat werknemer vanaf begin juli 2024 transportwerkzaamheden zou verrichten en dat werkgeefster hem daarvoor elke maand salaris zou betalen. Partijen hebben niet gesteld dat zij met begin juli 2024 een latere datum dan 1 juli 2024 bedoelden, zodat de kantonrechter van deze datum uitgaat. Partijen zijn het er ook over eens dat werknemer tot en met 8 november 2024 (meer dan) fulltime voor werkgeefster heeft gewerkt. Op grond van artikel 7:610a BW geldt daarom het rechtsvermoeden dat dit op basis van een arbeidsovereenkomst is gebeurd. De kantonrechter ziet in wat werkgeefster heeft aangevoerd geen aanleiding om anders te oordelen. Er bestaat weliswaar geen schriftelijke arbeidsovereenkomst, maar een arbeidsovereenkomst kan ook mondeling tot stand komen. De omstandigheid dat de politie in oktober 2024 heeft geconstateerd dat werknemer niet de juiste papieren had om in Nederland te mogen werken, maakt ook niet dat er geen arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig omdat het niet onverwijld is gegeven. Werknemer heeft zijn verzoeken binnen de vervaltermijn tijdig ingediend. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1106

Zaaknummer: 11495627 AE VERZ 25-4

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: U. Karatas

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:610a BW, 7:671 BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:781 BW, 7:686a BW, 21 EEX-verordening en 3 Rome I-verordening

RECHTSPRAAK

Het herhaaldelijk weigeren deel te nemen aan een training over ‘discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving’ is geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Switch. Billijke vergoeding € 250.000 bruto.

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2016 bij InterXion in dienst getreden als senior manager Global IT Compliance. Het salaris van werknemer bedroeg laatstelijk € 8.379,67 bruto per maand, inclusief vakantietoeslag. Daarnaast ontving hij een bonus van € 873,75 bruto per maand en een *long term incentive* van € 415,94 bruto per maand. Op 19 maart 2024 heeft werknemer te horen gekregen dat een collega een klacht tegen hem had ingediend. Er volgt eens schriftelijke waarschuwing met daarin de mededeling dat hij een aantal trainingssessies dient te volgen. Werknemer bericht InterXion dat hij het niet eens is met de beschuldigingen en dat hij de opgelegde training daarom niet zal volgen. Werknemer meldt zich vervolgens ziek met burn-outklachten. De bedrijfsarts oordeelt medio juni 2024 dat er nog steeds sprake is van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte en adviseert mediation om het arbeidsconflict op te lossen. Op 25 juli 2024 heeft een eerste (en tevens laatste) mediationgesprek tussen partijen plaatsgevonden. Eerst op 17 september 2024 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat er geen sprake is van arbeidsongeschiktheid maar van een arbeidsconflict, waarop InterXion reageert met het feit dat zij een trainer heeft ingehuurd voor het door werknemer te volgen trainingsprogramma. Bij weigering zullen disciplinaire maatregelen worden getroffen. Op 8 oktober 2024 heeft werknemer aan InterXion laten weten dat hij niet naar de training zal gaan. Hij heeft (onder meer) aangegeven dat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat hij pas weer belastbaar is nadat het arbeidsconflict is opgelost. Op 11 oktober 2024 volgt een loonstop en een laatste waarschuwing. Op 15 oktober 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege het niet opvolgen van redelijke instructies van de werkgever, omdat hij bleef weigeren aan de training deel te nemen. Werknemer heeft ter zitting laten weten de ‘switch’ te maken en te berusten in het ontslag op staande voet. Hij verzoekt de kantonrechter hem de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding toe te kennen.

Oordeel

Het gaat in deze zaak in de kern om de vraag of het verplicht volgen van een training over 'discriminatie, intimidatie en een veilige werkomgeving' in de gegeven omstandigheden als een redelijke instructie aangemerkt kan worden. De kantonrechter stelt daarbij voorop dat er sprake is van een arbeidsconflict tussen partijen. Het conflict gaat in essentie over het feit dat werknemer het niet eens is met de tegen hem ingediende klacht en de naar aanleiding daarvan opgelegde verplichting om de hiervoor genoemde training te doorlopen. Werknemer herkent zichzelf absoluut niet in de klacht, voelt zich niet gehoord en het is voor hem daarom onverteerbaar om een dergelijke training te moeten volgen. Hij heeft dit ook meermaals (tevergeefs) gemotiveerd aangegeven bij InterXion. Uit de stukken en hetgeen ter zitting is besproken blijkt dat InterXion blijft vasthouden aan haar eis dat werknemer de training moet volgen, terwijl het arbeidsconflict juist (mede) zijn oorsprong vindt in de verplichting om aan de training deel te nemen. Het blijven volharden in deze eis draagt dan ook niet bij aan het oplossen van het conflict. Integendeel, de verhoudingen tussen partijen zijn hierdoor alleen maar verslechterd. De kantonrechter is van oordeel dat het, gelet op het heldere, concrete en consequente advies dat de bedrijfsarts heeft gegeven, op de weg van InterXion had gelegen om éérst het arbeidsconflict op te lossen en het niet bij 'slechts' één mediationssessie te laten, in plaats van de training te blijven pushen. Naar het oordeel van de kantonrechter is ook geen sprake van een redelijke instructie of opdracht door InterXion. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. Naast de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding wordt de billijke vergoeding vastgesteld op € 250.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:2135

Zaaknummer: 11447296 \ AO VERZ 24-151

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: L.H.F. Stuurop en H. Zobuoglu

Wetsartikelen: 7:66o BW; 7:66g BW; 7:671 BW; 7:677 BW; 7:678 BW; 223 Rv

RECHTSPRAAK

Hoofdelijke aansprakelijkheid voor achterstallig loon. Een beroep op verrekening met een vermeende studiekostenlening slaagt niet. Finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is op 5 februari 2024 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van 7 maanden in dienst getreden bij gedaagde 1 in de functie van vrachtwagenchauffeur tegen een loon van € 3.068,25 bruto per maand exclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Voorafgaand aan zijn indiensttreding heeft hij bij Don Opleidingen een cursus gevolgd. De kosten van deze cursus zijn door gedaagde 1 aan Don Opleidingen betaald. Partijen hebben op 23 mei 2024 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarbij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 30 juni 2024 is geëindigd. In de vaststellingsovereenkomst is vermeld dat tot de einddatum vrijstelling van arbeid zou worden geboden en dat werknemer tot aan die datum aanspraak op loon behield. Gedaagde 1 heeft een bedrag van € 1.183,83 netto aan loon onbetaald gelaten. Werknemer eist in deze procedure (hoofdelijke) veroordeling van drie gedaagden tot betaling van een bedrag van € 1.183,83 netto aan loon. Gedaagden stellen dat werknemer de cursus bij Don Opleidingen nodig had om bij gedaagde 1 in dienst te kunnen treden. Omdat werknemer niet kapitaalkrchtig was, zijn partijen overeengekomen dat gedaagde 1 de studiekosten zou voorschieten en dat ter zake daarvan een lening aan werknemer zou worden verstrekt. Wanneer werknemer meer kapitaalkrchtig zou zijn, zouden de studiekosten worden verrekend met het loon. Gedaagden zijn dan ook van mening dat zij de studiekosten mochten verrekenen met de eindafrekening.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat aan gedaagden geen beroep op verrekening toe komt en dat zij (hoofdelijk) gehouden zijn om (het bruto-equivalent van) het bedrag van € 1.183,83 netto aan werknemer te betalen, omdat niet is komen vast te staan dat gedaagde 1 en werknemer ter zake van de studiekosten een lening met elkaar zijn aangegaan. Evenmin is komen vast te staan dat is afgesproken dat de studiekosten op een later moment verrekend zouden mogen worden met het loon. Daarbij komt dat ook in de door partijen ondertekende

vaststellingsovereenkomst niets staat vermeld over de verschuldigdheid van studiekosten en de verrekening daarvan. Uit de vaststellingsovereenkomst volgt juist dat partijen elkaar, na effectuering van hetgeen in die overeenkomst is bepaald, over en weer finale kwijting verlenen. Gedaagden hebben bij conclusie van antwoord ook nog gevraagd om het door gedaagde 1 betaalde loon van drie maanden terug te laten betalen omdat werknemer volgens hen zelf ontslag zou hebben genomen. Voor zover gedaagden hiermee al hebben bedoeld een tegenvordering in te stellen, begrijpt de kantonrechter uit hetgeen gedaagden ter zitting naar voren hebben gebracht dat zij deze tegenvordering weer hebben ingetrokken. Gedaagden hebben erkend dat zij de vaststellingsovereenkomst, waaruit de verplichting tot doorbetaling van het loon voortvloeit, hebben ondertekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3461

Zaaknummer: 11358699 CV EXPL 24-25938

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: J.A. Noordam

Wetsartikelen: 6:119 BW, 7:625 BW en 7:900 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot terugbetaling geldlening door werkgeefster wordt in deze procedure afgewezen, omdat deze geldlening niet door de overgang van onderneming op haar is overgegaan.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden van werkgeefster, een eenmanszaak die werd gedreven door eigenaar X. Op 19 juli 2021 heeft werkgeefster aan werknemer een geldlening ter grootte van € 8.144 verstrekt. Werkgeefster werd vanaf 20 december 2022 voortgezet in de vorm van een besloten vennootschap. Op 18 juli 2023 is aan werknemer ontslag op staande voet verleent. Werkgeefster wil in deze zaak dat werknemer de lening aflost en een afgesproken boete wegens te late aflossing betaalt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan werkgeefster komt geen vorderingsrecht toe. Uit haar stellingen volgt immers dat de overeenkomst van geldlening is aangegaan tussen werknemer en eigenaar X, die destijds handelde in een eenmanszaak. Dat eigenaar X intussen zijn onderneming heeft ingebracht in de besloten vennootschap betekent niet zonder meer dat de rechten en verplichtingen uit hoofde van de overeenkomst van geldlening eveneens zijn overgegaan naar die vennootschap. Voor zover het gaat om rechten en verplichtingen die voortvloeiden uit de arbeidsovereenkomst die toentertijd tussen partijen bestond, geldt dat die van rechtswege op de besloten vennootschap zijn overgegaan. Uit de stellingen van werkgeefster blijkt echter niet dat de overeenkomst van geldlening deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden. De afspraak dat terugbetalingen zouden plaatsvinden ten laste van het (netto)loon van werknemer is geen recht of verplichting uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. De overeenkomst van geldlening is dan ook niet door overgang van onderneming op de besloten vennootschap overgegaan. Evenmin is gesteld of gebleken dat het recht om de vordering te innen door cessie aan de besloten vennootschap is geleverd, nocht dat werknemer medewerking heeft verleend aan overname van de overeenkomst van geldlening door de besloten vennootschap. Van een rechtsgeldige contractoverneming waarbij drie partijen betrokken zijn geweest is dan ook geen sprake. Het moet er daarom voor worden

gehouden dat de (bevoegdheid tot inneming van de) geldlening niet is overgegaan naar de besloten vennootschap, maar eigenaar X nog steeds de schuldeiser van werknemer is. Het gevolg daarvan is dat in deze procedure de vordering van werkgeefster wordt afgewezen. Overigens erkent werknemer dat hij uit hoofde van de geldlening nog een bedrag verschuldigd is. Dit dient hij daarom aan eigenaar X te betalen. Een verordening daartoe zal in dit vonnis niet worden uitgesproken aangezien eigenaar X in deze procedure geen eisende partij is. Werkgeefster vordert daarnaast nog betaling van enkele bedragen die werknemer contant zou hebben ontvangen nadat hij met de betaalkaart van werkgeefster bij bouwmarkten gekochte materialen retourneerde. Ook wil werkgeefster dat werknemer schades aan de bedrijfsauto en enkele verkeersboetes betaalt. Met uitzondering van een door werknemer erkende verkeersboete worden deze vorderingen bij gebrek aan een deugdelijke onderbouwing afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1444

Zaaknummer: 11428721 CV EXPL 24-6015

Rechters: Zander

Advocaten: D.C.W.J. Verstraten

Wetsartikelen: 3:94 BW, 6:159 BW, 7:661 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt vernietiging van het ontslag op staande voet en verzoekt bij wijze van voorlopige voorziening werkgeefster te veroordelen tot betaling van (achterstallig) loon.

Feiten

Werkneemster is op 13 september 2023 in dienst getreden bij Skintastics Cosmetische Kliniek B.V. (hierna: Skintastics) in de functie van receptioniste/administratief medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst is (stilzwijgend) verlengd voor nog een jaar, te weten tot 12 september 2025. Het loon bedraagt op dit moment € 2.132,25 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Werkneemster heeft zich op 13 december 2024 ziekgemeld. Skintastics heeft op 24 december 2024 een brief aan werkneemster gestuurd, waarin zij meedeelt dat werkneemster per direct geschorst is omdat Skintastics op een aantal onregelmatigheden in de boekhouding is gestuit. Vervolgens heeft Skintastics werkneemster per brief van 3 januari 2025 op staande voet ontslagen. Werkneemster is het niet eens met het ontslag op staande voet en verzoekt vernietiging daarvan en een voorlopige voorziening te treffen door Skintastics te veroordelen tot betaling van het achterstallige loon over de maand december 2024 en het loon van € 2.132,25 bruto per maand met 8% vakantietoeslag over de daaropvolgende maanden tot het moment dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal eindigen. Alleen de voorlopige voorziening wordt vanwege spoedeisendheid behandeld. De hoofdzaak kan niet worden behandeld in verband met afwezigheid van Skintastics.

Oordeel

Het verzoek van werkneemster ziet op loondoorbetaling omdat zij sinds december 2024 van Skintastics geen loon meer heeft ontvangen, terwijl zij voor haar levensonderhoud wel afhankelijk is van dat loon. Daaruit volgt dat zij voldoende (dringend) belang heeft bij haar verzoek om een voorlopige voorziening. De kantonrechter oordeelt dat vaststaat dat werkneemster pas op 3 januari 2025 op staande voet is ontslagen. Dit betekent dat het ontslag voor Skintastics geen reden kan zijn om het loon over de maand december 2024 niet aan haar te betalen. Ook het feit dat Skintastics werkneemster per 24 december 2024 heeft geschorst

staat daar niet aan in de weg. Voor de vraag of er aanleiding bestaat Skintastics bij wijze van voorlopige voorziening te veroordelen om ook het loon van januari 2025 en de daaropvolgende maanden aan werkneemster te betalen, moet eerst beoordeeld worden of het in voldoende mate waarschijnlijk is dat het verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet in de hoofdzaak zal worden toegewezen. Werkneemster betwist uitdrukkelijk dat zij op de betreffende datum onder de naam van haar collega een factuur en afspraken in het systeem heeft gezet en dat zij op die factuur een verkeerde behandeldatum heeft vermeld. Skintastics is niet op de zitting verschenen en heeft de stellingen van werkneemster en haar nadere toelichting daarop niet betwist. De kantonrechter gaat in het kader van deze voorlopige voorziening daarom uit van de juistheid van de stellingen van werkneemster. Omdat er bij de huidige stand van zaken geen sprake is van een dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet, is de kantonrechter van oordeel dat het in voldoende mate aannemelijk is dat in de hoofdzaak geoordeeld zal worden dat die opzegging nietig is en dat het verzoek om vernietiging van het ontslag op staande voet zal worden toegewezen. Dat betekent dat het verzoek van werkneemster tot het treffen van een voorlopige voorziening voor de duur van de procedure wordt toegewezen en Skintastics wordt veroordeeld het loon vanaf januari 2025 door te betalen. Werkneemster heeft ook verzocht Skintastics te veroordelen vakantietoeslag over het toegewezen loon te betalen. Omdat het vakantiegeld pas in mei 2025 wordt uitbetaald, is dat op dit moment nog niet opeisbaar en bestaat er in het kader van deze voorlopige voorziening geen aanleiding het toegewezen loon tot het einde van de procedure nu al te vermeerderen met de vakantietoeslag.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:3370

Zaaknummer: 11520925 VZ VERZ 25-589

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: N.S. van der Vliet

Wetsartikelen: 223 Rv, 7:628 BW, 7:629 BW, 7:677 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werkgever tot ontbinding arbeidsovereenkomst. Primair verwijtbaar handelen door niet nakomen re-integratieverplichtingen en subsidiair een verstoorde arbeidsrelatie. Beide afgewezen.

Feiten

Werknemer, in dienst bij de werkgever als distributiemedewerker, viel in december 2022 arbeidsongeschikt uit wegens duizeligheidsklachten. Re-integratiepogingen mislukten en de bedrijfsarts adviseerde in november 2023 hervatting in rustig werk. Werknemer weigerde, waarna het UWV oordeelde dat hij benutbare mogelijkheden had en dat werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen had geleverd. Werknemer startte in februari 2024 met aangepast werk, maar meldde zich kort daarna ziek. Werkgever stopte daarop het loon, wat leidde tot een conflict. In mei 2024 oordeelde het UWV dat het aangeboden werk niet passend was vanwege de reistijd in combinatie met de medische toestand van werknemer, waarna werkgever de betaling van het loon met terugwerkende kracht hervatte. In juni 2024 liet werkgever werknemer observeren door een recherchebureau, dat vaststelde dat werknemer zelfstandiger functioneerde dan hij stelde. De bedrijfsarts concludeerde daarop dat werknemer onbetrouwbare informatie had verstrekt en sprak van fraude. Werknemer werd opgenomen voor psychische behandeling en trok zijn toestemming voor medische informatie-inwinning in. Het UWV legde werkgever uiteindelijk een loonsanctie op wegens ontbrekende medische informatie, waardoor de WIA-aanvraag niet compleet was.

Verzoek en verweer

Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen van werknemer, met onmiddellijke ingang en zonder transitievergoeding. Subsidiair beroept werkgever zich op een ernstig verstoorde arbeidsrelatie. Herplaatsing wordt onredelijk geacht en het opzegverbod tijdens ziekte zou niet van toepassing zijn vanwege onjuiste verklaringen aan de bedrijfsarts. Werknemer verzet zich tegen de ontbinding en stelt dat het opzegverbod wegens ziekte geldt. Hij betwist verwijtbaar te hebben gehandeld, stelt dat hij correct heeft meegewerkt aan re-integratie en dat het onderzoek van DPD onrechtmatig was. Ook is geen deskundigenoordeel overgelegd. Mocht de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden, dan

vraagt hij om beëindiging per 1 april 2025, plus een transitievergoeding (€ 36.613,82), een billijke vergoeding (€ 34.508,34) en € 10.000 aan immateriële schade.

Oordeel

In deze zaak verzoekt werkgever om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer op basis van verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsverhouding. Eerst corrigeert de kantonrechter een naamswijziging in het verzoekschrift, waarbij werkgever per abuis werd aangeduid als [de werkgever] Services BV, terwijl de werkelijke werkgever [werkgever] BV is. Dit herstel wordt toegestaan, aangezien het geen onredelijke benadeling van werknemer met zich meebrengt. Wat betreft de ontbinding op de e-grond (verwijtbaar handelen), stelt werkgever dat werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt. Werkgever heeft echter geen deskundigenoordeel overgelegd waarin wordt bevestigd dat werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie. Omdat werkgever dit deskundigenoordeel niet heeft ingediend, wordt het verzoek tot ontbinding op deze grond afgewezen.

Daarnaast voert werkgever aan dat werknemer leugenachtig heeft verklaard over zijn beperkingen, zowel tegenover de bedrijfsarts als de rechercheurs van DPD. De kantonrechter concludeert dat werknemer inderdaad onjuiste verklaringen heeft afgelegd, maar oordeelt dat dit niet van dien aard is om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De uitlatingen over zijn beperkingen van die er feitelijk op neerkomen dat hij niets alleen kon doen, zijn onjuist g. Hoewel de onjuiste uitlatingen zijn gedaan door de dochter van werknemer had hij zijn dochter kunnen corrigeren, maar vanwege zijn psychische problemen en de spanningen met werkgever kan dit hem niet zwaar worden aangerekend. Verder weegt de lange diensttijd van werknemer bij werkgever mee, wat bijdraagt aan de afwijzing van het verzoek om ontbinding op de e-grond. Wat betreft de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding) overweegt de kantonrechter dat werkgever hetzelfde feitencomplex aanvoert als bij het verzoek op de e-grond. Het verzoek op deze grond slaagt niet, omdat de ontbinding gebaseerd op het niet nakomen van re-integratieverplichtingen in strijd zou zijn met het vereiste deskundigenoordeel en omdat de leugenachtige verklaringen niet voldoende zwaarwegend zijn om een verstoorde arbeidsverhouding te rechtvaardigen. Ten slotte vraagt werknemer om een beslissing over het loon dat niet is betaald over de maanden juli en augustus 2024. De kantonrechter wijst dit verzoek af, omdat er geen tegenverzoek over dit loon is ingediend en het 'debat' hierover onvoldoende is gevoerd. Wat betreft de proceskosten: deze worden toegewezen aan werkgever, die in het ongelijk is gesteld. Werknemer verzoekt om vergoeding van de werkelijke proceskosten, maar de kantonrechter wijst dit verzoek af, omdat er geen sprake is van misbruik van procesrecht. De proceskosten aan de zijde van werknemer worden begroot op € 949, bestaande uit het salaris van de gemachtigde en nasalaris.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:1548

Zaaknummer: 11394746

Rechters: R.A. Borm

Advocaten: D.B. Muller en P. Drenth

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst. Werknemer is niet verschenen. Er is geen disfunctioneren komen vast te staan, maar er is wel een verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen.

Feiten

Werknemer, geboren in 1983, is sinds 15 november 2022 in dienst bij (de rechtsvoorgangster van) werkgever, laatstelijk in de functie van Associate Director Quality, Regulatory and Pharmacovigilance. Werkgever verzoekt in deze procedure om ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, omdat er volgens hem primair sprake is van disfunctioneren en subsidiair van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer, ondanks deugdelijke oproeping, niet is verschenen op de mondelinge behandeling en dat er geen gemachtigde is aangewezen. Uit correspondentie blijkt dat werknemer sinds december 2024 als vermist is opgegeven. De kantonrechter overweegt dat verzoekende partij op correcte wijze heeft voldaan aan de oproepingseisen en dat de afwezigheid van werknemer niet aan verzoekende partij kan worden tegengeworpen. De kantonrechter overweegt dat het disfunctioneren van werknemer niet is komen vast te staan. Hoewel verzoekende partij een verbeterplan heeft voorgesteld en hierover met werknemer heeft gecommuniceerd, is dit traject nooit van start gegaan. Het subsidiaire verzoek om ontbinding vanwege een verstoorde arbeidsverhouding slaagt echter wel. De kantonrechter stelt vast dat de vertrouwensbasis voor een vruchtbare samenwerking is komen te vervallen, mede door de onwillige houding van werknemer, de mislukte mediation en het uitblijven van verdere communicatie. De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsrelatie ernstig en duurzaam is verstoord en dat herplaatsing niet meer mogelijk is. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 mei 2025. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, waarvan de hoogte opnieuw berekend moet worden vanwege de verschoven einddatum van de arbeidsovereenkomst. De proceskosten worden gecompenseerd en de beschikking wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1097

Zaaknummer: 11508665

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: S.S. Wahab

Wetsartikelen: