

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 16, 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:2025:543](#) 11-04-2025

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:789](#) 01-04-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:1854](#) 31-03-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:670](#) 18-03-2025

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:2128](#) 08-04-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:2040](#) 04-04-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2231](#) 04-04-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2585](#) 03-04-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2578](#) 03-04-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2056](#) 01-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4013](#) 31-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4122](#) 31-03-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:2399](#) 28-03-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2209](#) 28-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3286](#) 27-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3243](#) 27-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2789](#) 26-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1286](#) 20-03-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1400](#) 19-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:2555](#) 19-03-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3385](#) 19-03-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:5869](#) 11-03-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4231](#) 08-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23386](#) 03-09-2024

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2017:10700](#) 23-02-2017

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vanwege het fingeren van klantbezoeken blijft in stand. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, nu het ernstig verwijtbaar handelen van werknemer aan zijn opzet dan wel schuld te wijten is.

Feiten

Werknemer is op 14 september 2020 in dienst getreden bij MR Expeditie B.V. (hierna: MR). Op 15 november 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat werknemer is ontslagen vanwege het fingeren van klantbezoeken, waardoor er een volledige vertrouwensbreuk aan de kant van MR is ontstaan. In deze procedure verzoekt MR de gefixeerde schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de parallelle verzoekschriftprocedure heeft de kantonrechter geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De kantonrechter heeft in die procedure geoordeeld dat werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In dat oordeel ligt besloten dat sprake is van opzet, althans schuld van werknemer. Het verzoek tot matiging van werknemer is onvoldoende onderbouwd en zal worden afgewezen. Werknemer wordt veroordeeld om binnen één maand na de datum van uitspraak MR de gefixeerde schadevergoeding te betalen. Werknemer wordt eveneens in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3385

Zaaknummer: 11494462 \ AZ VERZ 25-8

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: R.J.C. Brouwer en mr. C.T.B. Kroese

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Schoonmakers Helpling zijn uitzendkracht. Artikel 7:690 BW vereist geen tewerkstelling in 'beroep of bedrijf' van de inlener (dit mag ook een huishouden zijn). Verplichte betalingsmethode, leidt tot loonverplichting.

Feiten

Helpling exploiteerde tot haar faillissement in januari 2023 een online platform waar schoonmakers en huishoudens afspraken konden maken over het uitvoeren van huishoudelijke werkzaamheden. De werking van het platform was als volgt. Een huishouden en de schoonmaker kunnen beiden een profiel aanmaken. De schoonmaker kan een profiel aanmaken met onder meer een foto, een tekst en vermelding van specialiteiten en kan de eigen agenda beheren. De schoonmaker bepaalt zelf zijn uurtarief. Helpling heeft daarbij een minimum en een maximum ingesteld. Het minimum is het wettelijk minimumloon. Het maximumuurloon, € 45 bruto, kan op verzoek van een schoonmaker handmatig worden verhoogd. Helpling hanteert voorts een gebruikershandleiding waarin de regels voor het gebruik van het platform staan. Om te voorkomen dat mensen zich aanmelden als schoonmaker en afspraken maken die zij niet nakomen, dient een schoonmaker een aantal vragen te beantwoorden bij het aanmaken van een profiel en moet hij eerst een afspraak uitvoeren alvorens hij meer opdrachten kan accepteren. Een huishouden kan aan de hand van zoekcriteria een schoonmaakopdracht aanbieden aan een of meer schoonmakers die voldoen aan de opgegeven criteria. Het huishouden bepaalt wie de werkzaamheden aangeboden krijgt. Als het huishouden meer schoonmakers uitkiest, krijgt de schoonmaker die het aanbod als eerste accepteert de opdracht. Als alle schoonmakers het aanbod weigeren, krijgt het huishouden daarvan bericht en kan het een nieuwe opdracht aanbieden. Nadat een schoonmaker een opdracht heeft geaccepteerd, kan hij deze in beginsel niet meer annuleren. Verplaatsen kan wel, in overleg met het huishouden. Na de geplande afspraak stuurt Helpling een bericht aan de schoonmaker en kan de schoonmaker te kennen geven of de werkzaamheden zijn uitgevoerd zoals gepland (of dat bijvoorbeeld meer of minder uren zijn gewerkt). Helpling stelt – als de schoonmaker daarvoor akkoord geeft – (automatisch) op naam van de schoonmaker een factuur op voor de verrichte werkzaamheden, die vervolgens

door de schoonmaker aan het huishouden wordt gestuurd.

De schoonmaakster heeft vanaf maart 2017 tot begin september 2017 via Helpling als schoonmaakster werkzaamheden bij huishoudens verricht. In totaal heeft zij in deze periode van 24,5 weken 172 uur gewerkt, gemiddeld 6,7 uur per week. Op 4 september 2017 heeft de schoonmaakster zich bij Helpling ziekgemeld en inlichtingen ingewonnen over doorbetaling van loon bij ziekte. Helpling heeft hierop laten weten dat er geen sprake was van een dienstverband en dat op de schoonmaakster de Regeling dienstverlening aan huis (hierna: RDH) van toepassing is. FNV heeft zich jegens Helpling op het standpunt gesteld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst dan wel uitzendovereenkomst tussen Helpling en de schoonmakers die via haar platform werken en dat Helpling de schoonmaak-cao dient toe te passen. Het hof oordeelde dat de rechtsverhouding tussen de schoonmaakster en Helpling kwalificeert als een uitzendovereenkomst. Tegen dit oordeel keert Helpling zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Uitzending ex artikel 7:690 BW vereist geen terbeschikkingstelling in het 'beroep of bedrijf' van de inlener. Ook huishoudens kunnen inlener van uitzendkrachten zijn

De tekst van artikel 7:690 BW bevat geen aanwijzingen voor de rechtsopvatting dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht uitsluitend kan plaatsvinden in het kader van een beroep of bedrijf van de inlener. De vraag is of uit de wetsgeschiedenis of het stelsel van de wet die eis wel voortvloeit. In de wetsgeschiedenis is niet uitdrukkelijk de vraag aan de orde gekomen of onder 'inlener' uitsluitend moet worden begrepen de beroeps- of bedrijfsmatige inlener. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van artikel 7:690 BW kan derhalve niet worden afgeleid dat voor het aannemen van een uitzendovereenkomst andere vereisten gelden dan vermeld in deze bepaling en dus ook niet dat de wetgever, in weerwil van de tekst van artikel 7:690 BW, heeft beoogd dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht uitsluitend kan plaatsvinden in het kader van een beroep of bedrijf van de inlener.

In Europees verband is uitzendwerk geregeld in de Uitzendrichtlijn, die minimumharmonisatie beoogt. Volgens artikel 1 lid 1 Uitzendrichtlijn is deze van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau die ter beschikking worden gesteld van inlenende ondernemingen om onder toezicht en leiding van genoemde ondernemingen tijdelijk te werken. Volgens artikel 1 lid 2 Uitzendrichtlijn is deze van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die uitzendbureaus of inlenende ondernemingen zijn en een economische activiteit uitoefenen, al

dan niet met winstoogmerk. Het Europese inlenersbegrip is aldus beperkt tot inlenende ondernemingen in de zin van de Uitzendrichtlijn. De Uitzendrichtlijn verzet zich echter niet tegen een nationale regeling van uitzendwerk die mede betrekking heeft op gevallen waarin de inlener geen inlenende onderneming is als bedoeld in de Uitzendrichtlijn.

Artikel 7:690 BW vormt niet de implementatie van (bepalingen uit) de Uitzendrichtlijn. De Uitzendrichtlijn is geïmplementeerd door wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi). Artikel 1 aanhef en onder c Waadi bepaalt dat in de Waadi en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder ter beschikking stellen van arbeidskrachten: het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht of leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid. De Waadi bevat derhalve met betrekking tot het inlenersbegrip geen uitdrukkelijke beperking tot beroeps- of bedrijfsmatige inleners. Wel zijn enkele in de Uitzendrichtlijn opgenomen bepalingen geïmplementeerd in de Waadi en beperkt tot inlenende ondernemingen (art. 8, 8a, 8b, 8c Waadi). Het stelsel van de wet leidt ook overigens niet tot het oordeel dat de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht uitsluitend kan plaatsvinden in het kader van een beroep of bedrijf van de inlener.

Voor zover de toepassing van de regels in deze driehoeksrelaties zou leiden tot resultaten die zich niet laten verenigen met hetgeen de wetgever bij de regeling van de artikel 7:690-7:691 BW voor ogen heeft gestaan, is het in de eerste plaats aan de wetgever om hier grenzen te stellen. Dat neemt niet weg dat de rechter bij de toepassing de mogelijkheid heeft de regels van artikel 7:691 BW zo uit te leggen dat strijd met de ratio van die regels wordt voorkomen, dan wel dat hij een beroep op die regels naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan oordelen.

Loonverplichting Helpling vanwege verplichte betalingsmethode

Het hof heeft overwogen dat bij de gebruikelijke gang van zaken Helpling aan de huishoudens voorschrijft te betalen via de betalingsdienst Stripe. Het hof heeft vervolgens geoordeeld dat deze gang van zaken moeilijk verenigbaar is met een arbeidsovereenkomst tussen het huishouden en de schoonmaker, omdat het dan niet aan een derde zou zijn om te bepalen hoe er betaald wordt. In dit oordeel van het hof ligt besloten dat Helpling de macht heeft te bepalen hoe het loon wordt voldaan en door wie het loon wordt voldaan. Voorts heeft het hof geoordeeld dat Helpling het platform zo heeft ingericht dat de huishoudens niet worden gestimuleerd jegens de schoonmakers de werkgeversrol te vervullen. Zij mogen immers annuleren, zij worden er niet op gewezen dat zij bij ziekte moeten doorbetalen, zij kunnen per direct opzeggen en zij moeten een boete betalen als zij rechtstreeks een schoonmaker in dienst nemen. Nu Helpling de contractuele verhouding tussen de schoonmakers en de

huishoudens geheel beheerst en heeft vormgegeven, gaat het oordeel van het hof dat zij een arbeidsovereenkomst met de schoonmakers heeft, ook al is het loon volgens de door Helpling vormgegeven verhouding verschuldigd door de huishoudens, niet uit van een onjuiste rechtsopvatting. Het oordeel is evenmin onvoldoende gemotiveerd. Anders dan het onderdeel voorts aanvoert, heeft het hof niet geoordeeld dat sprake is van formeel gezag om de enkele redenen dat Helpling de wijze voorschrijft waarop de reguliere loonbetalingen plaatsvinden. Het hof heeft eveneens overwogen dat Helpling de schoonmaker stimuleert spoedig de factuur aan het huishouden te verzenden en dat Helpling zowel aan de schoonmaker als aan het huishouden vraagt een beoordeling te geven, met welke beoordeling Helpling zich aan nieuwe klanten presenteert.

Geen miskennis arbeidsovereenkomst tussen huishouden en schoonmakers, door feitelijke uitvoering van Helpling

Het hof heeft de omstandigheden van het geval in onderling verband gewogen en is tot het oordeel gekomen dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen het huishouden en de schoonmaker, maar tussen Helpling en de schoonmaker. Daarbij heeft het hof wat betreft de door het huishouden jegens de schoonmaker uitgeoefende leiding en toezicht onmiskenbaar geoordeeld dat dit niet het volle gezag als bedoeld in artikel 7:610 BW betrof: het formele werkgeversgezag ligt immers naar het oordeel van het hof bij Helpling. Die weging geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en is evenmin onvoldoende gemotiveerd. De klacht dat het hof had moeten vaststellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen het huishouden en de schoonmaker faalt dan ook. Het hof heeft in de voormelde driehoeksverhouding, waarin Helpling heeft beoogd de contractuele verhoudingen tussen de drie partijen door middel van algemene voorwaarden dwingend vorm te geven, onderzocht hoe die vormgeving zich verhoudt tot de verhouding tussen partijen zoals die in de praktijk uitwerkt. Het is tot het oordeel gekomen dat hoewel Helpling in de algemene voorwaarden bepalingen heeft opgenomen die zouden moeten duiden op een arbeidsovereenkomst tussen het huishouden en de schoonmaker, die bepalingen in de praktijk door Helpling, bijvoorbeeld via de FAQ op haar website, niet werden nageleefd, zodat deze niet van werkelijke betekenis waren. Het oordeel van het hof moet aldus worden begrepen dat die bepalingen daardoor niet kunnen bijdragen aan het door Helpling bepleite oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de huishoudens en de schoonmaker.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:543

Zaaknummer: 21/05264

Rechters: A.E.B. ter Heide, K. Teuben, G.C. Makkink, S.J. Schaafsma en F.R. Salomons

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:69o BW

RECHTSPRAAK

Leerling is bij werkgever in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst. Werkgever moet achterstallig loon betalen plus wettelijke verhoging. Ook moet werkgever formulieren aftekenen en de leerling aanmelden bij het pensioenfonds.

Feiten

Werknemer heeft sinds 1 november 2023 als BBL-student werkzaamheden verricht voor Bouwmanagement Holland B.V. (hierna: BMH). Werknemer heeft de overeenkomst beëindigd met ingang van 1 november 2024 en stelt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Volgens BMH is tijdens de looptijd van de overeenkomst gebleken dat het leeraspect een grotere rol speelde dan het werkaspect, waardoor de overeenkomst moet worden aangemerkt als een leerovereenkomst. Werknemer stelt dat de cao Bouw & Infra gedurende het hele dienstverband (1 november 2023 tot 1 november 2024) van toepassing is geweest. BMH heeft dat betwist en aangevoerd dat de cao pas vanaf 2 april 2024 verplicht van kracht is geweest.

Daarnaast stelt werknemer dat hij meer uren heeft gewerkt dan afgesproken en dat hij te weinig loon heeft ontvangen. Werknemer vordert betaling van het achterstallige loon (inclusief reiskostenvergoeding), vermeerderd met de maximale wettelijke verhoging en de wettelijke rente. Ook vordert werknemer vergoeding van buitengerechtelijke kosten, ondertekening van de formulieren “proeve van bekwaamheid”, aanmelding bij het bedrijfstakpensioenfonds en vergoeding van de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stukken blijkt dat partijen in het kader van de opleiding van werknemer een arbeidsovereenkomst hebben gesloten op basis waarvan werknemer in dienst trad als ‘stagiair’. Tussen partijen is niet in geschil dat sprake was van loon en gezag, zodat alleen nog beoordeeld hoeft te worden of sprake was van arbeid. Werknemer stelt dat hij dezelfde werkzaamheden heeft verricht als collega’s, zoals schilderen, installeren van sanitair, afkitten van badkamers, enzovoort. Ook moest hij regelmatig naar de bouwmarkt rijden om materialen te halen voor de klus op locatie. Nu BMH dit onvoldoende

heeft betwist, wordt in het kader van deze procedure aangenomen dat de werkzaamheden als arbeid kunnen worden gekwalificeerd. De kantonrechter is van oordeel dat de overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. De cao Bouw & Infra was van toepassing van 1 november tot en met 31 december 2023, omdat de cao 2023 toen algemeen verbindend was verklaard. Van 1 januari tot en met 1 april 2024 gold geen verbindende cao. Vanaf 2 april 2024 is de cao 2024 opnieuw van toepassing geweest, tot het einde van het dienstverband.

Arbeidsduur en achterstallig loon

Uit de arbeidsovereenkomst blijkt dat een arbeidsduur van minimaal 32 uur per week is overeengekomen. Werknemer heeft echter aannemelijk gemaakt dat hij gemiddeld 40 uur per week heeft gewerkt, verdeeld over vier dagen van elk tien uur. BMH heeft erkend dat werknemer collega's na werktijd naar huis bracht, wat deze langere werkdagen ondersteunt. De kantonrechter oordeelt dat BMH onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat werknemer 40 uur per week heeft gewerkt. De stelling van BMH dat werknemer op vrijdag vanwege de opleiding vrij moest zijn, doet daar niet aan af, omdat is aangetoond dat werknemer maandag tot en met donderdag tien uur per dag heeft gewerkt. Ook de stellingen van BMH over disfunctioneren worden verworpen. De vordering met betrekking tot werken op feestdagen en extra dagen is afgewezen, omdat deze onvoldoende is onderbouwd. De kantonrechter stelt vast dat BMH te weinig loon heeft betaald: zowel het gehanteerde uurloon als het aantal gewerkte uren was te laag. BMH moet daarom achterstallig loon betalen. BMH heeft het loon stelselmatig te laat betaald. Daarom is de wettelijke verhoging toegewezen, gematigd tot 25% van het achterstallige loon. De wettelijke rente over het te laat betaalde loon is eveneens toegewezen, aangezien BMH telkens in verzuim was.

Overige vorderingen

Werknemer heeft een reiskostenvergoeding van € 377,55 gevorderd voor woon-werkverkeer per motor. Aangezien BMH deze kosten en de hoogte ervan niet heeft betwist, is dit bedrag volledig toegewezen. De poging van BMH om schade aan de bedrijfsauto, twee parkeerboetes en kosten voor autospiegels met het loon te verrekenen, is afgewezen. Er is onvoldoende onderbouwing geleverd dat werknemer opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld, of dat de schade buiten werktijd is ontstaan. Verrekening is dus niet toegestaan.

De kantonrechter bepaalt dat BMH verplicht is om de formulieren "proeve van bekwaamheid" te ondertekenen, nu werknemer de werkzaamheden voldoende heeft uitgevoerd. Ook moet BMH werknemer met terugwerkende kracht aanmelden bij het pensioenfonds bpfBOUW voor de periode waarin de cao van toepassing was: van 1 november 2023 tot en met 31 december

2023 en van 2 april 2024 tot en met 31 oktober 2024.

De vordering tot vergoeding van de eigen bijdrage voor rechtsbijstand is afgewezen. Deze kosten vallen onder de proceskosten en zijn onvoldoende onderbouwd als buitengerechtelijke incassowerkzaamheden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2231

Zaaknummer: 11553315 \ KK EXPL 25-110

Rechters: A.J. Wesdorp en B. Parmentier

Advocaten: M.W.M. Heijlaerts

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:623 Bw, 6:83 aanhef en onder a BW, 7:262 lid 1 BW en 7:661 lid 1 BW.

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ontslag op staande voet genomen bij nieuwe werkgeefster na overgang van onderneming, omdat hij geen loon meer ontving. Zowel recht op gefixeerde schadevergoeding als transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is in dienst getreden bij werkgeefster vanwege een overgang van onderneming. De eerste loonstrook vermeldt als datum van indiensttreding 1 januari 2017. De rechten en verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst van werknemer zijn automatisch overgegaan op werkgeefster. Vanaf september 2024 heeft werknemer geen loon meer ontvangen. Op 23 december 2024 heeft werknemer daarom ontslag op staande voet genomen. Werknemer vordert achterstallig loon, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Werkgeefster verweert zich met de stelling dat zij met de vorige eigenaar van de onderneming heeft afgesproken dat er geen personeel is overgenomen.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat de afspraak over het personeel alleen geldt tussen de verkoper en werkgeefster, en dat werknemer zijn rechten uit de arbeidsovereenkomst behoudt. Het niet betalen van loon is een wettelijke reden voor ontslag op staande voet. Dat werkgeefster financiële problemen had of werknemer deelbetalingen had kunnen accepteren, doet daar niets aan af. Werknemer was niet verplicht akkoord te gaan met wekelijkse betalingen. Omdat werkgeefster niets heeft betaald, is de loonvordering toewijsbaar.

Partijen hebben gesproken over een uurloon van € 15. Werkgeefster betwist dat dit definitief was afgesproken, maar het gestelde voorbehoud is niet komen vast te staan. Het afgesproken uurloon is bovendien opgenomen in een conceptovereenkomst die werkgeefster zelf heeft opgesteld. Daarom mocht werknemer erop vertrouwen dat dit loon van toepassing was. De loonvordering van werknemer bedraagt € 10.015,16, gebaseerd op een maandelijks loon van € 2.587,25 bruto. Dit loon wordt toegewezen over de periode van 1 september 2024 tot 23 december 2024, inclusief wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 10%.

Gefixeerde schadevergoeding

Daarnaast wordt werkgeefster veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van twee maanden loon. De arbeidsovereenkomst liep sinds 2017, waardoor een opzegtermijn van twee maanden gold op grond van de wet. De contractuele opzegtermijn van één maand kan niet worden gevolgd, omdat deze slechts bij cao verkort mag worden, wat hier niet het geval is.

Transitievergoeding

Ten slotte wordt ook de transitievergoeding toegewezen. Werkgeefster heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door structureel geen loon te betalen. Dit levert grond op voor toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 20-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1286

Zaaknummer: 11506302 \ UE VERZ 25-15

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: G.W. Boogaard

Wetsartikelen: 7:662 BW, 7:663 BW, 7:677 BW, 7:672 lid 2 BW en 7:673 lid 1 sub b onder 1 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg Schipholakkoord volgens cao-norm. Verkorting arbeidstijd of arbeidsduur? Hof acht verkorting in arbeidstijd de aannemelijkste uitleg.

Feiten

Op 28 augustus 2018 hebben FNV Beveiliging, CNV Vakmensen en De Unie Security aan de ene kant, en I-Sec Nederland, G4S AS en Securitas Transport & Aviation Security aan de andere kant het zogenoemde Schiphol-akkoord gesloten, waarin afspraken zijn gemaakt over de arbeidsvoorwaarden van de beveiligers die werkzaam zijn op de luchthaven Schiphol (onderdeel Beveiliging Burgerluchtvaart). In het akkoord is een bepaling opgenomen over de arbeidsduur, waarin is bepaald dat de arbeidsduur op fulltime basis per 1 januari 2021 wordt verkort van 152 uur naar 148 uur per loonperiode en per 1 januari 2022 van 148 uur naar 144 uur per loonperiode. Deze bepaling is vervolgens overgenomen in artikel 98 van de Cao Particuliere Beveiliging (hierna: Cao PB), waarvan verschillende tekstversies bestaan. Per 1 januari 2023 is de verkorting van de arbeidsduur van 152 uur per loonperiode naar 144 uur per loonperiode ingevoerd voor alle werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de cao. Tussen partijen is discussie ontstaan over de wijze waarop ten aanzien van de beveiligers op Schiphol uitvoering moet worden gegeven aan de afspraak in artikel 98 Cao PB in de jaren 2021 en 2022. Trigion Beveiliging B.V., I-Sec Nederland B.V., Securitas Transport & Aviation Security B.V., G4S Aviation Security B.V. en G4S Public Security B.V. (allen lid van de werkgeversorganisatie die partij is bij de Cao PB en hierna tezamen aangeduid als 'Trigion c.s.') hebben in die jaren aldus zogenoemde 'Schiphol-uren' (niet werken, wel aanspraak op loon) aan hun beveiligers toegekend (oftewel: verminderen van arbeidstijd met behoud van loon). Volgens FNV is daarmee feitelijk geen sprake van arbeidsduurverkorting, maar had Trigion c.s. het aantal contracturen per loonperiode moeten verminderen, hetgeen zou hebben geleid tot een stijging van het uurloon (wat ook per 1 januari 2023 voor alle werknemers is gebeurd). In eerste aanleg heeft de kantonrechter de vorderingen van FNV afgewezen. FNV heeft hoger beroep ingesteld met als doel dat de door haar gestelde uitleg voor de jaren 2021 en 2022 alsnog wordt gevolgd.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Bij uitleg van een cao-bepaling geldt de door de Hoge Raad ontwikkelde cao-norm. Die houdt in dat in beginsel de bewoordingen van de cao en van de eventueel daarbij behorende schriftelijke toelichting, gelezen in het licht van de gehele tekst van de overeenkomst, van doorslaggevende betekenis zijn. Op zich heeft FNV gelijk dat de tekst van artikel 98 Cao PB met zich zou brengen dat de arbeidsduur per loonperiode moet worden verminderd. Daar tegenover staat dat Bijlage 4 bij de cao de toepasselijke salarisschalen bevat, en dat deze bijlage in 2021 en 2022 ongewijzigd is gebleven ten aanzien van de Schipholmedewerkers (met 152 uur als fulltime-norm). Toen de arbeidsduurverkortings per 1 januari 2023 voor alle werknemers die onder het bereik van de Cao PB vielen is ingevoerd, is Bijlage 4 wel gewijzigd met vermelding van een arbeidsduur van 144 uur. Dit vormt een aanwijzing voor de door Trigion c.s. bepleite uitleg van artikel 98 Cao PB, te weten dat de in het kader van deze tijdelijke en voor een specifieke groep werknemers overeengekomen arbeidsduur vermindering objectief kenbaar bedoeld is als vermindering van de arbeidstijd (de Schipholmedewerkers minder uren te laten werken tegen hetzelfde periodeloon). Trigion c.s. heeft voorts onbestreden gesteld dat de maatregel van 2021 en 2022 een tijdelijke oplossing was op grond van het Schipholakkoord en dat over de sectorbrede afspraak die per 1 januari 2023 is ingevoerd, maandenlange uitvoeringsgesprekken tussen de cao-partijen hebben plaatsgevonden, juist omdat de invoering complex was en deze allerlei andere cao-bepalingen gebaseerd op arbeidsduur raakte. De tussenconclusie is dan ook dat het hof de uitleg van Trigion c.s. naar objectieve maatstaven de aannemelijkste vindt. Het hof volgt FNV niet in haar stelling dat sprake is van een onduidelijke bepaling zodat op grond van de 'contra proferentem'-regel die onduidelijkheid voor Trigion c.s. moet komen. Tot slot oordeelt het hof dat het betoog van FNV dat de door Trigion c.s. gestelde uitleg zou neerkomen op een loonsverlaging onjuist is, nu binnen de uitleg van Trigion c.s. feitelijk juist geen sprake is van een loonsverlaging. De eindconclusie is dan ook dat het hoger beroep van FNV faalt en het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 18-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:670

Zaaknummer: 200.317.655/01

Rechters: T.S. Pieters, F.J. van de Poel en S. Tamboer

Advocaten: A.A.M. Broos en mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding. Vervolg na verwijzing Hoge Raad. Werknemers moeten beslagkosten betalen nu vordering gedeeltelijk is toegewezen. Werkgeefster wordt toegelaten in bewijslevering van twee bij akte gestelde overtredingen.

Feiten

Werknemers waren als monteur in dienst van Centra-Klima (installatiebedrijf voor verwarming, koeling en luchtverversing dat zonnepanelen levert en installeert). Op de arbeidsovereenkomsten van werknemers is een concurrentiebeding van toepassing dat verbiedt 'een zaak, gelijk, gelijksoortig of aanverwant aan die van werkgever, te vestigen, te drijven of te doen drijven'. Werknemers hebben in juli 2019 hun arbeidsovereenkomsten opgezegd en zijn eind 2019 in dienst getreden van een ander installatiebedrijf. Op 6 maart 2020 hebben werknemers een vennootschap onder firma opgericht en deze ingeschreven in het handelsregister bij de Kamer van Koophandel. Centra-Klima heeft aanspraak gemaakt op forse boetes wegens overtreding van het concurrentiebeding vanwege het oprichten en drijven van een eigen onderneming. Het hof oordeelde dat overtreding van het 'vestigen' is komen vast te staan. Het enkel 'drijven' van de onderneming levert geen schending van het concurrentiebeding op. Daarvoor zijn - naar het oordeel van het hof - concrete overtredingen nodig. Werknemers zijn voor € 20.000 respectievelijk € 30.000 veroordeeld. Tegen het arrest van het Hof Den Haag heeft Centra-Klima cassatieberoep ingesteld bij de Hoge Raad, omdat zij het oordeel van het hof dat werknemers de onderneming niet hebben 'gedreven' onbegrijpelijk vond. Daarbij klaagde Centra-Klima er onder andere over dat het hof haar ten onrechte niet tot bewijs heeft toegelaten van twee nader bij akte genoemde adressen waarop werknemers volgens Centra-Klima concurrerende werkzaamheden zouden hebben verricht en dat het hof had moeten beoordelen of de beslagkosten kunnen worden teruggevorderd van werknemers nu een deel van de vordering is toegewezen. Bij arrest van 8 maart 2024 heeft de Hoge Raad het arrest van het Hof Den Haag in het principale cassatieberoep vernietigd om bovengenoemde klachten. De overige klachten van Centra-Klima slaagden niet. De Hoge Raad heeft de zaak ter verdere behandeling en beslissing naar het Hof Amsterdam verwezen. In onderhavig arrest van dit hof gaat het dus alleen nog over de vraag (i) of Centra-Klima de

beslagkosten kan terugvorderen van werknemers en (ii) of werknemers het concurrentiebeding hebben overtreden door werkzaamheden op de twee adressen (genoemd in de akte) te verrichten.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Beslagkosten

Centra-Klima heeft in onderhavige procedure gesteld dat het gegeven dat het Hof Den Haag werknemers tot betaling van boetes heeft veroordeeld betekent dat het hof werknemers ook tot betaling van de beslagkosten had moeten veroordelen. Werknemers hebben daar met een beroep op de redelijkheid en billijkheid tegen ingebracht dat, nu slechts 6,25% van de vordering is toegewezen, ook slechts aanspraak bestaat op 6,25% van de beslagkosten. Bovendien was het volgens werknemers onnodig dat Centra-Klima beslag op hun woningen had gelegd. Het hof verwerpt deze twee beroepen van werknemers. Het enkele feit dat de vordering van Centra-Klima slechts gedeeltelijk is toegewezen, maakt immers niet dat het beslag ten onrechte is gelegd of dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Verder is het voor een partij die conservatoir beslag legt niet op voorhand met zekerheid te voorspellen welk gedeelte van haar vordering(en) uiteindelijk zal worden toegewezen, zodat ook het beslag op de woningen niet onrechtmatig dan wel onnodig voorkomt. Nu de vorderingen van Centra-Klima gedeeltelijk zijn toegewezen, en niet is gebleken dat het beslag nietig, onnodig of onrechtmatig is, zijn werknemers gehouden de beslagkosten ad € 2.126,50 aan Centra-Klima te vergoeden.

Aanvullende overtredingen

De twee door Centra-Klima aanvullende gestelde overtredingen zien op het plaatsen van een expansievat op adres 1 en het leveren en installeren van een airco op adres 2. Uit het dossier en de daarin aangetroffen verklaringen blijkt echter niet met zekerheid dat de betreffende werkzaamheden zijn uitgevoerd gedurende de looptijd van het concurrentiebeding (dit zou ook vlak daarna kunnen zijn geweest). Bovendien hebben werknemers ook betwist dat de gestelde werkzaamheden gedurende de looptijd van het concurrentiebeding zijn uitgevoerd. De gestelde overtredingen zijn derhalve vooralsnog niet vast komen te staan. Nu Centra-Klima voor beide overtredingen een bewijsaanbod heeft gedaan, laat het hof Centra-Klima toe tot bewijslevering en wordt iedere verdere beslissing aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 01-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:789

Zaaknummer: 200.340.631/01

Rechters: R.L. de Graaff, M.L.D. Akkaya en F.J. Bloem

Advocaten: Ph. Ekering en L. van Luipen

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Afwikkeling slapend dienstverband nadat werkgeefster niet heeft willen meewerken. Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werkneemster. Toekenning Xella-vergoeding en andere vorderingen.

Feiten

Werkneemster is op 1 september 2007 in dienst getreden van werkgeefsters als kraamverzorgende. Per 1 januari 2020 is de arbeidsduur van werkneemster aangepast naar 60 uur per maand. Op 25 december 2021 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Sinds 7 februari 2024 ontvangt werkneemster een WIA-uitkering. Bij brief van 10 april 2024 hebben de gemachtigden van werkneemster werkgeefsters verzocht om tot een allesomvattende regeling te komen over het einde en de financiële afwikkeling van het (slapend) dienstverband. Omdat een inhoudelijke reactie is uitgebleven, heeft werkneemster in onderhavige procedure de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkgeefsters te ontbinden en werkgeefsters te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding ter grootte van de transitievergoeding (ook wel de 'Xella-vergoeding' genoemd), afgifte van loonstroken, het doen van aangifte loonbelasting, betaling van vakantie-uren en vakantie, betaling van wettelijke rente en verstrekking van een deugdelijke bruto-nettospecificatie. Zij heeft daarvoor twee vennootschappen in het geding betrokken, nu voor haar door meerdere wijzigingen onduidelijk is welke van de twee nu haar werkgever is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Nu niet is geschil is dat werkneemster langdurig arbeidsongeschikt is, dat sprake is van een slapend dienstverband en dat ook werkgeefsters de arbeidsovereenkomst wensen te beëindigen, wordt de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671c BW ontbonden. Evenmin staat ter discussie dat werkneemster op grond van het Xella-arrest aanspraak heeft op een vergoeding ter hoogte van de transitievergoeding, zodat ook die vordering wordt toegewezen. Daarnaast is het vakantiegeld niet uitbetaald. Nu dit al in mei had moeten gebeuren, heeft werkneemster, naast recht op nabetaling van het vakantiegeld, recht op een wettelijke verhoging van 50%. De kantonrechter ziet geen

aanleiding de wettelijke verhoging te matigen, aangezien werkgeefsters ondanks herhaaldelijk verzoek niet vrijwillig hebben meegewerkt aan afwikkeling van het dienstverband. Daar komt bij dat werkgeefsters onder straffe van een dwangsom worden veroordeeld tot afgifte van de juiste loonstroken van februari 2023 tot einde dienstverband, nu de bedragen op de loonstroken niet corresponderen met het nettosalaris van werkneemster, en tot het doen van de aangifte loonbelasting. Tot slot zijn werkgeefsters € 5.698,29 bruto aan niet genoten vakantiedagen en € 1.047,21 bruto aan salaris (in plaats van het betaalde bedrag ad € 1.750 netto) over januari 2024 en februari 2024 verschuldigd aan werkneemster. Werkgeefsters hebben tegen de vordering met betrekking tot de niet opgenomen vakantie-uren een aantal verweren gevoerd, maar deze zijn ofwel niet voldoende gesteld of gebleken ofwel niet concreet gemaakt. Bovendien is het aan werkgeefsters om een deugdelijke verlofadministratie bij te houden, wat zij niet hebben gedaan. Wel hebben werkgeefsters concreet gemaakt dat zij in januari en februari 2024 een bedrag ad € 1.750 netto aan werkneemster hebben betaald in plaats van € 1.047,21 bruto, waardoor dit bedrag door verrekening in mindering moet worden gebracht op de hierboven genoemde bedragen. De vordering tot verstrekking van een deugdelijke bruto-nettospecificatie voor de uitbetaling van de vakantie-uren en het vakantiegeld, is niet betwist en zal ook onder straffe van een dwangsom worden toegewezen. Omdat de vennootschappen de onduidelijkheid over de vraag wie nu de werkgeefster van werkneemster is niet op overtuigende wijze hebben weggenomen, worden de hierboven uitgesproken veroordelingen jegens beide hoofdelijk toegewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2209

Zaaknummer: 11311366 \ EA VERZ 24-862

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: J.M. van Dijk en mr. P.M. Rietveld

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:641 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar jegens lerares door tijdelijke arbeidsovereenkomst na 1 augustus 2024 niet voort te zetten. Werkgever had zich in studieovereenkomst gecommitteerd tot benoeming werkneemster tot ten minste 31 januari 2026. Billijke vergoeding (€ 12.000).

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2023 als Leraar LB in dienst bij het Stedelijk Lyceum Enschede op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor het voortgezet onderwijs van toepassing. Medio januari 2024 is tussen werkneemster, het Stedelijk Lyceum en de Universiteit Utrecht een studieovereenkomst voor werkneemster als zij-instromer tot stand gekomen voor de periode vanaf 1 februari 2024 tot en met 31 januari 2026. In de studieovereenkomst staat opgenomen dat de school (het Stedelijk Lyceum) de zij-instromer (werkneemster) benoemt voor ten minste de duur van de studieovereenkomst. Op 27 mei 2024 heeft het Stedelijk Lyceum werkneemster schriftelijk aangezegd dat de arbeidsovereenkomst eindigt met ingang van 1 augustus 2024. De Universiteit Utrecht heeft de studieovereenkomst vervolgens op verzoek van het Stedelijk Lyceum beëindigd per diezelfde datum. Het Stedelijk Lyceum heeft aan werkneemster de transitievergoeding betaald. In de tussenbeschikking van 5 februari 2025 heeft de kantonrechter overwogen dat het Stedelijk Lyceum, door de arbeidsovereenkomst met werkneemster niet voort te zetten, ernstig verwijtbaar heeft gehandeld in de zin van artikel 7:673 lid 9 BW en dat werkneemster aanspraak kan maken op een billijke vergoeding (zie AR 2025-0432). Partijen zijn in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de berekening van de billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt de billijke vergoeding vast op een bedrag van € 12.500 bruto. De kantonrechter kent daarbij een groot gewicht toe aan de omstandigheid dat het Stedelijk Lyceum zich jegens werkneemster contractueel heeft verplicht om haar in de gelegenheid te stellen haar studietraject te voltooien, maar in weerwil van deze verplichting vóór 31 januari

2026 de keuze maakt om haar arbeidsovereenkomst niet voort te zetten en vervolgens nalaat werkneemster binnen redelijke termijn zekerheid te bieden over het kunnen voltooien van haar studietraject. Dat verwijt blijft, ook al heeft werkneemster elders werk gevonden waarmee zij de opleiding kan voltooien en ook al heeft zij goede vooruitzichten in het onderwijs.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2128

Zaaknummer: 11383641 \ EJ VERZ 24-291

Rechters: U. van Houten

Advocaten: R. Goldschmitz en H. Eillert

Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet (stilzwijgend) beëindigd na vertrek werknemer naar Amerikaanse entiteit. Nauwe verwevenheid tussen werkgever en Amerikaanse entiteit. Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond), met toekenning van transitievergoeding (€ 234.127,27) en billijke vergoeding (€ 150.000).

Feiten

Werknemer is in 1998 bij Bolidt Kunststoftoepassingen B.V. (hierna: Bolidt) in dienst getreden. Op verzoek van Bolidt is hij in 2001 naar Amerika verhuisd en heeft hij een arbeidsovereenkomst met Bolidt Cruise Control Corporation (hierna: BCC) getekend. In 2020 is werknemer teruggekeerd naar Nederland. In april 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geworden. Hij heeft zich per 2 januari 2025 beter gemeld. Tussen partijen is een aantal zaken in geschil, waaronder de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen Bolidt en werknemer (stilzwijgend) is geëindigd op het moment dat werknemer naar Amerika vertrok en zo nee, of de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Bolidt niet (stilzwijgend) beëindigd

De arbeidsovereenkomst tussen partijen is niet (stilzwijgend) tot een einde gekomen. Van een (expliciete) opzegging is geen sprake geweest. Van een stilzwijgende opzegging kan geen sprake zijn, nu de wet deze mogelijkheid niet kent en daarbij bovendien sprake is van een contradictio in terminis. Ook is geen sprake geweest van een duidelijke wilsuiting van Bolidt, dan wel van partijen gezamenlijk, dat met de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst met BCC het dienstverband met Bolidt zou worden beëindigd. Ook is van belang dat gebleken is van een zeer nauwe samenhang en verwevenheid tussen Bolidt en BCC, in die zin dat BCC in feite kan worden aangemerkt als een afdeling/onderdeel van Bolidt. Tot slot volgt uit tal van omstandigheden dat Bolidt zich ook na de verhuizing van werknemer in 2001 als werkgever

van werknemer is blijven gedragen. Zo werd het loon indirect door Bolidt betaald, staat in het expatvisum van werknemer dat Bolidt de 'buitenlandse werkgever' is, heeft Bolidt jarenlang een collectieve WIA-verzekering voor werknemer afgesloten, werkte werknemer gedurende zijn tijd in Amerika in het bedrijfssysteem van Bolidt en staat in het online systeem van Bolidt dat werknemer werkzaam is geweest bij 'afdeling BCC'. Vaststaat dat werknemer in februari 2020 is teruggekeerd in Nederland en dat hij vanaf dat moment zijn werkzaamheden heeft verricht vanuit het kantoor van Bolidt. Bolidt is het salaris vanaf dat moment weer rechtstreeks aan werknemer gaan betalen. Kortom, de arbeidsovereenkomst met Bolidt is, ook na de verhuizing van werknemer naar Amerika, blijven bestaan.

Opzegging BCC wordt niet aangemerkt als opzegging Bolidt

Bij brief van 1 februari 2023 heeft BCC de arbeidsovereenkomst met werknemer per 3 maart 2023 opgezegd. De kantonrechter is van oordeel dat deze opzegging niet als een opzegging van de arbeidsovereenkomst met Bolidt kan worden beschouwd. Uit niets blijkt namelijk dat Bolidt in februari 2023 jegens werknemer heeft verklaard dat zij een met hem bestaande arbeidsovereenkomst tegen 3 maart 2023 wilde opzeggen. De brief is afkomstig van BCC en er wordt ook uitdrukkelijk verwezen naar de arbeidsovereenkomst met BCC van juni 2001.

Hoogte loondoorbetaling (bij ziekte)

De kantonrechter oordeelt dat Bolidt over de resterende periode van het eerste ziektejaar gehouden is tot doorbetaling van het volledige salaris van werknemer ten bedrage van (het bruto-equivalent van) € 12.598,94 netto per maand, terwijl werknemer over het tweede ziektejaar recht heeft op 70% van het maximumpremieloon, in beide gevallen vermeerderd met 8% vakantiegeld. Vanaf 2 januari 2025 is werknemer weer volledig arbeidsgeschikt en heeft hij recht op doorbetaling van loon tot de datum waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Tantiëmeregeling

De kantonrechter is met werknemer van oordeel dat tussen partijen een tantiëmeregeling van kracht is. Dit volgt namelijk uit de arbeidsovereenkomst uit 1999. De kantonrechter ziet aanleiding Bolidt in de gelegenheid te stellen toe te lichten hoe de tantième werd berekend en moet worden berekend. Vervolgens mag werknemer daarop schriftelijk reageren. Iedere beslissing op dit punt wordt dan ook aangehouden.

Ontbinding arbeidsovereenkomst (g-grond)

De kantonrechter stelt vast dat de arbeidsrelatie tussen partijen vanaf medio 2022 verstoord is geraakt en de verhoudingen sindsdien alleen maar verder zijn verslechterd. Partijen hebben al

diverse gerechtelijke procedures tegen elkaar gevoerd en staan vrijwel op alle punten lijnrecht tegenover elkaar. Er bestaat over en weer veel wantrouwen. De tussen partijen ontstane geschillen hebben grote impact op werknemer en zijn gezondheid gehad. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Een goede basis voor een verdere vruchtbare samenwerking ontbreekt volledig. Er is dan ook sprake van een voldragen g-grond. Gelet op de ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, ligt het niet in de rede werknemer nog te herplaatsen. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Bolidt moet aan werknemer de transitievergoeding van € 234.127,27 bruto betalen.

Billijke vergoeding

Bolidt heeft de verhoudingen tussen partijen op scherp gezet, onder meer door zich, nadat werknemer in juli 2022 aanspraak had gemaakt op achterstallige tantième, plotseling op het standpunt te stellen dat er geen arbeidsovereenkomst meer tussen partijen bestond. Vervolgens heeft Bolidt alleen nog maar verder escalerend gehandeld. Zo heeft zij eind 2022 aan werknemer weliswaar een bedrag ter zake van achterstallige tantième aangeboden, zij het dat daarbij als voorwaarde werd gesteld dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen tot een einde zou komen. Dit terwijl werknemer op dat moment arbeidsongeschikt was en hij simpelweg recht had op reeds eerder aan hem toegezegde tantièmes. Door dit ernstig verwijtbaar handelen van Bolidt is uiteindelijk de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam verstoord. De kantonrechter acht een billijke vergoeding van € 150.000 bruto passend, waarbij hij onder andere rekening houdt met de inkomensschade over een periode van een half jaar en met de omstandigheid dat werknemer recht heeft op een relatief hoge transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4122

Zaaknummer: 11447050 VZ VERZ 24-10292

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: C.C. Roza, S.A. Tan, F.L. Bakker en M.H. Gardien

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:629 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer op staande voet ontslagen vanwege het fingeren van klantbezoeken. Dat werknemer de bezoeken gefingeerde uit vrees voor MR Expeditie B.V., doet niet af aan de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet. De verzoeken van werknemer worden grotendeels afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 14 september 2020 in dienst getreden bij MR Expeditie B.V. (hierna: MR). Op 15 november 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat werknemer is ontslagen vanwege het fingeren van klantbezoeken, waardoor er een volledige vertrouwensbreuk aan de kant van MR is ontstaan. Werknemer verzoekt in het incident een veroordeling van MR tot betaling van salaris. In de hoofdzaak geldt dat werknemer zijn verzoek tot vernietiging van het ontslag op staande voet heeft ingetrokken. Werknemer verzoekt daarom de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding van € 449.486,86. Werknemer erkent de klantbezoeken te hebben gefingeerd. Werknemer voert echter aan dat die gedraging niet ernstig genoeg is voor ontslag op staande voet, dat het beginsel van hoor en wederhoor geschonden is en dat de gedragingen waren ingegeven door de vrees van werknemer voor ontslag en dat dit aan MR te wijten is. MR voert verweer en stelt dat de verzoeken moeten worden afgewezen. Als voorwaardelijk tegenverzoek verzoekt MR ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond en subsidiair de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het liegen over de klantbezoeken en het opmaken van de bijbehorende bezoekverslagen is onder omstandigheden ernstig genoeg voor een ontslag op staande voet. MR moet erop kunnen vertrouwen dat werknemer zijn taken ook daadwerkelijk uitvoert. Werknemer heeft een senior functie, het kan niet de bedoeling zijn dat MR werknemer moet controleren. Dat er achter de gedragingen van werknemer geen financieel oogmerk zat, doet hier niets aan af. Het beroep van werknemer dat MR in strijd met het beginsel van hoor en wederhoor heeft gehandeld kan niet slagen. MR heeft betwist dat het

ontslaggesprek slechts vijf minuten heeft geduurd. Bovendien heeft MR onweersproken gesteld dat zij werknemer de kans heeft gegeven om zijn handelen uit te leggen, maar heeft werknemer na de confrontatie meteen erkend wat hij had gedaan. Werknemer voert eveneens aan dat hij bezwiken is onder de (prestatie)druk van MR. De kantonrechter is van oordeel dat MR de stellingen van werknemer voldoende heeft weerlegd. Dat betekent dat niet is komen vast te staan dat de combinatie van een hoog personeelsverloop, het behulpzame karakter van werknemer en de verhoging van de persoonlijke doelen ertoe heeft geleid dat werknemer ontzettend veel prestatiedruk en stress ervoer. In het geval de stelling van werknemer wel zou komen vast te staan, betekent dit nog niet dat het verzinnen van klantbezoeken en het opmaken van bezoekverslagen geen verwijtbaar handelen oplevert. Zelfs indien de door werknemer ervaren prestatiedruk en stress bij MR bekend was en zij hier onvoldoende mee had gedaan, is het handelen van werknemer niet te rechtvaardigen. De gedragingen zijn werknemer dan ook te verwijten. Ook heeft werknemer aangegeven dat hij in andere branches ervaring heeft, waardoor de kantonrechter het niet aannemelijk acht dat werknemer geen nieuwe baan kan vinden. Het ontslag op staande voet is rechtsgeldig gegeven. MR heeft op de eindafrekening van werknemer verrekend tot voorbij het minimumloon. Omdat dit niet is toegestaan wordt MR veroordeeld tot betaling van de eindafrekening tot de hoogte van de voor werknemer geldende beslagvrije voet. De transitievergoeding wordt niet toegewezen. Het verzoek van werknemer tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt evenmin toegewezen. Werknemer heeft verzocht dat MR geen vordering heeft uit hoofde van de autoleaseovereenkomst. Nu partijen een overeenkomst hebben gesloten op basis waarvan MR de afkoopcompensatie in rekening kan brengen, wordt het verzoek afgewezen. Omdat onvoldoende duidelijk was voor werknemer welk bedrag hij gehouden zou zijn te betalen en de hoogte van de afkoopsom niet in verhouding met het salaris van werknemer staat, matigt de kantonrechter het bedrag van de afkoopsom. De verzochte verklaring voor recht dat MR geen vordering heeft uit hoofde van de fietsleaseovereenkomst wordt afgewezen. Het door werknemer verzochte vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding slaagt niet. De kantonrechter oordeelt dat werknemer onvoldoende heeft onderbouwd dat hij door het beding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van MR. Het door MR verzochte bedrag aan afkoopsom van de leasefiets, kosten van het schoonmaken van de leaseauto en de openstaande parkeerboete worden toegewezen. De proceskosten komen voor rekening van werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2555

Zaaknummer: 11491787 \ AZ VERZ 25-6

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: mr. C.T.B. Kroese en R.J.C. Brouwer

Wetsartikelen: 7:632 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond voor Inspecteur ILT (met boa-bevoegdheden) wegens misbruik van zijn bevoegdheid en handelen in strijd met de Ambtenarenwet en de Gedragscode Integriteit Rijk. Transitievergoeding wordt door de kantonrechter met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW op een derde vastgesteld.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2006 werkzaam bij het huidige Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, laatstelijk bij de Inspectie Leefomgeving en Transport (hierna: ILT) als senior inspecteur gevaarlijke stoffen wegvervoer. Voor het uitvoeren van zijn functie bezit werknemer de bevoegdheden van een buitengewoon opsporingsambtenaar (boa). Op de arbeidsovereenkomst is de Ambtenarenwet 2017 en de Gedragscode Integriteit Rijk van toepassing. Op 25 juli 2024 heeft werknemer bij aankomst op de ILT-locatie Zwijndrecht zijn dienstauto geparkeerd op de openbare weg. In de struiken bij de ILT-locatie heeft werknemer een aantal lachgascilinders zien liggen en hiervan heeft hij melding gedaan bij de baliemedewerker van zijn kantoor, die op zijn beurt melding daarvan heeft gedaan bij de gemeente Zwijndrecht, zodat deze konden worden opgeruimd. De handhaving van de gemeente Zwijndrecht heeft de lachgascilinders diezelfde dag opgehaald. Bij terugkeer bij zijn dienstauto diezelfde dag, zag werknemer dat hij een parkeerboete had ontvangen. Vervolgens is hij naar het gemeentehuis gereden en heeft hier contact gehad met onder anderen de boa die de parkeerboete heeft uitgeschreven. Op 29 juli 2024 heeft de teamleider Toezicht en Handhaving van de gemeente Zwijndrecht een klacht ingediend tegen werknemer omdat hij – kort samengevat - op intimiderende wijze heeft geprobeerd een parkeerbekeuring ongedaan te maken door misbruik te maken van zijn functie. Op 8 augustus 2024 zijn medewerkers van de gemeente Zwijndrecht gehoord in het kader van de klachtenprocedure ILT. Werknemer is op 4 september 2024 gehoord. De klacht is op 18 september 2024 gegrond verklaard. Op 4 september 2024 is werknemer geschorst. ILT heeft op 2 december 2024 aangifte gedaan tegen werknemer van chantage en van een vermoeden van een strafbaar feit. ILT verzoekt de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op primair de e-grond, subsidiair de g-grond, meer subsidiair de h-grond en nog meer subsidiair de i-grond.

*Oordeel**E-grond*

De kantonrechter oordeelt dat er in dit geval een redelijke grond aanwezig is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Uit de verklaringen van de medewerkers van de gemeente Zwijndrecht komt een ander beeld naar voren dan werknemer schetst. De verbalisant die de parkeerboete uitschreef, heeft onder meer verklaard dat werknemer bij hun confrontatie op het gemeentehuis meerdere malen schreeuwend en dreigend aan hem te kennen gaf dat de parkeerboete uit het systeem moest worden gehaald en dat hij anders een bekeuring van werknemer zou krijgen voor het onveilige vervoer van de lachgaslinders. Werknemer was daarbij verbaal agressief en kwam intimiderend en bedreigend over. Die gang van zaken wordt grotendeels bevestigd door twee andere medewerkers van de gemeente Zwijndrecht die ter plekke waren. De kantonrechter heeft geen aanleiding aan de juistheid van deze verklaringen, die op essentiële punten consistent zijn, te twijfelen. De door hen beschreven gang van zaken sluit ook aan bij de toelichting van werknemer zelf. Hij is direct nadat hij constateerde dat een parkeerboete was uitgeschreven naar het gemeentehuis gereden, met het kennelijke doel zich daarover bij de uitschrijvende verbalisant te beklagen. Toen hij niet direct de medewerking kreeg die hij verwachtte en geagiteerd raakte door in de zijn ogen formalistische benadering bij de receptie, heeft hij zijn eigen toezichthouderschap als ILT-inspecteur gebruikt om in contact te komen met de desbetreffende verbalisant. De beveiliging met wie werknemer het eerste contact had, heeft verklaard dat de lichaamstaal van werknemer agressief en intimiderend was. Met die gemoedstoestand is werknemer kennelijk het gesprek met de verbalisant aangegaan. Op grond van de hiervoor besproken verklaringen in combinatie met de toelichting van werknemer zelf neemt de kantonrechter aan dat werknemer zijn autoriteit en bevoegdheid van ILT-inspecteur heeft ingezet om de uitgeschreven parkeerboete ongedaan te maken. Hij heeft daarmee, zoals ILT terecht heeft gesteld, in ernstige mate misbruik gemaakt van zijn bevoegdheid en in strijd gehandeld met de Ambtenarenwet en de Gedragscode Integriteit Rijk. Werknemer heeft met die integriteitsschending naar het oordeel van de kantonrechter ernstig verwijtbaar gehandeld. Juist van een ervaren ILT-inspecteur en (beëdigd) bijzonder opsporingsambtenaar wordt verwacht dat hij integer handelt en bevoegdheden alleen inzet waarvoor die gegeven zijn. Daar komt bij dat werknemer niet of nauwelijks inzicht heeft getoond in de onjuistheid van zijn handelen. Dat ILT de arbeidsovereenkomst op die grond wenst te beëindigen is dan ook begrijpelijk temeer, nu zich ook in 2019 een vergelijkbaar incident heeft voorgedaan. Persoonlijke omstandigheden veranderen dat oordeel niet. De conclusie is dat de kantonrechter het ontbindingsverzoek van ILT zal toewijzen op de primair aangevoerde grondslag.

Transitievergoeding

Op grond van artikel 7:673 lid 7 onder c BW is een transitievergoeding niet verschuldigd indien het eindigen van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer. De kantonrechter ziet aanleiding met toepassing van artikel 7:673 lid 8 BW van deze regel af te wijken. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer al in 2002 in dienst is getreden bij de overheid en sinds 2006 als 'senior inspecteur gevaarlijke stoffen wegvervoer' bij ILT werkzaam is. Werknemer heeft bijna 20 jaar voor ILT gewerkt en heeft tot vorig jaar een vrijwel smetteloos dienstverband achter de rug. De kantonrechter zal bepalen dat ILT aan werknemer een derde (1/3) van de voor hem geldende transitievergoeding verschuldigd is. Partijen gaan beide uit van een (volledige) transitievergoeding van € 53.789,88 bruto, zodat de toe te kennen vergoeding wordt vastgesteld op € 17.929,96 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2040

Zaaknummer: 11442932

Rechters: J.A. van Voorthuizen

Advocaten: C.A.M.J. van Hameren, E. van der Maal en M.M. Dragt

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW, 7:671b BW, 7:673 BW en 6 Ambtenarenwet

RECHTSPRAAK

Onregelmatige opzegging door werknemer. De stellingen van werknemer over een eerdere opzegging zijn innerlijk tegenstrijdig, zodat de kantonrechter deze opzegging ongeloofwaardig acht.

Feiten

Werknemer was van 1 maart 2023 tot eind 2024 werkzaam bij De Smockelaer B.V. Op 6 augustus 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld na een val van een ladder. De bedrijfsarts heeft werknemer volledig arbeidsongeschikt bevonden. Op 30 september 2024 heeft de gemachtigde van werknemer De Smockelaer gemaild dat hij werknemer zou kunnen adviseren per 1 november aanstaande zijn dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen, onder betaling van (onder meer) een vergoeding. De Smockelaer heeft op 7 oktober 2024 gereageerd dat het geen probleem was daarin mee te denken. Na een e-mail van de gemachtigde van werknemer op 9 oktober 2024, heeft De Smockelaer bij brief van 21 oktober 2024 laten weten dat De Smockelaer het jammer vond dat werknemer zijn dienstverband wenste te beëindigen, dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst in dat geval diende op te zeggen, maar dat De Smockelaer bereid was een vaststellingsovereenkomst te sluiten, echter zonder vergoeding. Op 19 november 2024 heeft de gemachtigde van werknemer De Smockelaer laten weten te bevestigen dat werknemer de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd met ingang van 1 november 2024. De Smockelaer heeft bij brief van 17 december 2024 medegedeeld dat zij dit beschouwt als een onregelmatige opzegging en aanspraak gemaakt op de gefixeerde schadevergoeding als bedoeld in artikel 7:672 lid 11 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werknemer in de veronderstelling verkeerde dat sprake was van overeenstemming over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024 is niet van belang. Dat hij in die veronderstelling verkeerde, komt in elk geval niet door De Smockelaer. Uit de correspondentie volgt dat partijen in overleg waren over een vaststellingsovereenkomst, maar het niet eens zijn geworden over de voorwaarden. Uit niets blijkt dat er op enig moment overeenstemming is bereikt, ook niet over de datum van de beëindiging. De mededeling in de e-mail van 19 november 2024 van de gemachtigde van

werknemer waarin deze bevestigt dat werknemer de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024 heeft beëindigd, vindt geen steun in de voorafgaande correspondentie. Deze mededeling komt uit de lucht vallen, evenals de stelling dat werknemer de arbeidsovereenkomst op 30 september 2024 telefonisch zou hebben opgezegd. Deze stelling staat haaks op het debat dat partijen in september en oktober 2024 hebben gevoerd om te pogen in onderling overleg de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Gelet op de wisselende stellingen van werknemer over de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, acht de kantonrechter de door werknemer gestelde opzegging in september 2024 ongeloofwaardig. De kantonrechter kwalificeert de e-mail van 19 november 2024 als een opzegging met onmiddellijke ingang. Werknemer had ingevolge zijn arbeidsovereenkomst een opzegtermijn van één maand in acht moeten nemen. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst bij regelmatige opzegging tot 1 januari 2025 had voortgeduurd. Ingevolge artikel 7:672 lid 11 BW is werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon van 19 november 2024 tot 1 december 2025. Na de verrekening met nog te betalen vakantiegeld en verschuldigde vakantie-uren, resteert een door werknemer aan De Smockelaer te betalen bedrag van € 1.344,23 aan gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3243

Zaaknummer: 11497744 AZ VERZ 25-4

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: A.D.E. Bevers en R.M.W.H. Bedaux

Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt in strijd met zijn concurrentiebeding door te handelen met een (voormalig) contractpartij van werkgever. Dit geldt niet voor de zzp'er die samen met werknemer handelt, nu voor hem geen concurrentiebeding (meer) gold.

Feiten

X B.V. (hierna: X) verzorgt bedrijfsmatig tennislessen op verschillende tennisparken. Werknemer is vanaf 1 april 2019 als tennisleraar bij X in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In zijn arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. A is vanaf 1 oktober 2019 als zelfstandig tennisleraar voor X werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht. Beide tennisleraren werkten in opdracht van X op tennispark Y. X had een contract met dit tennispark. Werknemer en A hebben het contract met tennispark Y in oktober 2022 "overgenomen" en zijn voor eigen rekening tennislessen gaan geven op het tennispark. Volgens X handelen werknemer en A hierdoor in strijd met het in beide overeenkomsten opgenomen concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vordering tegen werknemer

In oktober 2022 gold tussen werknemer en X een concurrentiebeding. Dit beding verbiedt werknemer onder meer om zonder schriftelijke toestemming van X gedurende de arbeidsovereenkomst in enigerlei vorm een zaak gelijk aan het bedrijf van zijn werkgever (mede) te drijven. Dit is precies wat werknemer in oktober 2022 heeft gedaan. Tennispark Y heeft onvoorwaardelijk toegezegd dat zij werknemer en A per 1 april 2023 zal inhuren en werknemer en A hebben onvoorwaardelijk toegezegd dat zij per 1 april de tennislessen zullen gaan verzorgen. Daarmee is een contract tussen tennispark Y en werknemer / A tot stand gekomen. Pas toen het contract met tennispark Y rond was, heeft hij zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Vaststaat dat werknemer geen (schriftelijke) toestemming van zijn werkgever had. Werknemer heeft dus zijn verbintenis tot nakoming van het concurrentiebeding geschonden.

Iedere tekortkoming in de nakoming van een verbintenis verplicht de schuldenaar (werknemer) tot vergoeding van de schade die de schuldeiser (X) daardoor lijdt (artikel 6:74 BW). De kantonrechter gaat er in dit geval van uit dat tennispark Y in de hypothetische situatie (waarin de benadeelde zou hebben verkeerd als de schending niet zou hebben plaatsgevonden) opnieuw een contract met X zou hebben gesloten. De schade van X is gelijk aan de winst die zij had kunnen maken (maar nu niet heeft genoten) over de periode van 1 april 2023 tot 1 april 2024. De kantonrechter zal werknemer veroordelen tot betaling van € 40.551,60 aan X.

Vordering tegen A

Tussen X en A bestond een schriftelijk vastgelegde overeenkomst van opdracht die liep van 1 oktober 2019 tot 1 april 2020. Op 16 januari 2020 heeft A gevraagd om overleg over de voortzetting, maar het is niet gekomen tot vastlegging van concrete afspraken. A is wel voor X blijven werken, tegen dezelfde tarieven als overeengekomen in de overeenkomst uit 2019, maar dat feit is onvoldoende om aan te nemen dat partijen de bedoeling hebben gehad alle bepalingen - inclusief het concurrentiebeding - uit die overeenkomst onverkort en voor onbepaalde tijd te laten gelden. Juist gezien het feit dat A vroeg om duidelijkheid over de afspraken, had het op de weg van X gelegen om als zij wilde dat het concurrentiebeding onverkort bleef gelden dit duidelijk te maken. Hierbij neemt de kantonrechter ook in aanmerking dat een concurrentiebeding een zelfstandig tennisleraar in aanzienlijke mate beperkt in zijn mogelijkheden om arbeid te verwerven en dat daarom van degene die belang heeft bij zo'n beding kan worden gevergd om dit duidelijk en schriftelijk vast te leggen. Dat heeft X niet gedaan. Daarom gaat de kantonrechter ervan uit dat het niet de bedoeling van partijen was om het concurrentiebeding ook na 1 april 2020 nog deel te laten uitmaken van hun afspraken. Ook zonder gebonden te zijn aan een concurrentiebeding kan het zijn dat onrechtmatig wordt gehandeld door zaken te doen met een (voormalige) contractspartij van de opdrachtgever. Gezien het recht van iedere Nederlander op een vrije arbeidskeuze moet er dan wel wat meer aan de hand zijn dan het enkele handelen met een (voormalig) contractspartij. X wordt in het ongelijk gesteld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23386

Zaaknummer: 24-1596

Rechters: I.D. Bellaart

Advocaten: I.R. Köhne, M. Koolhoven en J.J. Hofland

Wetsartikelen: 7:653 BW, 6:74 BW en 19 lid 3 Gw

RECHTSPRAAK

Liegende werknemer of misinterpreterende werkgever? Werkgever heeft onvoldoende onderzoek verricht alvorens zijn conclusies te trekken.

Feiten

Werknemer is op 9 oktober 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van logistiek medewerker voor 40 uur per week tegen een brutomaandsalaris van (laatstelijk) € 3.301,67 inclusief 8% vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Beroepsgoederenvervoer (BGV) van toepassing. Op 23 november 2023 heeft werknemer zich met psychische klachten ziek gemeld. Sindsdien heeft hij geen werkzaamheden meer verricht. Bij brief van 29 mei 2024 ontvangt werknemer van werkgever een officiële waarschuwing. In die brief staat dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de re-integratieafspraken en aan het verzuimreglement. Werkgever wijst werknemer erop dat hij tijdens ziekte altijd bereikbaar moet zijn, maar dat werknemer niet thuis is aangetroffen op 23 mei 2024. Op 25 juli 2024 heeft werkgever een huisbezoek bij werknemer afgelegd. Werknemer werd niet thuis aangetroffen en bleek na telefonisch contact bij zijn oma. Bij brief van 26 juli 2024 ontvangt werknemer van werkgever weer een officiële waarschuwing. In die brief staat dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de re-integratieafspraken en aan het verzuimreglement, met de aanzegging dat het loon zal worden opgeschort als werknemer op 29 juli 2024 om 9 uur niet op het werk verschijnt voor het uitvoeren van de re-integratieverplichtingen. Op 1 augustus 2024 heeft tussen werkgever en werknemer een gesprek plaatsgevonden. Op 13 augustus 2024 heeft tussen de verzuimconsulent en een HR-adviseur enerzijds en werknemer anderzijds een gesprek plaatsgevonden. Tijdens dat gesprek is afgesproken dat werknemer op maandagen 4 uur en op vrijdag 4 uur zal werken, en dat werknemer naar de bedrijfsarts gaat voor een consult. Bij brief van 9 oktober 2024 ontvangt werknemer van werkgever weer een officiële waarschuwing. In die brief staat dat werknemer zich niet heeft gehouden aan de re-integratieafspraken door te laat te verschijnen bij de afgesproken re-integratiewerkzaamheden. Verder wordt in de brief gemeld dat herhaling van dit gedrag kan leiden tot verdere disciplinaire maatregelen, waaronder beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In de ochtend van 23 oktober 2024 heeft werkgever werknemer gebeld.

Tijdens dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Dit is dezelfde dag per brief aan werknemer bevestigd. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan.

Oordeel

Werkgever heeft aan het ontslag op staande voet, zakelijk weergegeven, een drietal redenen ten grondslag gelegd: (1) schending re-integratieverplichtingen; niet of onvolledig nakomen afspraken, onbereikbaar zijn voor werkgever en het verrichten van werkzaamheden voor een derde, (2) zonder afmelding niet komen opdagen op het werk bij werkgever op 23 oktober 2024 en (3) liegen. Vooreerst overweegt de kantonrechter dat sprake is van een zogeheten samengestelde dringende reden. Werkgever besluit zijn brief namelijk met de formulering dat “deze omstandigheden” een dringende reden opleveren. Dit betekent dat de aangevoerde redenen niet zelfstandig maar alleen in combinatie met elkaar een dringende reden opleveren voor het ontslag op staande voet. Het betekent voorts dat van alle aangevoerde redenen afzonderlijk de feiten en omstandigheden moeten komen vast te staan. In de kern verwijt werkgever werknemer dat hij heeft gelogen over de werkzaamheden die hij voor een derde verrichtte tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. Dit verwijt is met name ingegeven door de omstandigheden dat werknemer zich 23 oktober 2024 niet heeft gemeld op het werk terwijl hij die dag op een dak in Leiden stond, dat werknemer die dag daarover is gebeld maar in dat gesprek heeft gelogen over de reden van zijn aanwezigheid op het dak. Tevens zou werknemer hebben gelogen over het feit dat op zijn woonadres een onderneming staat ingeschreven. De kantonrechter kan zich in deze zaak voorstellen dat werkgever op grond van een aantal omstandigheden het idee heeft opgevat dat werknemer “de kluit belazerde”, zoals werkgever ter zitting heeft gezegd. Zo was werknemer bij een controlebezoek bij zijn oma, stond er een onderneming op zijn adres ingeschreven, en stond hij op 23 oktober 2024 op een dak in Leiden. Omdat een ontslag op staande voet een uiterste middel is ter beëindiging van een arbeidsovereenkomst, had werkgever in dit geval echter de feiten die hij aan het ontslag op staande voet ten grondslag heeft willen leggen in het kader van goed werkgeverschap beter moeten onderzoeken, alvorens tot het ontslag over te gaan. Dat heeft werkgever nagelaten. Hij heeft, zonder te onderzoeken wat de reden was van de aanwezigheid van werknemer op het dak in Leiden, zonder te onderzoeken of werknemer wist of behoorde te weten dat hij op 23 oktober 2024 voor re-integratiewerkzaamheden werd verwacht, en zonder te onderzoeken of werknemer iets van doen had met de op zijn adres ingeschreven onderneming, zijn eigen conclusies getrokken (namelijk dat werknemer hem voorloog), en is tot een ontslag op staande voet overgegaan, waarbij hij werknemer, die zich onmiddellijk na het telefoongesprek vanaf het dak in Leiden bij werkgever heeft vervoegd om tekst en uitleg te geven, ook niet meer te woord heeft willen staan. Bij nader onderzoek zou werkgever tot de conclusie hebben kunnen (en moeten) komen dat de op zichzelf niet onbegrijpelijke schijn van een liegende

werknemer toch anders was dan de werkelijkheid, althans, dat voor een ontslag op staande voet een dringende reden ontbrak. De kantonrechter is van oordeel dat er onder de gegeven omstandigheden geen sprake is van een (samengestelde) dringende reden, en dat het ontslag op staande voet dan ook ten onrechte is gegeven. Werkgever moet aan werknemer de transitievergoeding, de gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding ter hoogte van € 40.000 bruto betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 11-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:5869

Zaaknummer: 11430117 EJ VERZ 24-84603

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: R.G. Verheij en J.P.C. van Ruiven

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Mocht de staat krachtens de cao Rijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden of was er als gevolg van de ketenregeling al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan?

Feiten

Werkneemster heeft van 31 augustus 2020 tot en met 30 april 2021 op basis van twee opeenvolgende uitzendovereenkomsten bij het Ministerie van VWS gewerkt. Van 6 september 2021 tot en met 31 december 2022 werkte zij als HR-adviseur voor het Ministerie van Financiën, afdeling Belastingdienst. Dat gebeurde op basis van drie opeenvolgende overeenkomsten van opdracht, gesloten tussen de eenmanszaak van werkneemster (Natuurlijk HR Advies) en broker Between Staffing Nederland B.V. Werkneemster is met ingang van 6 maart 2023 bij de Belastingdienst gaan werken in de functie van senior adviseur bedrijfsvoering, als senior business developer digitalisering O&P tegen een salaris van laatstelijk € 5.837,36 bruto per maand (schaal 13). Hier ging het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd om de geschiktheid van werkneemster te beoordelen. Aanvankelijk zou de arbeidsovereenkomst eindigen op 5 maart 2024, maar wegens afwezigheid - werkneemster is sinds 28 november 2023 arbeidsongeschikt - is die overeenkomst verlengd tot 13 juni 2024 op grond van paragraaf 2.1 van de toepasselijke cao Rijk. Op 23 april 2024 heeft de staat het einde van de arbeidsovereenkomst met werkneemster aangezegd tegen 13 juni 2024. Werkneemster beschouwt dit als een onterechte opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd en heeft de kantonrechter verzocht die opzegging te vernietigen. De kantonrechter heeft dat verzoek afgewezen en oordeelde dat er geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Volgens werkneemster was uit haar voorgaande werkzaamheden al gebleken dat zij geschikt was, want haar werkzaamheden via Between behoorden tot dezelfde functiegroep van senior adviseur bedrijfsvoering. Ten onrechte heeft de kantonrechter getoetst of het op taakniveau ging om dezelfde of soortgelijke werkzaamheden, want die toevoeging staat niet in paragraaf 2.1 van de cao. Het hof gaat niet mee met deze opvatting van werkneemster. Het gaat om de

geschiktheid voor de werkzaamheden die tot de aangeboden functie behoren. Die functie was in dit geval die van senior business developer digitalisering O&P, waarin volgens de vacaturetekst gewerkt wordt 'op het snijvlak van digitalisering, data (inclusief analytics), organisatie en processen' en kennis verwacht werd van bepaalde ontwikkelmethodes (waterval, agile en DevOps). De werkzaamheden die werkneemster via Between als HR-adviseur verrichtte, waren volgens haar functioneel leidinggevende destijds: eerste aanspreekpunt voor HR-vragen en een bijdrage leveren aan procesoptimalisatie. Volgens de staat was dat een inhoudelijkere functie, terwijl het centrale thema in de overeenkomst van 6 maart 2023 digitalisering was. Het is aan de werkgever om de bekwaamheid/geschiktheid van de sollicitant te beoordelen bij aanvang van het dienstverband. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling erkend dat zij geen kennis had van de in de vacature vermelde ontwikkelmethodes en zich heeft afgevraagd of ze dit werk wel kon doen. De teamleider vond de achtergrond van werkneemster interessant: zij had inhoudelijke kennis van het HR-werk en beheerste bepaalde digitale zaken nog niet, maar hij wilde wel zien hoe de match met ICT uitpakte. Het hof vindt dat voldoende is onderbouwd dat het in de laatste functie ging om ander werk, waarvan niet op voorhand vaststond dat werkneemster daarvoor geschikt was. De staat mocht haar dus een contract voor bepaalde tijd aanbieden. Werkneemster klaagt er ook over dat zij tot haar uitval wegens ziekte op 28 november 2023 nooit is aangesproken op de noodzaak verbetering van haar functioneren te laten zien terwijl van haar verbetering werd verlangd, zonder verbetertraject, in de periode waarin zij ziek was. Zodoende heeft zij geen eerlijke kans gehad, meent werkneemster. Werkneemster miskent daarmee dat het bij de beoordeling van de geschiktheid tegen het einde van de bepaalde tijd niet gaat om een beëindiging wegens disfunctioneren, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 aanhef en onder d BW, bij welke ontbindingsgrond aan bepaalde eisen moet zijn voldaan. In dit geval gaat het om het oordeel van de werkgever over de geschiktheid, en dat is een andere toets.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:1854

Zaaknummer: 200.347.492

Rechters: M.E.L. Fikkers, M.P.C.J. van Bavel en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: M.H.A. Gobes en J. Eilers

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek tegen penitentiair medewerker die in eerste aanleg is veroordeeld voor geweldsmisdrijf buiten werktijd niet toewijsbaar op de e-grond. Wel ontbinding arbeidsovereenkomst op de g-grond omdat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is sinds 7 januari 2019 werkzaam bij DJI als medior penitentiair inrichtingswerker, tegen een brutomaandsalaris van € 3.166,35 exclusief IKB-budget, bij een werkweek van 36 uur. Op zijn dienstverband zijn onder meer de cao Rijk, de Ambtenarenwet 2017 en de gedragscodes van het Rijk en DJI van toepassing. Op 10 juli 2021 was werknemer buiten werktijd betrokken bij een geweldsincident met zijn ex-zwager. Hij werd verdacht van poging tot doodslag en in bewaring gesteld. DJI heeft zijn loonbetaling opgeschort tijdens zijn voorlopige hechtenis. Na de schorsing van deze hechtenis op 27 augustus 2021 heeft DJI de loonbetaling hervat, terwijl werknemer formeel is geschorst in afwachting van de strafzaak. Op 27 november 2024 is werknemer veroordeeld wegens poging tot zware mishandeling. De rechter acht bewezen dat hij zijn ex-zwager heeft gewurgd, tegen het hoofd heeft geschopt en gestompt. Hij heeft een gevangenisstraf van 49 dagen (gelijk aan het voorarrest) en een taakstraf van 240 uur gekregen. Ook moest werknemer € 2.500 schadevergoeding betalen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld; daarop is nog geen beslissing genomen.

DJI heeft in deze procedure verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden op basis van (primair) ernstig verwijtbaar handelen (e-grond), (subsidiair) een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond), en (meer subsidiair) het ontbreken van een inhoudelijke functie (h-grond). DJI stelt dat werknemer door zijn veroordeling de integriteitsregels heeft geschonden, een risico vormt binnen de organisatie en ongeschikt is voor verdere tewerkstelling. Herplaatsing is volgens DJI niet mogelijk en de transitievergoeding is niet verschuldigd wegens ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer voert verweer en beroept zich primair op een opzegverbod. Hij stelt dat DJI heeft gehandeld in strijd met artikel 21 Rv. Subsidiair vordert hij wedertewerkstelling en doorbetaling van het loon. Meer subsidiair

vraagt hij, voor het geval de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, om toekenning van de transitievergoeding van € 8.342,28 bruto. In alle gevallen vordert hij proceskostenveroordeling van DJI.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het beroep van werknemer op artikel 21 Rv vormt geen reden tot afwijzing van het verzoek. De niet in het verzoekschrift vermelde contacten met de loopbaanadviseur zijn ter zitting besproken, waardoor geen sprake is van schending van de waarheidsplicht met verstreckende gevolgen. Ook het beroep op het opzegverbod wegens arbeidsongeschiktheid houdt geen stand. De arbeidsongeschiktheid heeft op het moment van het verzoek al meer dan twee jaar geduurd, en bovendien is niet gebleken dat het ontbindingsverzoek verband houdt met die arbeidsongeschiktheid of een ander opzegverbod.

Geen voldragen e-grond

Ten aanzien van de e-grond is van belang dat zelfs indien het hof in hoger beroep werknemer in het ongelijk stelt, er geen sprake is van zodanig ernstig verwijtbaar handelen dat ontbinding op die grond gerechtvaardigd zou zijn. Het incident heeft in de privésfeer plaatsgevonden en vormt onder de gegeven omstandigheden onvoldoende grond voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst op basis van de e-grond.

Wel voldragen g-grond

Wel is er sprake van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie (g-grond). Werknemer heeft herhaaldelijk zijn teleurstelling uitgesproken over de houding van zijn leidinggevende, wat blijkt uit onder meer e-mailcorrespondentie waarin hij aangeeft niet meer met hem te willen samenwerken. Ook het feit dat hij weigerde het strafvonnis met DJI te delen heeft de verhoudingen verder onder druk gezet. Daarbij heeft werknemer al drie jaar met behoud van loon geen werkzaamheden verricht. De conclusie is dan ook dat de arbeidsrelatie duurzaam is verstoord. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn is bovendien niet mogelijk. Daartoe zijn weliswaar inspanningen verricht, maar deze hebben niet geleid tot een concreet aanbod. De verwachte problemen bij het verkrijgen van een VOG en de (door werknemer erkende) voortgezette arbeidsongeschiktheid vormen bijkomende belemmeringen. Daarom ligt herplaatsing niet in de rede. Het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond wordt daarom toegewezen met ingang van 1 mei 2025.

Wel heeft werknemer recht op de transitievergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, ook niet in het geval dat het hof zijn strafrechtelijke veroordeling bekrachtigt. De transitievergoeding is vastgesteld op € 7.763,91 bruto, te vermeerderen met de wettelijke rente

vanaf 1 juni 2025.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 31-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4013

Zaaknummer: 11504849 VZ VERZ 25-350

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: P. Berkhoudt en G. Akaröz

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 sub e BW en 7:66g lid 3 sub g BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van statutair bestuurder. Tussenbeschikking met bewijsopdracht aan werkgeefster ten aanzien van de dringende reden en gelegenheid aan bestuurder om bij akte de openstaande verlof- en overuren nader te onderbouwen.

Feiten

In november 2019 is werkneemster in dienst getreden bij de eenmanszaak van werkgeefster, in de functie van “bedrijfsleidster en activiteitbegeleidster”. In de arbeidsovereenkomst zijn diverse bepalingen opgenomen over onder andere geheimhouding en een concurrentie- en relatiebeding. Werkneemster heeft een brutomaandsalaris van € 2.276,56 exclusief emolumenten. Bij akte van 9 maart 2023 is werkgeefster als besloten vennootschap opgericht en is werkneemster tot statutair bestuurder benoemd. De eerder genoemde eenmanszaak is daarbij ingebracht door naam 1, die tevens oprichter en enig aandeelhouder is. Werkneemster en naam 1 zijn schoonzussen van elkaar geweest. Op 26 juli 2024 heeft zich op de werkvloer een handgemeen voorgedaan tussen werkneemster en naam 1. Diezelfde ochtend heeft werkneemster zich per e-mail ziek gemeld, onder vermelding van klachten van carpaal tunnelsyndroom en een tennisarm waarvoor een operatie op komst was. Werkgeefster heeft hierop gereageerd met de mededeling dat werkneemster op staande voet is ontslagen wegens fysiek geweld tegen naam 1. Twee dagen later, op 28 juli 2024, heeft werkgeefster het ontslag op staande voet schriftelijk bevestigd. Als reden voor het ontslag is aangegeven dat werkneemster werkgeefster fysiek zou hebben aangevallen, met zichtbare en pijnlijke verwondingen als gevolg. Daarbij heeft werkgeefster aangekondigd een eindafrekening op te stellen per 27 juli 2024, waarbij een bedrag van € 4.815,15 aan gefixeerde schadevergoeding zou worden ingehouden. Ook is werkneemster verweten de geheimhoudingsplicht uit de arbeidsovereenkomst te hebben geschonden door na het incident direct een personeelslid te hebben gebeld en hierover met een cliënt te hebben gesproken. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen, en de arbeidsovereenkomst per datum uitspraak te ontbinden. Verder verzoekt zij werkgeefster te veroordelen tot het betalen van een transitievergoeding van € 8.436,28, een billijke vergoeding van € 134.362, een gefixeerde schadevergoeding van € 11.113,52 en € 8.177,10 aan niet genoten salaris.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verzoeken van werkneemster en het (voorwaardelijke) tegenverzoek van werkgeefster hangen nauw met elkaar samen en zijn daarom gezamenlijk beoordeeld.

Ontslag op staande voet

Het ontslag op staande voet is in beginsel tijdig gegeven. Werkneemster betwist dat zij degene is geweest die het fysieke geweld heeft gestart. Daarom staat nog niet vast dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag. Werkgeefster krijgt dan ook de gelegenheid dit te bewijzen.

Achterstallig salaris

Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd dat er een afspraak is gemaakt over salarisverhoging met terugwerkende kracht vanaf september 2022. Bovendien kan zij vóór de oprichting van de vennootschap op 9 maart 2023 geen bestuurder zijn geweest. De vordering wordt daarom afgewezen. Ook de vordering tot doorbetaling van salaris vanaf 28 juli 2024 wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst al op 26 juli 2024 is geëindigd.

Opgebouwde vakantie- en plusuren

Werkneemster heeft onvoldoende gespecificeerd op welke dagen zij plus- of vakantie-uren heeft opgebouwd of opgenomen. Daarom krijgt werkneemster de gelegenheid dit alsnog bij akte toe te lichten, waarna werkgeefster mag reageren. Mogelijk volgt daarna een bewijsopdracht.

Vermeende schending van bedingen

Werkgeefster stelt dat werkneemster het relatie- en geheimhoudingsbeding heeft geschonden door contact op te nemen met een cliënte. Hier is echter geen sprake van schending: het contact diende enkel ter verkrijging van een verklaring in een juridische procedure, zonder commercieel oogmerk.

De kantonrechter houdt verdere beslissingen aan.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 28-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2399

Zaaknummer: C/05/443714 / HA RK 24-166

Rechters: E. Horsthuis

Advocaten: S. Yadegari en T.T. Robijn

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 BW, 7:678 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt terecht op staande voet ontslagen nadat zijn vereiste SKJ-registratie is verlopen, zonder recht op vergoedingen, terwijl werkgever recht heeft op een gefixeerde schadevergoeding.

Feiten

Werknemer was sinds 8 december 2017 in dienst bij Bender Detachering B.V., een detacheringsbureau. Hij werd geplaatst bij verschillende gemeenten, waar hij als jeugdconsulent werkte, waarvoor een SKJ-registratie vereist is. In mei 2022 tot oktober 2023 werkte hij bij de gemeente Veenendaal als kwaliteitsmedewerker, waarvoor geen registratie nodig was. Zijn SKJ-registratie is op 31 juli 2023 verlopen. In oktober 2023 tot januari 2024 was hij werkzaam bij de gemeente Renkum, en vanaf februari 2024 bij de gemeente Vaals als jeugdconsulent. Op 24 oktober 2024 werd werknemer door Bender op staande voet ontslagen vanwege het ontbreken van een geldige SKJ-registratie, wat Bender beschouwde als een ernstige schending van de arbeidsovereenkomst. Werknemer verzoekt de rechter om het ontslag op staande voet onterecht te verklaren en Bender te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding, gefixeerde vergoeding en een bonus. Hij stelt dat Bender al langer op de hoogte was van het verlopen van de registratie, waardoor niet aan het onverwijldheidsvereiste is voldaan. Bender betwist dit en stelt dat het ontslag terecht was vanwege het ontbreken van de benodigde registratie, wat een dringende reden voor ontslag zou vormen. Bender verzoekt op haar beurt om werknemer te veroordelen tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding. Ter onderbouwing van de verzochte vergoeding voert zij aan dat werknemer haar een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen. Werknemer betoogt dat geen dringende reden aanwezig is, waardoor het tegenverzoek van Bender moet worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt zowel het verzoek van werknemer als het tegenverzoek van Bender. Werknemer verzoekt onder meer om een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, maar de rechter komt tot de conclusie dat Bender het ontslag terecht en onverwijld heeft gegeven. Werknemer stelt dat Bender al eerder op de hoogte was

van het verlopen van zijn SKJ-registratie, maar de kantonrechter oordeelt dat werknemer dit niet heeft kunnen aantonen. Bender kreeg pas op 24 oktober 2024 kennis van het verlopen van de registratie en heeft werknemer vervolgens diezelfde dag ontslagen. De kantonrechter acht het ontslag op staande voet derhalve rechtsgeldig. Daarnaast verzoekt werknemer om een billijke vergoeding, een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding, maar deze verzoeken worden afgewezen. Omdat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is en er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van werknemer, is er geen grond voor een billijke vergoeding of transitievergoeding. Ook het verzoek om een gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen, aangezien er geen onregelmatige opzegging heeft plaatsgevonden. Werknemer heeft bovendien geen recht op de bonus, aangezien de arbeidsovereenkomst is geëindigd vóór de zevenjarige dienstperiode. Het tegenverzoek van Bender wordt eveneens beoordeeld. Bender vordert een gefixeerde schadevergoeding van werknemer, omdat deze door zijn handelen een dringende reden heeft gegeven voor ontslag. De kantonrechter volgt Bender in haar berekening van de vergoeding en veroordeelt werknemer tot betaling van € 9.998,15 bruto, met wettelijke rente vanaf 24 oktober 2024. De proceskosten komen voor rekening van werknemer, omdat hij overwegend ongelijk krijgt.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3286

Zaaknummer: 11460957

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: M.T.M. Zusterzeel en A.W.T. Janus

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag. Partijen erkennen dat ze niet met elkaar verder kunnen. De verstoring in de verhouding is niet in ernstige mate aan een van hen te wijten, zodat er geen grond is voor toekenning van een billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 september 2005 in dienst bij (een rechtsvoorgangster van) Potatonext B.V. Zij heeft thans de functie van CCO. Op 8 juni 2024 is, op verzoek van de RvC van Potatonext, een onderzoeksrapport uitgebracht door Hoek Consultants B.V. (hierna: Hoek). In dit rapport wordt onder meer ingegaan op omgangsvormen, vertrouwen van medewerkers en het vertrek van medewerkers van Potatonext. Op 19 juni 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Potatonext wil nu dat aan de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst een einde komt. Zij meent dat daar een redelijke grond voor bestaat, namelijk verwijtbaar handelen door werkneemster dan wel een verstoring van de verhouding omdat zij – samen met de statutair directeur – in die nieuwe organisatie een onveilige werkomgeving heeft laten ontstaan. Zij zou zich grensoverschrijdend gedragen, onder meer door te schreeuwen en schelden. Verder zou zij (ongewenst) knuffelgedrag vertonen. Werkneemster erkent dat de relatie van partijen ernstig is verstoord. Zij meent dat dit volledig door Potatonext is veroorzaakt en verbindt daar een aantal vorderingen/verzoeken aan.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in deze zaak de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, omdat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en herplaatsing in de gegeven omstandigheden niet aan de orde is. Ook is er geen sprake van een opzegverbod. Partijen zijn het erover eens dat hun verhouding verstoord is. Zij wijzen ieder de ander aan als de oorzaak van de verstoring. Potatonext is op 3 juli 2023 opgericht, na een fusie van drie ondernemingen. Dat het fusieproces, ondanks een enthousiaste start en keihard werken door de directie, moeizaam verliep, wordt door beide partijen onderschreven. Zij erkennen beide dat sprake was van cultuurverschillen. Dat (mede daardoor) onder medewerkers sprake was van onrust en klachten staat ook wel vast. Over de gang van zaken rondom het rapport van

Hoek en de uitkomsten van het rapport verschillen partijen van mening. Vast staat wel dat partijen na het verschijnen van het onderzoeksrapport niet met elkaar hebben gesproken over de inhoud van het rapport, wat dit betekende voor de organisatie en voor de toekomst. De gehele directie heeft zich op 19 juni 2024 ziek gemeld. Beide partijen verwijten de ander dat na de ziekmelding geen (redelijk) gesprek meer mogelijk was. Wat hier ook van zij, geen van hen heeft – los van operationele zaken – daartoe nog een poging gedaan. Dat geen wederhoor heeft plaatsgevonden, zoals werkneemster Potatonext verwijt, klopt dus op zich, maar daarvan treft haar evenzeer een verwijt. Anders dan partijen menen, hebben zij beide een aandeel in de thans ontstane situatie, maar treft geen van hen daarvan een *ernstig* verwijt. Dit betekent dat in dit geval voor de datum van ontbinding rekening wordt gehouden met de geldende opzegtermijn van vier maanden. De transitievergoeding wordt toegewezen en het verzoek tot betaling van een billijke vergoeding wordt afgewezen. De verzochte betaling van een bonus wordt als onvoldoende onderbouwd afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4231

Zaaknummer: 11339173 HA VERZ 24-73

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: E.J.L. Mulderink en Th.H.P. van den Kieboom

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever moet het overeengekomen loon betalen en mag de gestelde schade niet verrekenen. Bestuurders zijn niet verantwoordelijk voor het niet betalen van het loon omdat niet is gebleken dat de vordering niet te verhalen is.

Feiten

Werknemer is van 1 september 2022 tot 1 mei 2023 bij gedaagde 1 werkzaam geweest als stagiair. Gedaagde 2 en gedaagde 4 zijn bestuurders van gedaagde 1. Gedaagde 5 is enig aandeelhouder van gedaagde 4 en gedaagde 3 is enig aandeelhouder van gedaagde 2. Werknemer en gedaagde 1 zijn overeengekomen dat werknemer tijdens zijn stage per maand een nettostagevergoeding van € 250 ontvangt. Na zijn stage is werknemer voor bepaalde tijd in de functie van *software developer* in dienst getreden bij gedaagde 1 van 1 mei 2023 tot 1 januari 2024. Zijn maandsalaris bedroeg € 2.300 bruto per maand exclusief vakantiebijslag. In de maanden juli en augustus 2023 heeft hij onbetaald verlof genoten. Werknemer heeft verschillende betalingen van gedaagde 1 ontvangen, in totaal een bedrag van € 6.479 netto. Dit bedrag is volgens werknemer veel te weinig. Volgens werknemer had hij € 16.033,09 bruto aan loon en € 2.000 netto aan stagevergoeding moeten ontvangen. In deze procedure vordert hij het achterstallig loon, wettelijke verhoging en wettelijke rente over dit loon. Werknemer stelt daarnaast dat de bestuurders ook aansprakelijk zijn omdat zij bewust zijn loon niet hebben betaald. Gedaagde 1 voert aan dat werknemer niet de volledig overeengekomen uren, 36 uur per week, heeft gewerkt en daarnaast zijn uren fout heeft geregistreerd. Door de foute registratie heeft gedaagde 1 schade geleden. Gedaagde 1 vindt dat zij deze schade mag verrekenen met het loon van werknemer.

Oordeel

De kantonrechter wijst de loonvordering van werknemer ten aanzien van gedaagde 1 toe en wijst de vordering van werknemer ten aanzien van de bestuurders af. In de arbeidsovereenkomst zijn partijen overeengekomen dat werknemer vier keer negen uur per dag zou werken, dus in totaal 36 uur per week. Uitgangspunt is dat gedaagde 1 die uren moet voldoen. Alleen als zou vaststaan dat werknemer de overeengekomen uren niet heeft gewerkt

vanwege een reden die voor zijn rekening hoort te komen, is gedaagde 1 gerechtigd de uren niet uit te betalen. Van een dergelijke situatie is niet gebleken. Gedaagde 1 stelt wel dat werknemer veel minder uren heeft gewerkt, maar heeft dat onvoldoende onderbouwd. In de wet is bepaald dat de werkgever verplicht is om een deugdelijke registratie van de arbeidstijden van de werknemer bij te houden. Gedaagde 1 heeft ervoor gekozen om deze taak uit te besteden aan haar werknemers. Zij hanteert namelijk een systeem waarin de werknemers zelf worden geacht hun uren bij te houden. Dit ontslaat gedaagde 1 niet van haar eigen verantwoordelijkheid een deugdelijke registratie van de arbeidstijden van haar werknemers bij te houden en actief te sturen op de invulling van de werktijd door haar werknemers als dat te wensen over zou laten. Gedaagde 1 stelt dat zij het loon van werknemer mocht verrekenen met de schade die zij heeft geleden als gevolg van de foute registratie van werkzaamheden door werknemer. Verrekening van het loon mag alleen als er sprake is van opzettelijk of bewust roekeloos handelen van de werknemer. Daarvan is in dit geval geen sprake. Naast gedaagde 1 houdt werknemer ook de bestuurders van gedaagde 1 verantwoordelijk voor het niet betalen van zijn loon. De door eiser gestelde bestuurdersaansprakelijkheid moet worden beoordeeld aan de hand van het toetsingskader zoals dat volgt uit vaste rechtspraak van de Hoge Raad. Daaruit volgt dat als een vennootschap tekortschiet in de nakoming van een verbintenis of een onrechtmatige daad pleegt, uitgangspunt is dat alleen de vennootschap aansprakelijk is voor daaruit voortvloeiende schade. Onder bijzondere omstandigheden is, naast aansprakelijkheid van die vennootschap, ook ruimte voor aansprakelijkheid van een bestuurder van de vennootschap. Voor het aannemen van die aansprakelijkheid is vereist dat die bestuurder ter zake van de benadeling persoonlijk een ernstig verwijt kan worden gemaakt. De eerste voorwaarde is dat de vordering van werknemer onbetaald blijft en niet verhaalbaar blijkt. Aan deze voorwaarde is niet voldaan. Werknemer heeft geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit blijkt dat de vordering onverhaalbaar is. De kantonrechter komt dan ook niet toe aan de beoordeling of er een persoonlijk verwijt te maken valt aan de bestuurders.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1400

Zaaknummer: 11370387 \ UC EXPL 24-7148 WH 1031

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: L.S. van Dis en F. Jagersma

Wetsartikelen: 7:616 BW; 7:628 BW; 7:632 BW

RECHTSPRAAK

Verstekvonnis in kort geding. Werkgever heeft werknemer nettoloon betaald, dat minder is dan het wettelijk minimumloon. Werknemer vordert het verschil.

Feiten

Werknemer is op 4 maart 2024 in dienst getreden bij werkgever in de functie van algemeen technisch medewerker, tegen een loon van € 1.900 netto per maand en 8% vakantietoeslag. De arbeidsduur bedroeg 38 uur per week. De arbeidsovereenkomst is omstreeks 30 september 2024 geëindigd. In totaal heeft werkgever € 12.400 aan netto loon betaald. Over de maanden augustus en september 2024 heeft werkgever geen reiskostenvergoeding betaald. Werkgever heeft nooit loonspecificaties verstrekt. Werknemer vordert onder meer salaris, vakantiegeld en reiskosten, omdat werkgever hem minder loon heeft betaald dan het wettelijk minimumloon.

Oordeel

Werkgever is niet verschenen. De loonvordering kwalificeert als spoedeisend. Op basis van de door werknemer overgelegde stukken en hetgeen tijdens de mondelinge behandeling is aangevoerd – en met inachtneming van het feit dat werkgever geen verweer heeft gevoerd – wordt in rechte uitgegaan van de juistheid van de stellingen van werknemer. Dit betekent dat als vaststaand wordt aangenomen dat werkgever niet aan werknemer heeft uitgekeerd waar hij – op grond van de wet en de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst – recht op had. Daarbij komen de loon- en vakantiegeldvorderingen van werknemer de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor. Aannemelijk is dan ook dat de vorderingen in een bodemprocedure zullen worden toegewezen. De loonbetalingsvorderingen van werknemer worden daarom bij wijze van voorlopige voorziening toegewezen inclusief een wettelijke verhoging van 50%. Ook moet werkgever op straffe van een dwangsom bruto/nettospecificaties overleggen. Werkgever wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 01-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2056

Zaaknummer: 11569035 \ VV EXPL 25-6

Rechters: Swaanen

Advocaten: D.P.M.A.H. Roks

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert schriftelijke vastlegging van de mondelinge arbeidsovereenkomst, wedertewerkstelling in zijn functie als schuldhulpverlener en loonbetaling, welke vorderingen grotendeels worden toegewezen.

Feiten

Werknemer heeft bij dagvaarding van 26 januari 2017 een voorziening gevorderd, onder overlegging van producties. De mondelinge behandeling van de zaak heeft plaatsgevonden op 9 februari 2017, waarbij werknemer in persoon niet is verschenen, maar werd vertegenwoordigd door zijn gemachtigde. Werkgever, Stichting Adviesman, is – hoewel daartoe behoorlijk opgeroepen – niet ter zitting verschenen. Tegen Adviesman is daarom verstek verleend. Ter zitting heeft werknemer zijn vorderingen gehandhaafd. Vervolgens is een datum voor vonnis bepaald.

Oordeel

In dit kort geding beoordeelt de kantonrechter of de gestelde omstandigheden een ordemaatregel rechtvaardigen dan wel of de vordering van werknemer in een eventuele bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft dat vooruitgelopen kan worden op toewijzing daarvan door het treffen van de gevorderde voorziening. Nu Stichting Adviesman niet ter zitting is verschenen en de vorderingen niet als ongegrond of onrechtmatig worden aangemerkt, worden deze grotendeels toegewezen. De kantonrechter oordeelt dat tussen werknemer en Stichting Adviesman een mondelinge arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Nu die overeenkomst op grond van artikel 7:655 BW schriftelijk moet worden vastgelegd, veroordeelt de rechter Stichting Adviesman om daartoe binnen twee dagen na betekening van het vonnis over te gaan, onder verbeurte van een dwangsom van € 250 per dag met een maximum van € 2.000. Tevens wordt Stichting Adviesman veroordeeld om werknemer binnen diezelfde termijn toe te laten tot de overeengekomen werkzaamheden als schuldhulpverlener voor 40 uur per week op de locatie van Stichting Adviesman, met alle bij die functie behorende bevoegdheden en faciliteiten. Ook deze verplichting is versterkt met een dwangsom van € 250 per dag, eveneens tot een maximum van € 2.000. Voorts wordt

Stichting Adviesman veroordeeld tot betaling van het overeengekomen maandloon van € 3.000 bruto vanaf 9 november 2016, vermeerderd met de wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW (beperkt tot 25%) en de wettelijke rente vanaf de respectieve vervalddata. Op het verschuldigde bedrag wordt het op 13 januari 2017 reeds betaalde bedrag van € 1.450 in mindering gebracht. De wettelijke verhoging op grond van artikel 7:625 BW wordt gematigd tot 25% en de opgelegde dwangsommen worden gemaximeerd. Ten slotte wordt Stichting Adviesman, gelet op de uitkomst van de procedure, veroordeeld in de proceskosten aan de zijde van werknemer.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:10700

Zaaknummer: 5664768

Rechters: A. Sissing

Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Omdat sprake is van opvolgend werkgeverschap (met toepassing van het Van Tuinen-Wolters arrest), moeten de dienstjaren bij de vorige werkgever worden meegenomen bij de berekening van de ontslagvergoeding overeenkomstig het sociaal plan.

Feiten

Werknemer is per 15 juni 2007 in dienst getreden bij Gentronics PinkRoccade (hierna: Gentronics), rechtsvoorganger van Capgemini. Hij is vanaf dat moment werkzaamheden gaan verrichten voor VDL Nedcar BV (hierna: VDL). Per 15 september 2014 is hij bij VDL in dienst getreden. Als gevolg van het beëindigen van de bedrijfsactiviteiten van VDL is werknemer boventallig verklaard. Op 24 mei 2024 hebben partijen een vaststellingsovereenkomst gesloten waarmee zij de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden hebben beëindigd tegen 1 september 2024. Op deze vaststellingsovereenkomst is het sociaal plan VDL Nedcar BV (hierna: sociaal plan) van toepassing. Onderdeel van het sociaal plan is een ontslagvergoeding. Deze is gebaseerd op de berekening van de wettelijke transitievergoeding vermenigvuldigd met een correctiefactor. Omdat er tussen partijen een verschil van mening bestaat over de datum van indiensttreding bij VDL zijn partijen overeengekomen dat van de finale kwijting in de vaststellingsovereenkomst de datum van indiensttreding is uitgezonderd. Partijen zijn verdeeld over de hoogte van de aan werknemer toekomende ontslagvergoeding op grond van het sociaal plan.

Oordeel

Opvolgend werkgeverschap

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor de beantwoording van de vraag of de dienstjaren vanaf 15 juni 2007 meetellen bij de berekening van de ontslagvergoeding, is van belang om vast te stellen of er sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap. De Hoge Raad heeft in het *Constar*-arrest onder meer geoordeeld dat werkgeverswisselingen die hebben plaatsgevonden vóór 1 juli 2015 - zoals in de onderhavige zaak - in het kader van de berekening van de transitievergoeding beoordeeld moeten worden aan de hand van het recht

dat toen gold, te weten de maatstaf van het arrest *Van Tuinen/Wolters*. Volgens werknemer was vanaf 15 juni 2007 sprake van detachering tot aan het moment dat hij bij VDL in dienst is getreden. VDL is van mening dat er aanvankelijk geen sprake is geweest van detachering, maar van het inhuren van een dienst (contracting). De kantonrechter is van oordeel dat het voor de beoordeling van de vraag of sprake is van contracting of van detachering niet van belang is welke kwalificatie partijen aan hun relatie geven, maar hoe de feitelijke uitvoering van de werkzaamheden plaatsvindt, met name hoe het werk wordt aangestuurd. Een belangrijk kenmerk van contracting is dat de feitelijke leiding over de uit te voeren werkzaamheden ligt bij de partij die de opdracht heeft aangenomen (Getronics c.q. CapGemini). Bij detachering ligt de feitelijke leiding over de uit te voeren werkzaamheden bij de inlener (VDL). De kantonrechter komt tot de conclusie dat er vanaf 15 juni 2007 sprake is geweest van detachering van werknemer bij VDL. De werkzaamheden en omstandigheden waaronder werknemer zijn werkzaamheden verrichtte, voldoen aan de maatstaf van het *Van Tuinen/Wolters*-arrest. Er kan dus worden vastgesteld dat er sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap. Het verzoek van werknemer tot betaling van het restant van de ontslagvergoeding zal worden toegewezen.

Opzegtermijn

Werknemer stelt zich op het standpunt dat als vast komt te staan dat uitgegaan moet worden van een datum indiensttreding van 15 juni 2007, bij de vaststellingsovereenkomst ten onrechte uit is gegaan van een opzegtermijn van drie maanden (in plaats van de wettelijke opzegtermijn van vier maanden bij een overschrijding van vijftien jaren). VDL is van mening dat geen plaats meer is om een langere opzegtermijn te vorderen, nu finale kwijting is overeengekomen. De kantonrechter stelt vast dat partijen van de finale kwijting hebben uitgezonderd de 'mutatie datum in dienst' omdat een mogelijke wijziging van de datum in dienst gevolgen kan hebben voor het berekenen van de *ontslagvergoeding*. Dat betekent dat partijen de *datum einde arbeidsovereenkomst* niet hebben uitgezonderd van de finale kwijting. De *ontslagvergoeding* kan wel wijzigen onder invloed van een mutatie van de datum in dienst. Dat doet de vraag opkomen of het begrip 'ontslagvergoeding' tussen partijen wellicht een ruimere betekenis heeft, namelijk als het geheel aan vergoedingen dat werknemer toekomt in het kader van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waar de loonbetaling over de opzegtermijn onderdeel van is. Naar het oordeel van de kantonrechter moet voor de uitleg van het begrip te rade worden gegaan in het sociaal plan. Voor uitleg van een sociaal plan is de zogenoemde cao-norm van belang. Uit niets blijkt dat met de term "ontslagvergoeding" meer wordt bedoeld dan de op de transitievergoeding gebaseerde vergoeding. Daarom valt naar het oordeel van de kantonrechter het loon over die opzegtermijn niet onder het begrip "ontslagvergoeding".

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:2789

Zaaknummer: 11424902/AZ/24-125

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: F.L.H.F.A.H. Wolfs

Wetsartikelen: 7:673 BW en 7:672 bW

RECHTSPRAAK

Verzoek van werkgeefster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 27 juni 2022 bij HANOS Doetinchem B.V. (hierna: Hanos) in dienst getreden in de functie van medewerker food. HANOS heeft werknemer op 20 november 2024 op staande voet ontslagen. De beschikking in deze zaak en in de zaak waar het ontslag op staande voet aan de orde is, is bepaald op dezelfde dag. HANOS verzoekt de kantonrechter werknemer te veroordelen om aan haar een bedrag van € 3.499,20 bruto te betalen, omdat werknemer een dringende reden heeft gegeven voor het ontslag op staande voet.

Oordeel

Omdat in de zaak van het ontslag op staande voet de kantonrechter dit ontslag heeft vernietigd is niet voldaan aan het bepaalde in artikel 7:677 lid 2 BW. Dit betekent dat het verzoek tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2578

Zaaknummer: 1502207 \ HA VERZ 25-5

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: E.H. Copini en M.P.A. Bos

Wetsartikelen: 7:677 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens veelvuldig te laat komen afgewezen. Tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g- grond toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 27 juni 2022 in dienst bij HANOS Doetinchem B.V. (hierna: Hanos) in de functie van medewerker food met een loon van € 2.430 bruto per maand en 8% vakantietoeslag. Het huishoudelijk reglement van HANOS bevat bepalingen met betrekking tot werktijden en ziekmelding. Op 19 mei 2022 heeft HANOS werknemer schriftelijk een officiële waarschuwing gegeven voor te laat komen op 17 mei 2023 en voor twee keer in de week van 8 mei 2023. Op 28 juni 2023 volgt een officiële waarschuwing voor ongeoorloofde afwezigheid. Op 11 maart 2024 heeft HANOS werknemer een officiële waarschuwing gestuurd voor het niet naleven van de controlevoorschriften. Op 20 augustus respectievelijk 31 oktober 2024 volgen nog twee officiële waarschuwingen wegens het niet op het werk verschijnen en werkweigering. Op 20 november 2024 volgt een ontslag op staande voet: ondanks de diverse waarschuwingen en gesprekken is werknemer niet op het werk verschenen en wordt hem verweten de werktijden te hebben overtreden. Werknemer verzoekt vernietiging en wedertewerkstelling omdat hij van oordeel is dat de aan hem medegedeelde ontslagredenen niet als dringende redenen kunnen worden aangemerkt. Het verweer van HANOS mondt uit in een (voorwaardelijk) tegenverzoek. Indien de kantonrechter het verzoek tot vernietiging van het ontslag toewijst, verzoekt HANOS de kantonrechter de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair op grond van verwijtbaar handelen, subsidiair op grond van disfunctioneren en meer subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is. Hanos heeft aangevoerd dat de dringende reden voor haar voornamelijk bestaat uit het niet opvolgen van de bij HANOS geldende regels ten aanzien van de werktijden en het zich ziek melden. Daarnaast is ook het weigeren van een redelijke opdracht in de uitvoering van het werk (zoals de opdracht te gaan werken op de emballage-afdeling) volgens HANOS aan te merken als een

overtreding van de regels. Ten aanzien van het zich ziekmelden wijst HANOS op het huishoudelijk reglement waaraan werknemer zich moet houden. Naar het oordeel van de kantonrechter blijkt dat in dit huishoudelijk reglement de door HANOS voorgestane wijze van zich ziek melden niet is vastgelegd. Dat betekent dat HANOS werknemer niet met succes het verwijt maken dat hij zich niet aan de voorschriften voor het zich ziek melden heeft gehouden. Over de afwezigheid van werknemer in augustus 2024 overweegt de kantonrechter dat had HANOS er zonder ander bericht van uit moeten gaan dat werknemer ziek was omdat werknemer op 15 augustus 2024 naar huis was gegaan nadat hij was flauwgevallen. HANOS heeft in de waarschuwingsbrief van 20 augustus 2024 geschreven dat zij geen ziekmelding heeft ontvangen. Daarmee heeft HANOS zich naar het oordeel van de kantonrechter te formeel opgesteld en kan zij werknemer niet verwijten dat hij vanaf 16 augustus 2024 zonder bericht niet op het werk is verschenen. HANOS heeft verder als dringende reden aangevoerd dat werknemer op 30 oktober 2024 een redelijke opdracht, namelijk een uur bijspringen op de emballageafdeling, heeft geweigerd en dat hij ondanks waarschuwingen veelvuldig te laat kwam. Naar het oordeel van de kantonrechter is niet komen vast te staan dat de omvang en de frequentie van het te laat komen door werknemer zo ernstig is dat dit een dringende reden voor HANOS oplevert. De conclusie is dat de door HANOS aan werknemer verweten gedragingen zowel afzonderlijk als tezamen geen dringende reden voor het ontslag op staande voet opleveren. Daarbij weegt de kantonrechter ook de persoonlijke omstandigheden van werknemer mee. Het (voorwaardelijk) tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt echter toegewezen op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, gebaseerd op de gedragingen van werknemer.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:2585

Zaaknummer: 11495647 \ HA VERZ 25-3

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: E.H. Copini en M.P.A. Bos

Wetsartikelen: 7:699 BW; 7:671b BW; 7:676 BW; 7:678 BW; 7:687 BW