

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 20, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof van Justitie van de Europese Unie

Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:341 08-05-2025

Hof

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:702 29-04-2025

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:483 29-04-2025

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1076 22-04-2025

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1068 22-04-2025

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:402 18-02-2025

Rechtbank

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:1664 06-05-2025

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:2932 06-05-2025

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2748 02-05-2025

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4696 01-05-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5440 30-04-2025

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4695 30-04-2025

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2068 30-04-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5348 29-04-2025

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2710 29-04-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5274 29-04-2025

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:2929 29-04-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:2926](#) 25-04-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5484](#) 25-04-2025
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:2927](#) 25-04-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5452](#) 25-04-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2681](#) 24-04-2025
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2697](#) 17-04-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:2357](#) 15-04-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:4614](#) 10-04-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5579](#) 08-04-2025
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:2756](#) 07-04-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:4980](#) 03-04-2025
[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5268](#) 27-03-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2746](#) 05-02-2025
[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2024:7031](#) 18-12-2024
[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2023:7314](#) 17-11-2023

RECHTSPRAAK

Gelijkebehandelingsnorm Kaderrichtlijn tijdelijk arbeid verzet zich tegen onderscheid in sectorale socialezekerheidspremies bepaalde tijd (basis van werkelijke uren) en vaste dienst (forfaitaire uren).

Feiten

In deze procedure wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst (Richtlijn 1999/70/EG) aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling krachtens welke de door de werkgevers van landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verschuldigde socialezekerheidsbijdragen worden berekend op basis van de beloning die aan die werknemers is betaald voor de dagelijks daadwerkelijk gewerkte uren, terwijl de door de werkgevers van landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verschuldigde socialezekerheidsbijdragen worden berekend op basis van de beloning die is vastgesteld voor een dagelijkse arbeidstijd van een vooraf in het nationale recht vastgesteld aantal uren (6,5 uur).

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Arbeidsvoorwaarde

Of sprake is van een arbeidsvoorwaarde wordt bepaald door de arbeidsverhouding tussen de werkgever en werknemer. Bijgevolg vallen onder het begrip “beloning” en derhalve onder “arbeidsvoorwaarden” in de zin van clause 4 van de raamovereenkomst, de pensioenen die worden bepaald door de arbeidsverhouding die de werknemer verbindt met zijn werkgever, maar niet die welke worden verleend krachtens een wettelijke regeling die wordt gefinancierd door werknemers, werkgevers en eventueel door de overheid, wier bijdragen niet zozeer worden bepaald door de arbeidsverhouding als wel door overwegingen van sociaal beleid [zie in die zin HvJ EG 15 april 2008, *Impact*, C-268/06, ECLI:EU:C:2008:223, punt 131 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en HvJ EU 7 april 2022, *Ministero della Giustizia e.a.* (Status van de Italiaanse vrederechters), C-236/20, ECLI:EU:C:2022:263, punt 36]. Een pensioen dat slechts

geldt voor een bijzondere categorie werknemers, dat wordt uitgekeerd op grond van de arbeidsverhouding tussen de betrokkenen en hun voormalige werkgever, dat rechtstreeks afhankelijk is van het aantal dienstjaren, en waarvan het bedrag wordt berekend op basis van het laatste loon, kan derhalve onder clause 4 vallen (zie in die zin HvJ EU 10 juni 2010, *Bruno e.a.*, C-395/08 en C-396/08, ECLI:EU:C:2010:329, punten 46 en 47). In casu staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde bijdragen dienen voor de betaling van socialezekerheidsuitkeringen die worden verstrekt op grond van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, dan wel op grond van een wettelijk sociaalzekerheidsstelsel. Dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde bijdragen door de werkgevers aan de INPS en niet aan de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde landarbeiders moeten worden betaald, is in dit verband niet beslissend (zie in die zin *Bruno e.a.*, punt 50). Indien vaststaat dat de socialezekerheidsuitkeringen die worden gefinancierd door de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde bijdragen, uitsluitend van belang zijn voor landarbeiders of voor een categorie werknemers waartoe zij behoren, dat deze uitkeringen rechtstreeks afhangen van die bijdragen, en dat deze bijdragen worden berekend op basis van de beloning die aan de landarbeiders in de hoofdgedingen is betaald voor de arbeid die zij bij hun werkgever hebben verricht, moet worden geoordeeld dat deze bijdragen onder de „arbeidsvoorwaarden” in de zin van die clause kunnen vallen.

Onderscheid

De door de werkgevers van landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verschuldigde socialezekerheidsbijdragen lijken krachtens artikel 1 van voorlopig wetsbesluit nr. 338/1989 juncto artikel 40 lid 1 van de cao te zijn berekend op basis van de beloning die is betaald voor de dagelijks daadwerkelijk gewerkte uren, terwijl diezelfde bijdragen voor landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krachtens dat artikel 1 juncto artikel 30 lid 1 van de cao lijken te zijn berekend op basis van een beloning die is vastgesteld voor een dagelijkse arbeidstijd van 6,5 uur. De beloning en bijgevolg de socialezekerheidsbijdragen voor landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd lijken derhalve te zijn berekend op basis van een forfaitair vastgestelde dagelijkse arbeidstijd, dat wil zeggen op algemene en abstracte wijze, en niet op basis van de daadwerkelijk door hen gewerkte uren, zoals het geval is voor landarbeiders met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het is dus mogelijk dat voor landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd socialezekerheidsbijdragen worden betaald voor niet-gewerkte uren, terwijl deze mogelijkheid voor landarbeiders met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur is uitgesloten.

Geen objectieve rechtvaardiging

In casu hebben verzoeksters in de hoofdgedingen als objectieve redenen voor de ongelijke behandeling tussen landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangevoerd dat eerstgenoemde werknemers overeenkomstig artikel 18 onder a van de cao zijn aangeworven voor de uitvoering van kortdurende, seizoensgebonden of occasionele werkzaamheden, voor bepaalde werkfasen of ter vervanging van afwezige werknemers. De redenen waarom deze werknemers voor bepaalde tijd in dienst zijn genomen en die verband houden met de specifieke kenmerken van de arbeid in de landbouw, rechtvaardigen aldus dat zij niet noodzakelijkerwijs gedurende 6,5 uur per dag of 39 uur per week ter beschikking van de werkgever staan. Die beoordeling is in overeenstemming met de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst, volgens welke de raamovereenkomst de algemene beginselen en minimumvoorschriften bevat met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, onder erkenning van het feit dat bij de nadere toepassing ervan rekening moet worden gehouden met de specifieke nationale, sectoriële en seizoenssituaties. In Italië wordt echter wegens het tijdelijke karakter van de in de landbouwsector uit te voeren taken 90% van de landarbeiders in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Er moet echter, gelet op de in de punten 57 en 58 van het onderhavige arrest vermelde rechtspraak, worden geoordeeld dat die redenen geen objectieve redenen vormen op grond waarvan de betrokken landarbeiders ongelijk kunnen worden behandeld, aangezien zij slechts op de duur zelf van de arbeid zijn gebaseerd. Verzoeksters stellen weliswaar dat er redenen zijn die rechtvaardigen dat werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet noodzakelijkerwijs gedurende 6,5 uur per dag of 39 uur per week ter beschikking staan van de werkgever en dat socialezekerheidsbijdragen bijgevolg slechts worden betaald voor het aantal daadwerkelijk op een dag gewerkte uren, maar deze argumenten verklaren niet waarom voor werknemers met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, die hetzelfde of soortgelijk werk verrichten als een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de arbeidstijd verplicht moet worden vastgesteld op 39 uur per week, met het gevolg dat socialezekerheidsbijdragen moeten worden betaald voor 6,5 uur arbeid per dag, ongeacht het aantal daadwerkelijk op een dag gewerkte uren. Bij gebreke van objectieve redenen moet worden vastgesteld dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst zich ertegen verzet dat wat betreft de beloning en de bijdragen aan een ondernemings- en sectoriële regeling inzake sociale zekerheid die op basis van die beloning worden berekend, landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zoals die welke in de hoofdgedingen aan de orde zijn, verschillend worden behandeld.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat clause 4, punt 1, van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling, zoals uitgelegd door de hoogste nationale rechterlijke instantie, krachtens welke de door de werkgevers van landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verschuldigde socialezekerheidsbijdragen ter financiering van prestaties uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid worden berekend op basis van de beloning die aan die werknemers is betaald voor de dagelijks daadwerkelijk gewerkte uren, terwijl de door de werkgevers van landarbeiders met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verschuldigde socialezekerheidsbijdragen worden berekend op basis van een in het nationale recht vastgestelde beloning voor een forfaitaire dagelijkse arbeidstijd, ongeacht de daadwerkelijk gewerkte uren.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 08-05-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:341

Zaaknummer: C-212/24, C-226/24 en C-227/24

Rechters: D. Gratsias, E. Regan en B. Smulders

Wetsartikelen: 4 Richtlijn 1999/70/EG

RECHTSPRAAK

Toewijzing loonvordering werknemer. Werkgever heeft vordering op mondelinge behandeling erkend.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 8.580 bruto ter zake van achterstallig salaris, een bedrag van € 2.860 bruto per maand (exclusief emolumenten) vanaf 1 februari 2025 tot aan de dag dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig eindigt, de wettelijke verhoging (€ 4.290 bruto) en rente.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer toe, nu deze naar haar aard spoedeisend zijn en door werkgeefster op de mondelinge behandeling zijn erkend.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2748

Zaaknummer: 11617233 VV EXPL 25-14 (E)

Rechters: mr. Luijks

Advocaten: M.J. Blom

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Overlap werkingssfeer Bpf MITT en Bpf Detailhandel. Werkgever verricht zowel MITT-activiteiten als Detailhandelsactiviteiten. Wordt detailhandel in loonbedrag overtroffen door loonbedrag in verband met andere activiteiten werkgever? Hof acht benoeming deskundige aangewezen.

Feiten

Bedrijfstakpensioenfondsen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (hierna: Bpf MITT) en Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Detailhandel (hierna: Bpf Detailhandel) zijn verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. G-Star Raw C.V. (hierna: G-Star) had al voordat de verplichtstelling van Bpf MITT van toepassing werd een eigen pensioenregeling, zodat G-Star in 2000 is vrijgesteld van deelneming. G-Star heeft zich per 1 april 2019 aangesloten bij Bpf Detailhandel, maar heeft ook hier een vrijstelling van deelname verkregen, omdat de eigen pensioenregeling van G-Star als gelijkwaardig aan de regeling van Bpf Detailhandel werd beoordeeld. In 2020 heeft Bpf MITT aan G-Star bericht de gelijkwaardigheid van de eigen pensioenregeling opnieuw te willen toetsen. G-Star heeft daarop aangegeven dat zij de afgelopen jaren een transitie heeft doorgemaakt van ontwerp- en groothandelorganisatie naar een organisatie die vooral gericht is op de verkoop van kleding aan consumenten. Op pensioengebied heeft dit volgens G-Star tot gevolg dat zij niet langer onder Bpf MITT valt, maar dat de pensioenregeling van Bpf Detailhandel qua werkingssfeer past bij G-Star. Bpf MITT stelt zich op het standpunt dat G-Star onder de werkingssfeer van de verplichtstelling tot deelneming in Bpf MITT valt en heeft in dat kader in eerste aanleg onder meer een verklaring voor recht gevorderd. Bpf Detailhandel heeft als tussenkomende partij onder meer gevorderd een verklaring voor recht dat G-Star uitsluitend onder de werkingssfeer valt van Bpf Detailhandel. De kantonrechter heeft kort gezegd geoordeeld dat G-Star onder de werkingssfeer van Bpf Detailhandel valt. Bpf MITT heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Omdat tussen partijen niet in geschil is dat G-Star (in beperkte mate) MITT-activiteiten (ontwerpen en laten maken) verricht, staat vast dat G-Star onder de

werkingssfeerbepaling van het verplichtstellingsbesluit van Bpf MITT valt. Voorts is komen vast te staan dat G-Star groothandelsactiviteiten verricht en dat deze activiteiten onder de werkingssfeerbepaling van de verplichtstelling van Bpf Detailhandel vallen. Omdat G-Star naast MITT-activiteiten ook Detailhandelsactiviteiten uitvoert, moet worden beoordeeld of 'de detailhandel in loonbedrag overtroffen wordt door het loonbedrag in verband met andere in die onderneming plaatsvindende bedrijvigheid' (vgl. het verplichtstellingsbesluit van Bpf Detailhandel). Naar het oordeel van het hof moet in dat kader beoordeeld worden hoeveel werknemers (in de zin van fte's) van G-Star ondersteunende werkzaamheden verrichten ten behoeve van de Detailhandelsactiviteiten die G-Star zelf verricht, te weten de groothandel en exploitatie van E-Store. Die werknemers en de daarmee gepaard gaande loonsom kunnen worden toegerekend aan de Detailhandel. Het hof heeft hieromtrent behoefte aan nadere voorlichting door een deskundige over de bedrijfsactiviteiten van G-Star. Het hof acht benoeming van een deskundige dan ook aangewezen en verzoekt partijen gezamenlijk een deskundige voor te stellen. Voorts krijgen partijen de gelegenheid zich uit te laten over de voorlopig geformuleerde vraagstelling. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1068

Zaaknummer: 200.336.614/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, F.J. van de Poel en W. Aardenburg

Advocaten: E. Luttjens, P.G. Vestering en M.W. Minnaard

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Kernactiviteit werkgever ligt bij verkoop van kleding aan particulieren. Werkgever is dan ook terecht verplicht aangesloten bij Bpf Detailhandel, ondanks overlap met werkingssfeer Bpf MITT. In Bpf MITT wordt hoofdzakelijkheids criterium ingelezen en daar voldoet werkgever niet aan.

Feiten

Bedrijfstakpensioenfondsen Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie (hierna: Bpf MITT) en Bedrijfstakpensioenfondsen voor de Detailhandel (hierna: Bpf Detailhandel) zijn verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen. G-Star Raw C.V. (hierna: G-Star) had al voordat de verplichtstelling van Bpf MITT van toepassing werd een eigen pensioenregeling, zodat G-Star in 2000 is vrijgesteld van deelneming. G-Star heeft zich per 1 april 2019 aangesloten bij Bpf Detailhandel, maar heeft ook hier een vrijstelling van deelname verkregen, omdat de eigen pensioenregeling van G-Star als gelijkwaardig aan de regeling van Bpf Detailhandel werd beoordeeld. In 2020 heeft Bpf MITT aan G-Star bericht de gelijkwaardigheid van de eigen pensioenregeling opnieuw te willen toetsen. G-Star heeft daarop aangegeven dat zij de afgelopen jaren een transitie heeft doorgemaakt van ontwerp- en groothandelorganisatie naar een organisatie die vooral gericht is op de verkoop van kleding aan consumenten. Op pensioengebied heeft dit volgens G-Star tot gevolg dat zij niet langer onder Bpf MITT valt, maar dat de pensioenregeling van Bpf Detailhandel qua werkingssfeer past bij G-Star. Bpf MITT stelt zich op het standpunt dat G-Star onder de werkingssfeer van de verplichtstelling tot deelneming in Bpf MITT valt en vordert in dat kader onder meer een verklaring voor recht. Bpf Detailhandel vordert als tussenkomende partij onder meer een verklaring voor recht dat G-Star uitsluitend onder de werkingssfeer valt van Bpf Detailhandel.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Reikwijdte en overlap verplichtstellingsbesluiten

In deze zaak is in geschil wat de reikwijdte is van de verplichtstellingsbesluiten Bpf MITT en Bpf Detailhandel. Kort gezegd geldt de verplichtstelling van Bpf MITT voor werkgevers die in hun bedrijf kleding (doen) vervaardigen of bewerken. In het besluit is geen hoofdzakelijkheids criterium opgenomen. De verplichtstelling van Bpf Detailhandel geldt voor werkgevers in de detailhandel, waarbij de loonsom besteed aan detailhandel minstens 50% is. Het probleem dat zich hierbij kan voordoen is dat een werkgever meer dan 50% van zijn loonsom besteedt aan detailhandel, maar daarnaast ook kleding vervaardigt of bewerkt binnen zijn bedrijf. Deze werkgever zou bij strikte toepassing van de verplichtstellingsbesluiten zowel onder de werkingssfeer van Bpf MITT als Bpf Detailhandel vallen.

G-star is detailhandelsbedrijf

Uit de overgelegde stukken kan worden afgeleid dat het hoofdkantoor van G-Star zich voornamelijk bezighoudt met aan retail gerelateerde ondersteunende activiteiten. Het gaat dan om werkzaamheden zoals inkoop, marketing, finance, logistiek en IT ten behoeve van de verkoop van kleding aan consumenten door de eStore en de fysieke winkels. De totale omzet van de G-Star Groep bestaat sinds enkele jaren voor meer dan 50% uit de verkoop van kleding aan consumenten. Het zwaartepunt van de bedrijfsactiviteiten van G-Star – en daarmee haar kernactiviteit – ligt bij de verkoop van kleding aan particulieren. Dit leidt tot de conclusie dat G-Star als detailhandelsbedrijf in de zin van het verplichtstellingsbesluit Bpf Detailhandel dient te worden aangemerkt en dus terecht verplicht is aangesloten bij Bpf Detailhandel.

Dubbele verplichtstelling?

Bij overlap van werkingssferen van de verplichtstellingsbesluiten dienen de sociale partners zelf een oplossing te vinden (vgl. Beleidsregels Toetsingskader Wet Bpf 2000). Bpf Detailhandel en Bpf MITT zijn sinds medio 2020 in overleg over dit onderwerp, maar kunnen niet tot concrete afspraken komen. Teneinde partijen duidelijkheid te bieden legt de kantonrechter het verplichtstellingsbesluit MITT op het punt van de werkingssfeer uit. Doelstelling van de verplichtstelling is het elimineren dan wel voorkomen van concurrentie in de bedrijfstak op de arbeidsvoorwaarde pensioen en het creëren van een uniforme pensioenvoorziening voor iedereen in de bedrijfstak. Nu duidelijk is dat G-Star in de bedrijfstak Detailhandel haar kernactiviteit verricht, zou deze doelstelling worden doorkruist door ook aansluiting in een andere bedrijfstak verplicht te stellen. Dit leidt tot de conclusie dat de werkingssfeer in het verplichtstellingsbesluit Bpf MITT beperkt dient te worden uitgelegd. In geval van overlap, zoals in de onderhavige situatie, dient die beperkte uitleg ertoe dat een dubbele aansluiting wordt voorkomen en daarmee wordt nagestreefd dat er geen sprake is van verplichte deelname aan meer dan één pensioenfonds. Daarom wordt het hoofdzakelijkheids criterium ingelezen, in die zin dat werkgevers verplicht zijn aangesloten

indien en voor zover een bedrijf hoofdzakelijk MITT-activiteiten verricht. Nu G-Star niet aan dat criterium voldoet, zijn de vorderingen van Bpf MITT niet toewijsbaar. De verklaringen voor recht die Bpf Detailhandel heeft gevorderd ten aanzien van G-Star zijn wel toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-11-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:7314

Zaaknummer: 10064717 CV EXPL 22-11025

Rechters: M.W. van der Veen

Advocaten: E. Luttjens en P.G. Vestering

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Werknemer doet verzoek om vernietiging van ontslag op staande voet, dan wel een billijke vergoeding. Niet-ontvankelijk wegens het niet opnemen van de juiste eenmanszaak als werkgever.

Feiten

Werknemer was sinds 22 juli 2024 in dienst bij RealNetwork Services. De arbeidsovereenkomst is bij brief van 19 november 2024 door RealNetwork Services buitengerechtelijk vernietigd op grond van dwaling, en subsidiair is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer vordert vernietiging van dit ontslag en dat RealNetwork Services B.V. het salaris weer moet doorbetalen, dan wel een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. RealNetwork Services stelt dat werknemer niet-ontvankelijk moet worden verklaard in zijn verzoeken, omdat RealNetwork Services B.V. niet de werkgever van werknemer is. Voor het geval werknemer wél ontvankelijk is, stelt RealNetwork Services dat de verzoeken moeten worden afgewezen en verzoekt zij op haar beurt om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer niet-ontvankelijk is in zijn verzoeken, omdat hij de verkeerde partij in rechte heeft betrokken. Er is geen sprake van een kennelijke verschrijving: het opnemen van “RealNetwork Services B.V.” in plaats van de juiste (eenmanszaak) vormt een wezenlijke vergissing. Uit de arbeidsovereenkomst en de KvK-gegevens bleek duidelijk wie de werkgever was. Ook na de waarschuwing in de brief van 21 januari 2025 heeft werknemer nagelaten om tijdig rectificatie te verzoeken. De kantonrechter acht het niet wenselijk om een uitspraak te doen jegens een niet-bestaande of onjuiste partij, omdat dat zou kunnen leiden tot executieproblemen. De inhoudelijke beoordeling van de zaak blijft daarom achterwege. Werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:4980

Zaaknummer: 11453660 VZ VERZ 24-10377

Advocaten: T. Harmankaya en M.C.V. Dornstedt

Wetsartikelen: 237 Rv

RECHTSPRAAK

Werkgeefster past onterecht loonstop in plaats van loonopschorting toe nu werkneemster niet fysiek is verschenen. Ook het niet meewerken aan mediation is geen grond voor een loonstop. Alsnog loon verschuldigd na rapport bedrijfsarts.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 februari 2016 in dienst bij werkgeefster als administratief medewerkster. Op 20 december 2023 heeft zij in een gesprek met X aangegeven te willen stoppen met werken. Kort daarna meldde zij zich ziek. Tussen partijen is begin 2024 nog schriftelijk contact geweest om met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst te beëindigen, maar wegens de arbeidsongeschiktheid van werkneemster is besloten dit niet door te zetten. De bedrijfsarts heeft geoordeeld dat sprake is van ziekte en werkgerelateerde problematiek. Gesprekken tussen partijen hebben alleen via beeldbellen plaatsgevonden. Toen werkneemster niet fysiek verscheen bij een afspraak met de bedrijfsarts op 14 november 2024 en later ook niet meewerkte aan mediation, heeft werkgeefster per 15 november 2024 de loonbetaling stopgezet. In februari 2025 werd het loon hervat. Werkneemster vordert betaling van achterstallig loon, wettelijke verhoging, rente en buitengerechtelijke kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster had vanaf 15 november 2024 geen loonstop mogen toepassen, maar in dit geval was een loonopschorting wel mogelijk. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster van werkneemster mocht verlangen dat zij de bedrijfsarts fysiek zou bezoeken. Werkgeefster heeft, nadat werkneemster had laten weten niet in staat te zijn de bedrijfsarts fysiek te bezoeken, bij de bedrijfsarts navraag gedaan of een fysieke afspraak noodzakelijk was en of werkneemster daartoe in staat werd geacht. De bedrijfsarts heeft bevestigd dat dit nodig was en dat werkneemster daartoe ook in staat was. Omdat werkneemster destijds geen (medische) stukken heeft overgelegd waaruit bleek dat zij niet in staat was om de bedrijfsarts fysiek te bezoeken, heeft werkgeefster de betaling van het loon met ingang van 15 november 2024 op goede gronden opgeschort.

Mediaton

Tussen partijen is voorts in geschil of werkgeefster gerechtigd was om een loonstop toe te passen vanaf 18 december 2024 wegens het niet meewerken aan mediation. De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster op deze grond geen loonstop mocht toepassen. Uit de probleemanalyse van de bedrijfsarts volgt dat naast de ziekte sprake is van een werkgerelateerd probleem. De bedrijfsarts adviseert daarom contact met elkaar op te nemen en in gesprek te gaan om tot een wederzijdse oplossing te komen. Voor zover dat niet mocht lukken, is het advies om via mediation te kijken wat de opties zijn. De mediation is aldus aanbevolen om tot een oplossing te komen voor het werkgerelateerde probleem en stond los van de geconstateerde arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Niet is gebleken dat dit advies is veranderd en dat, na het beëindigen van de pendelmediation door de mediator op 27 november 2024, de mediation bedoeld was om werkneemster in staat te stellen passende arbeid te verrichten. Dat zou ook tegenstrijdig zijn gelet op het bericht van de bedrijfsarts in de bijgestelde probleemanalyse, waarin is opgenomen dat op korte termijn hervatting van de eigen of passende werkzaamheden niet wordt verwacht.

De kantonrechter oordeelt derhalve dat werkgeefster ten onrechte een loonstop heeft toegepast en vanaf 15 november 2024 alleen het loon had mogen opschorten. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat het loon over de periode van 15 november 2024 tot en met 19 februari 2025 alsnog moet worden betaald. Door de rapportage van de bedrijfsarts van 18 maart 2025 staat vast dat werkneemster nog steeds arbeidsongeschikt is en herstel binnen drie maanden niet te verwachten valt, zodat ook mediation geen zin meer heeft. Dat betekent dus dat werkgeefster gehouden is alsnog het loon te betalen over de periode van 15 november 2024 tot en met 19 februari 2025. Werkgeefster wordt daarom veroordeeld tot betaling van het achterstallige loon over de genoemde periode, de buitengerechtelijke kosten en het verstrekken van loonstroken. De wettelijke verhoging en rente worden afgewezen, evenals de gevorderde dwangsom. Werkgeefster moet daarnaast ook de proceskosten betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5579

Zaaknummer: 11522344 VV EXPL 25-62

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: D.M. Lai en J.J.C. Delahaye

Wetsartikelen: 7:629 lid 3 BW en 7:629 lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Partijen hebben een geschil over toepasselijkheid en vernietigbaarheid van overeengekomen concurrentiebeding. Kantonrechter schorst het beding in die zin dat werknemer zijn werkzaamheden bij nieuwe werkgever kan aanvangen.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2022 bij Autobedrijf Van Mossel B.V. (hierna: Van Mossel) in dienst getreden. Van Mossel is onderdeel van de Van Mossel Automotive Group. Deze groep exploiteert onder meer dealerbedrijven van verschillende automerken, schadeherstelbedrijven en leasebedrijven. Tussen partijen is – bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst en bij het wijzigen van de functie – een concurrentiebeding overeengekomen. Het is werknemer verboden om gedurende het dienstverband en twaalf maanden daarna werkzaamheden te verrichten voor een onderneming die vergelijkbaar is met, aanverwant is aan en/of anderszins concurreert met de onderneming van werkgever, binnen een straal van 50 kilometer vanaf de vestiging van werkgever waar werknemer regulier werkzaam is. Aan het overeengekomen concurrentiebeding is ook een boete verbonden.

Op 23 januari 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Van Mossel opgezegd per 1 maart 2025. Werknemer was op dat moment voornemens om aansluitend bij X in dienst te treden. Partijen verschillen van mening over de reikwijdte en de vernietigbaarheid van het concurrentiebeding. (De gemachtigden van) partijen hebben hierover gecorrespondeerd, maar dat heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer stelt dat het beding hem onredelijk belemmert in het verkrijgen van passende arbeid en dat het daarom (deels) vernietigd dan wel geschorst moet worden. Van Mossel stelt daarentegen dat het beding noodzakelijk is ter bescherming van haar bedrijfsbelangen en dat werknemer met zijn overstap naar X het beding schendt. Werknemer vordert in conventie schorsing van het concurrentiebeding en veroordeling van Van Mossel tot het betalen van een voorschot op een schadevergoeding op grond van artikel 7:611 BW. Van Mossel vordert in reconventie om werknemer te verbieden het concurrentiebeding te overtreden.

Oordeel

Tussen partijen is niet in geschil dat de afstand tussen Van Mossel en de nieuwe werkgever 46,39 kilometer bedraagt, oftewel minder dan 50 kilometer. Er zijn vooralsnog geen (voldoende) aanwijzingen dat het geografische bereik van het concurrentiebeding anders uitgelegd moet worden. Daarom gaat de kantonrechter er in dit kort geding van uit dat de werkzaamheden die werknemer bij de nieuwe werkgever wil gaan uitoefenen onder het concurrentiebeding vallen. De kantonrechter ziet echter wel aanleiding om het concurrentiebeding te schorsen. Van Mossel heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat haar bedrijfsdebet wordt aangetast. Indien in de bodemprocedure geoordeeld zou worden dat het bedrijfsdebet wél wordt aangetast, dan geldt nog steeds dat een belangenafweging moet plaatsvinden. De kantonrechter oordeelt dat in dit geval het belang van werknemer zwaarder weegt, mede gezien de aard van de nieuwe functie, de afstand tot de voormalige werkplek en het tijdsverloop. Het concurrentiebeding wordt daarom geschorst voor de duur van het dienstverband bij de nieuwe werkgever.

De vordering van werknemer tot betaling van een voorschot op een schadevergoeding wordt afgewezen, nu onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat Van Mossel ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2681

Zaaknummer: 11599074 VV EXPL 25-18 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: M. Voogt en N. Mauer

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet of beëindiging arbeidsovereenkomst door werknemer? Vernietiging ontslag op staande voet. Toewijzing loonvorderingen. Afwijzing tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemer is van augustus 2021 tot januari 2023 bij werkgever in dienst geweest. Op 1 augustus 2024 is hij opnieuw bij werkgever in dienst getreden. Werknemer en werkgever zijn mondeling overeengekomen dat werknemer voor 38 uur per week als kassamedewerker zou werken. Het salaris bedroeg recentelijk € 2.270,75 bruto per maand. Op 25 oktober 2024 kreeg werknemer te horen dat er geld uit de kassa was verdwenen en dat hij daarvan werd verdacht. Werknemer mocht daarom niet meer als kassamedewerker werken, maar moest aan de deur van de coffeeshop (identiteits)controles verrichten. Werkgever zou onderzoek naar de kastekorten doen aan de hand van camerabeelden van de zaak. Werknemer heeft nog korte tijd zijn werkzaamheden verricht. Op 4 december 2024 is een bedrag van € 2.167,86 bijgeschreven op de bankrekening van werknemer met de vermelding 'sal. Okt. 2024'. Bij brief van 15 januari 2025 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever onder meer meegedeeld dat werknemer het niet eens is met het ontslag op staande voet dat volgens hem is gegeven. Werknemer ontkent geld te hebben weggenomen uit de kassa of anderszins geld te hebben onttrokken. Werknemer stelt zich in deze brief beschikbaar voor het verrichten van zijn werkzaamheden en maakt aanspraak op loondoorbetaling vanaf november 2024. Werknemer stelt dat hij op 25 november 2024 op staande voet is ontslagen. Werknemer verzoekt de kantonrechter primair om het ontslag op staande voet te vernietigen en hem toe te laten tot het werk en achterstallig salaris te betalen. Subsidiair verzoekt werknemer om een schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 2.861,14 bruto, de transitievergoeding van € 340,61 bruto en een billijke vergoeding van € 9.809,64 bruto. Werkgever heeft een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst ingediend.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is in geschil of werkgever werknemer op staande voet heeft ontslagen of dat werknemer zelf van zijn werk is weggebleven. Werknemer heeft gesteld dat hij tot 10 november 2024 werkzaamheden aan de deur heeft verricht op aanwijzing van werkgever, die hem verdacht van diefstal. Op 10 november heeft werkgever hem naar huis gestuurd in afwachting van een onderzoek. Werknemer is tussen 10 en 25 november 2024 regelmatig in de coffeeshop aanwezig geweest en heeft meerdere keren gevraagd naar de stand van zaken. Op 25 november heeft volgens werknemer een mondeling ontslag op staande voet plaatsgevonden. Werkgever heeft dat betwist en aangevoerd dat werknemer zelf is gestopt met werken omdat hij de werkzaamheden niet leuk vond.

Er is geen sprake van een beëindiging met wederzijds goedvinden. De arbeidsovereenkomst kan dus alleen eenzijdig zijn beëindigd. Werkgever heeft zich op het standpunt gesteld dat werknemer zelf heeft opgezegd, maar dat standpunt heeft hij onvoldoende onderbouwd. Ook heeft hij niet onderzocht of werknemer werkelijk heeft willen stoppen. Er is geen sprake geweest van een opzegging door werknemer. Voldoende aannemelijk is geworden dat werkgever werknemer op 25 november 2024 op staande voet heeft ontslagen.

WhatsAppberichten ondersteunen het standpunt van werknemer. Werknemer heeft nadien ook gevraagd om uitleg en betaling van loon. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag is tijdig ingediend op 24 januari 2025. Ten aanzien van de rechtsgeldigheid van het ontslag geldt dat werkgever niet onverwijld heeft gehandeld. Werkgever is al eind oktober 2024 op de hoogte geweest van de verdenking, maar heeft pas op 25 november 2024 tot ontslag besloten. Ook heeft hij onvoldoende onderbouwd dat sprake is geweest van een dringende reden. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, zodat dit wordt vernietigd.

Omdat het ontslag wordt vernietigd, is de arbeidsovereenkomst blijven voortbestaan. Werkgever moet werknemer binnen zeven dagen na betekening van de beschikking weer tot het werk toelaten. Werkgever wordt daarnaast veroordeeld tot doorbetaling van het loon zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Het gevorderde loon over november en december 2024 en vanaf januari 2025 wordt toegewezen. De subsidiaire en meer subsidiaire verzoeken van werknemer zijn buiten bespreking gebleven, omdat de primaire verzoeken zijn toegewezen. Het voorwaardelijk tegenverzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst per 1 april 2025 is afgewezen. Werkgever heeft geen ontslaggrond genoemd en zijn verzoek niet onderbouwd. Het voorwaardelijk tegenverzoek wordt dus afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 07-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2756

Zaaknummer: 11509574 \ EJ VERZ 25-11

Rechters: A.S.M. Kuipers en M.B. Boon

Advocaten: S.A. van Lammeren

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft niet aan haar zorgplicht voldaan. Zelfs als moet worden aangenomen dat die getroffen veiligheidsmaatregelen als zodanig toereikend zijn (hetgeen niet vaststaat), is in het specifieke geval van werknemer onvoldoende aangedrongen en toegezien op de naleving ervan.

Feiten

In het tussenarrest heeft het hof bewijsopdrachten gegeven. Werknemer is toegelaten tot het leveren van bewijs dat hij bij zijn ziekmelding aan X op 6 mei 2020 ook heeft gemeld dat hem toen het gestelde arbeidsongeval is overkomen. Daarbij heeft het hof overwogen dat als in rechte vast komt te staan dat werknemer bij zijn ziekmelding daadwerkelijk aan X heeft gemeld dat hem het gestelde ongeval is overkomen, dan naar het oordeel van het hof voldoende bewezen is dat werknemer letsel heeft opgelopen tijdens de uitvoering van zijn werkzaamheden. Daarnaast heeft het hof werkgeefster toegelaten tot het leveren van bewijs dat zij werknemer uitdrukkelijk heeft geïnstrueerd niet zelfstandig door middel van fysieke kracht te pogen een vastgelopen pallet weer recht op de rollerbaan te zetten, maar dat een vastgelopen pallet door middel van computerbesturing volledig automatisch weer moet worden recht gezet zodat deze verder over de transportband kan worden vervoerd, en dat zij voldoende toezicht heeft gehouden op deze instructie. Na het tussenarrest heeft werkgeefster twee producties overgelegd. Een (geanonimiseerde) registratie van een incident uit 2020, niet zijnde het gestelde incident aangaande werknemer, en een afschrift van de zogenoemde managementreview 2020. Met het oog op de in het tussenarrest opgedragen bewijslevering zijn verder getuigen voorgebracht en gehoord.

Oordeel

Uit de verklaringen van werknemer en X, in onderlinge samenhang bezien, blijkt naar het oordeel van het hof voldoende dat werknemer bij zijn ziekmelding op 6 mei 2020 heeft gemeld dat hem toen tijdens zijn werkzaamheden voor werkgeefster het gestelde arbeidsongeval - het krijgen van hevige pijn aan de linkerzijde van zijn bovenlichaam, met name aan zijn schouder, de linkerzijde van zijn nek en zijn linkerarm en linkerhand bij het

verschuiven van of het trekken aan een pallet - is overkomen. Daarmee is in rechte komen vast te staan dat werknemer bij zijn ziekmelding op 6 mei 2020 daadwerkelijk aan X heeft gemeld dat hem het gestelde arbeidsongeval is overkomen. Ook staat vast – in samenhang met de overige vaststaande feiten – dat voldoende bewezen is dat werknemer tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden bij werkgeefster letsel heeft opgelopen. Dit betekent dat werkgeefster in beginsel aansprakelijk is voor de schade van werknemer. Dit is slechts anders als werkgeefster bewijst dat zij als werkgever aan haar zorgplicht heeft voldaan of dat de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan opzet of bewuste roekeloosheid.

Schending door werkgeefster van haar zorgplicht ex artikel 7:658 BW?

Naar het oordeel van het hof volgt uit de in deze zaak gebleken feiten en omstandigheden dat, zelfs als moet worden aangenomen dat die getroffen veiligheidsmaatregelen als zodanig toereikend zijn (hetgeen niet vaststaat), in het specifieke geval van werknemer onvoldoende is aangedrongen en toegezien op de naleving ervan. Zo volgt uit de verklaring van X dat het met enige regelmaat voorkwam dat grotere pallets vastliepen in de machine waarin pallets werden gewikkeld in folie, en dat het ook meer dan eens gebeurde dat de pallets dan zozeer waren vastgelopen dat zij alleen met gebruik van een koevoet konden worden losgewrikt. Verder volgt daaruit dat zij werknemer weliswaar heeft ontraden om vastgelopen pallets los te maken door zelf ertegen te duwen en eraan te trekken, maar dat zij hem dat niet heeft verboden maar slechts afgeraden. Het beroep van werkgeefster dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid slaagt niet. Het hof verklaart voor recht dat werkgeefster aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade als gevolg van het hem op 6 mei 2020 overkomen arbeidsongeval.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-02-2025

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:402

Zaaknummer: 200.321.098_01

Rechters: J.M.H. Schoenmakers, B.E.L.J.C. Verbunt en O.L. Nunes

Advocaten: A. Quispel en V.R. Pool

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering naar aanleiding van loonstop afgewezen. Grensoverschrijdend gedrag werkgever niet vast komen staan.

Feiten

Werkneemster is op 12 augustus 2019 in dienst gekomen bij NL-PSY in de functie van verpleegkundige. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 1 september 2022 gewijzigd. Vanaf die datum ging zij voor 36 uur per week werken in de functie van verpleegkundig specialist in opleiding. In de gewijzigde arbeidsovereenkomst is onder andere bepaald: *Indien werknemer de opleiding niet met succes afrondt zal werknemer aansluitend de functie van verpleegkundige vervullen. Indien werknemer de opleiding met succes afrondt zal werknemer aansluitend de functie van verpleegkundig specialist vervullen. (...) Gedurende de opleiding is functiegroep FWG 55 van toepassing.* In verband met de opleiding tot verpleegkundig specialist is een praktijkleerovereenkomst gesloten met vier partijen. Eind maart 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Op 28 maart 2024 heeft zij in verband met haar verzuim gesproken met de praktijkondersteuner van de bedrijfsarts. De praktijkondersteuner schrijft hierover aan de werkgever: *Er is geen sprake van een primair medische oorzaak voor dit verzuim, maar er zijn wel reële klachten als gevolg van een arbeidsconflict.* Op 15 april 2024 heeft er een gesprek plaatsgehad tussen werkneemster en X onder begeleiding van een onafhankelijke gespreksleider. Op 18 april 2024 stuurt NL-PSY aan werkneemster een e-mailbericht waarin staat dat de opleiding wordt beëindigd en dat van werkneemster wordt verwacht dat zij weer als verpleegkundige aan het werk gaat. Op (of omstreeks) 22 april 2024 heeft X aan werkneemster een wijziging van de arbeidsovereenkomst toegestuurd, waarin is opgenomen dat de opleiding wordt beëindigd en dat werkneemster met ingang van 23 april 2024 in de functie van verpleegkundige in dienst is met een salaris in functiegroep FWG 50. Werkneemster heeft dit stuk niet ondertekend. Op 23 april 2024 is aan werkneemster een loonstop opgelegd. Op 30 april 2024 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juni 2024. Zij heeft voor haar werkuren in de maand mei 2024 verlof opgenomen. Werkneemster vordert uitbetaling van achterstallig salaris over de periode 23 april 2024 tot 1 mei 2024.

Oordeel

Tussen partijen staat wel vast dat werkneemster niet heeft gewerkt en ook geen verlof heeft opgenomen in de periode van 23 april tot 1 mei 2024, waarover zij nu loon vordert. Ook staat vast dat de bedrijfsarts heeft geoordeeld dat werkneemster in die periode niet ziek was en dat er volgens de bedrijfsarts geen reden voor verzuim bestond. Volgens werkneemster is de door haar gestelde situatie ontstaan in september 2023. In het kader van de praktijkopleiding had zij toen een gesprek met X en daarin is hij tegen haar uitgevallen. Werkneemster stelt dat er sprake was van een woede-uitbarsting en machtsmisbruik. De kantonrechter kan op basis van de stellingen van werkneemster niet tot het oordeel komen dat er van de kant van NL-PSY sprake is geweest van een onveilige werkomgeving en grensoverschrijdend gedrag. Werkneemster heeft haar betoog onvoldoende concreet gemaakt om die conclusie te kunnen rechtvaardigen. De kantonrechter begrijpt dat de werkverhouding tussen werkneemster en X niet gelijkwaardig was. Werkneemster was immers een verpleegkundig specialist in opleiding en in die positie was zij afhankelijk van het oordeel van X als haar praktijkbegeleider en ook haar directeur. Die omstandigheid betekent echter niet dat X geen kritiek mocht hebben. De kantonrechter kan, bij gebreke van een voldoende feitelijke en concrete onderbouwing van werkneemster, onvoldoende de mogelijkheid uitsluiten dat die kritiek terecht was. Toen partijen er niet uitkwamen en werkneemster zich ziek heeft gemeld, oordeelde de bedrijfsarts dat er sprake was van een arbeidsconflict. Na de tweede ziekmelding was het oordeel van de bedrijfsarts niet anders. Partijen hebben daarna overleg gevoerd over een minnelijke regeling, maar het is hun niet gelukt om daarin tot overeenstemming te komen. In die situatie stond het werkneemster vrij om de arbeidsovereenkomst met NL-PSY op te zeggen zoals zij heeft gedaan. Werkneemster betwist niet dat zij onvoldoende verlofuren had om de gehele periode van 23 april tot 1 juni 2024 te overbruggen. Er bleven vijf werkdagen (één week) over. NL-PSY wilde werkneemster voor die resterende dagen houden aan de arbeidsovereenkomst en wilde dat zij kwam werken. Volgens NL-PSY kon zij die laatste werkdagen gebruiken om haar werk goed af te ronden en over te dragen. Werkneemster stelt zich nu op het standpunt dat dit niet van haar gevergd kon worden. De kantonrechter kan haar daarin geen gelijk geven. Er kan zoals hiervoor al is overwogen niet geconcludeerd worden dat er sprake is geweest van een onveilige werksituatie of grensoverschrijdend gedrag. Daar komt bij dat werkneemster niet arbeidsongeschikt was en dat NL-PSY zich ervoor heeft ingespannen dat werkneemster in die laatste periode geen contact meer hoefde te hebben met X. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft NL-PSY daarmee de belangrijkste belemmering voor werkneemster om nog één week voor NL-PSY te komen werken weggenomen. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de vordering moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2932

Zaaknummer: 11379305 \ CV EXPL 24-3908

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: T.H.T.T. Nguyen

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag van twee statutair bestuurders wegens boventalligheid en disfunctioneren. Niet gebleken van redelijke grond voor opzegging. Billijke vergoeding van € 250.000 bruto.

Feiten

Werknemers 1 en 2 hebben in 2007 RISQwise opgericht. Zij hebben in oktober 2022 hun aandelen in de besloten vennootschap verkocht aan PIB Group Ltd. ('PIB') en zijn per 21 december 2022 als statutair bestuurder bij RISQwise in dienst getreden. Op 28 februari 2024 hebben werknemers 1 en 2 te horen gekregen dat zij boventallig zijn geworden. Zij zijn toen met onmiddellijke ingang op non-actief gesteld. Bij besluit van de aandeelhoudersvergadering van 27 maart 2024 zijn werknemers 1 en 2 ontslagen als statutair bestuurders van RISQwise en zijn hun arbeidsovereenkomsten met inachtneming van de opzegtermijn van zes maanden opgezegd tegen 1 oktober 2024. Werknemers 1 en 2 zijn het met dat ontslag niet eens, omdat de opzegging in strijd is met artikel 7:669 lid 1 BW wegens het ontbreken van een redelijke grond. Bovendien stellen zij dat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van RISQwise. Werknemers 1 en 2 maken om die reden aanspraak op een billijke vergoeding. De kantonrechter moet beoordelen of RISQwise een redelijke grond had voor de opzegging van de arbeidsovereenkomsten. Aan het ontslag zijn de a-grond en de d-grond ten grondslag gelegd.

A-grond

De rechtbank merkt hier allereerst op dat de stelling dat RISQwise geen twee zelfstandige, voltijds directieposities heeft, zich niet verhoudt met het gegeven dat werknemers 1 en 2 daarvoor wel in december 2022 zijn aangenomen. Volgens de arbeidsovereenkomsten zijn zij immers beiden aangesteld als managing director van RISQwise, beiden voor 40 uur per week. Uit de toelichting van RISQwise blijkt wel dat PIB Group bij het aangaan van de samenwerking met werknemers 1 en 2 voor ogen stond dat zij ergens tussen 2024 en 2026 'het stokje' van de CEO van Light zouden overnemen, nadat hij hen 'op vlieghoogte' zou hebben gebracht, en dat de activiteiten van RISQwise zouden worden geïntegreerd met die van Light zodat werknemers 1 en 2 dan 'de scepter zouden zwaaien' over die geïntegreerde activiteiten.

Dat doet er echter niet aan af dat zij een arbeidsovereenkomst met RISQwise hadden voor de functie van managing director bij die onderneming, niet met Light of voor een functie bij Light. Het is de rechtbank gebleken dat de samenwerking tussen werknemers 1 en 2 aan de ene kant en de CEO van Light aan de andere kant niet is verlopen zoals was gehoopt. Volgens RISQwise zijn werknemers 1 en 2 boventallig geworden door de integratie van RISQwise in Light. De rollen die zij vervulden, zijn niet meer door anderen ingevuld en RISQwise heeft geen eigen werknemers meer. Geoordeeld wordt dat RISQwise niet voldoende concreet heeft gemaakt en onderbouwd dat er ten tijde van het ontslagbesluit en de opzegging van de arbeidsovereenkomsten, op 27 maart 2024 dus, (al) sprake was van de situatie dat de functie van werknemer 1 en werknemer 2 als gevolg van de integratie van RISQwise in Light was komen te vervallen zodat zij als boventallig konden worden aangemerkt. Van een voldragen a-grond is dus naar het oordeel van de rechtbank niet gebleken. Bovendien heeft RISQwise niet aannemelijk gemaakt dat zij heeft voldaan aan de op haar rustende herplaatsingsplicht jegens werknemers 1 en 2.

D-grond

RISQwise heeft niet aannemelijk gemaakt dat zij werknemers 1 en 2 tijdig en voldoende concreet heeft aangesproken op in haar optiek ondermaats functioneren, bestaande in – kort gezegd – achterblijvende financiële resultaten van RISQwise, naar zij op 27 maart 2024 als reden voor de opzegging van de arbeidsovereenkomsten op de d-grond heeft aangevoerd. Evenmin heeft zij aannemelijk gemaakt dat zij hen vervolgens, onder aanbidding van ‘tools’ zoals coaching en scholing, heeft ingevoerd in een concreet en behoorlijk verbetertraject met als doel het functioneren binnen een – en welke – redelijke termijn op het – en welk – door haar verlangde niveau te brengen, en dat zij hen daarbij ook de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten in het vooruitzicht heeft gesteld voor het geval de door haar verlangde verbetering binnen die (redelijke) termijn zou uitblijven. Van een voldragen d-grond is daarom evenmin sprake.

Billijke vergoeding

Het feit dat RISQwise de arbeidsovereenkomsten heeft opgezegd zonder dat zij daarvoor een redelijke grond, bestaande in de door haar daartoe aangevoerde a-grond of d-grond, had, betekent dat de opzegging in strijd met artikel 7:669 lid 1 BW is gedaan en daarin ligt reeds het ernstig verwijtbaar handelen van RISQwise besloten. Aan werknemers 1 en 2 wordt een billijke vergoeding ter hoogte van € 250.000 bruto toegekend.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5452

Zaaknummer: 690925 HA RK 24-1130

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: L.A.J. Kuijpers en W.M. Blom

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft op een onjuiste manier de winstuitkering verrekend met privé-uitgaven, maar dat was op verzoek van, of in ieder geval met medeweten van werkgever. Daarom is dat in hun onderlinge verhouding geen dringende reden voor ontslag.

Feiten

Werknemer is sinds 4 mei 2020 in dienst bij Dakkapel. Werknemer had naast het overeengekomen salaris recht op een winstuitkering ter grootte van 10% van de winst na belasting. Op 1 november 2023 mailt de boekhouder van Dakkapel aan werknemer een overzicht met zijn winstdeling over 2021 en 2022 verrekend met privékosten van werknemer. Op maandag 6 januari 2025 heeft Dakkapel aan werknemer gevraagd 'of er nog andere dingen op rekening zijn gegaan of dat er nog andere zaken die op rekening van dakkapel.nl zijn gekomen. Die naar jou privé hadden gemoeten.' Op vrijdag 17 januari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief van maandag 20 januari 2025 staat als de redenen voor het ontslag: (i) fraude met facturen, (ii) onrechtmatig gebruik van de bedrijfspinpas, (iii) niet tijdig meewerken aan het onderzoek en (iv) niet voldoen aan het verzoek tot inlevering van bedrijfseigendommen. Werknemer berust in de opzegging van het dienstverband, maar hij stelt dat er geen dringende reden voor het ontslag bestond. Hij verzoekt toekenning van (schade)vergoedingen.

Oordeel

Dringende reden

De wijze waarop werknemer privékosten declareerde, kan (zonder instemming of wetenschap van werkgever) in beginsel een dringende reden opleveren voor ontslag. In dit geval komt de kantonrechter tot het oordeel dat van een dringende reden in de verhouding tussen de werkgever en werknemer geen sprake is geweest. Weliswaar heeft werknemer op een onjuiste manier de winstuitkering verrekend met privé-uitgaven, maar dat was op verzoek van, of in ieder geval met medeweten van, werkgever. Daarom is dat in hun onderlinge verhouding geen dringende reden voor ontslag. Dat oordeel houdt verband met de manier waarop Dakkapel, in

de persoon van de directeur/bestuurder, en werknemer in dit geval met elkaar samenwerkten.

Vergoedingen

Bij de beoordeling van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter mee dat werknemer zelf heeft ingestemd met betalingen aan hem in de vorm van onkostenvergoedingen voor privé-uitgaven. In zijn positie kon hij weten dat deze betalingswijze was gericht op het behalen van onterecht belastingvoordeel. Door toch in te stemmen met die afwijkende betalingswijze heeft werknemer zelf bijgedragen aan het ontstaan van een discussie over zijn privé-uitgaven, temeer omdat zijn lijstjes met uitgaven niet eenduidig waren en ook onvolledig. Dat heeft er mede toe geleid dat partijen over en weer het vertrouwen in elkaar zijn kwijtgeraakt. Ook zonder het ontslag op staande voet zou het dienstverband als gevolg daarvan hoogstwaarschijnlijk niet veel langer hebben voortgeduurd. De kantonrechter ziet – mede gelet op de omstandigheden dat aan werknemer een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegekend – aanleiding de billijke vergoeding op een bedrag van € 3.500 bruto te stellen, dat is ongeveer een half maandsalaris.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2929

Zaaknummer: 11533222 \ EJ VERZ 25-36

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: J.K. den Haan en R.M. Beltzer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst van een werknemer die zonder deugdelijk grond heeft geweigerd een door een extern deskundige opgesteld rapport met werkgeefster te delen is terecht ontbonden wegens (ernstig) verwijtbaar handelen.

Feiten

Werknemer was (bij de rechtsvoorganger van) DEME Offshore NL B.V. (hierna: DEME) in dienst als surveyor. In deze functie werkte werknemer aan boord van een schip en op projecten in het buitenland, afgewisseld met werkzaamheden op kantoor. Op 29 december 2016 is werknemer tijdens werktijd van een trap gevallen aan boord van een schip. Sindsdien is hij (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Vanaf januari 2017 heeft werknemer diverse re-integratiewerkzaamheden verricht. De door DEME verzochte toestemming om over te gaan tot beëindiging van het dienstverband is in 2019 en 2021 door het UWV geweigerd, omdat niet aannemelijk was dat werknemer niet binnen 26 weken zou herstellen. In november 2021 is werknemer daarom op verzoek van DEME opgeroepen door de bedrijfsarts om zijn belastbaarheid vast te stellen. Werknemer heeft de bedrijfsarts vervolgens geen toestemming gegeven om zijn adviesrapportage te delen met DEME. DEME heeft als reactie hierop werknemer gevraagd om een machtigingsformulier te ondertekenen voor de dossieroverdracht naar een andere (externe) arbodienst. In de daaropvolgende periode is er hierover een discussie geweest tussen de bedrijfsarts, de in te schakelen andere arbodienst, werknemer en DEME. Op 3 juni 2022 heeft DEME de loonbetaling van werknemer opgeschort wegens het niet ondertekenen van de machtiging. Sinds 4 augustus 2022 verricht werknemer geen (re-integratie)werkzaamheden meer voor DEME. Tussen partijen is op 29 augustus 2022 afgesproken dat een extern deskundige toch zou worden ingeschakeld voor het opstellen van een actueel FML. Werknemer heeft echter geweigerd het vragenformulier van de extern deskundige in te vullen. Uiteindelijk heeft werknemer dit formulier – na een kortgedingvonnis waarin de rechtbank tot de conclusie kwam dat DEME het loon terecht had opgeschort – alsnog ingevuld, maar heeft hij de extern deskundige geen toestemming verleend het definitieve rapport met DEME te delen. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst op verzoek van DEME ontbonden wegens ernstig verwijtbaar

handelen (e-grond) zonder toekenning van een transitievergoeding. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak van de kantonrechter. Daarbij betoogt hij dat de kantonrechter er geen rekening mee heeft gehouden dat verschillende deskundigen hebben geoordeeld dat werknemer weer inzetbaar is als surveyor vanuit een kantoorgebonden setting en dat DEME geen goede reden had om dat niet aan te bieden. In een incidenteel verzoek heeft DEME verzocht dat werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van de premies voor de tandartsverzekering en de fiscale bijtelling voor de zorgverzekering vanaf 3 juni 2022, nu zij deze nog steeds heeft betaald maar door de loonstop niet kon verrekenen met het loon van werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. De arbeidsovereenkomst is terecht ontbonden wegens verwijtbaar handelen van werknemer. De arbeidsovereenkomst is door de kantonrechter ontbonden, omdat werknemer zonder deugdelijke reden heeft geweigerd het rapport van de extern deskundige aan DEME te (laten) verstrekken. Naar het oordeel van de kantonrechter had DEME een gerechtvaardigd belang bij duidelijkheid over de actuele beperkingen en belastbaarheid van werknemer voor de eigen of andere passende arbeid. Werknemer heeft aangevoerd dat dit oordeel onnavolgbaar is, omdat het besluit tot afwijzing van het UWV dateert van een jaar eerder en hij nadien nog door de bedrijfsarts is gezien. Het hof kan werknemer hierin niet volgen. In het najaar van 2021 heeft DEME immers besloten het re-integratietraject te hervatten en dus te berusten in de afwijzing van juli 2021 van het UWV om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. De voor de re-integratie benodigde informatie waarover DEME op dat moment beschikte, was niet meer actueel. Verder valt de stelling van werknemer dat de bedrijfsarts nooit heeft geadviseerd een externe deskundige in te schakelen niet te rijmen met de in het geding gebrachte e-mails van de bedrijfsarts. Nadat op 29 augustus 2022 was afgesproken om een extern deskundige in te schakelen, heeft het vanwege langdurige discussie met werknemer nog een jaar geduurd voordat het onderzoek kon worden opgestart en het definitieve rapport aan werknemer kon worden gezonden. Als onbetwist staat vast dat werknemer het rapport vervolgens niet met DEME heeft gedeeld. Deze handelwijze is niet alleen in strijd met een redelijk voorschrift zoals bedoeld in artikel 7:660a BW, maar ook met de door werknemer zelf gemaakte afspraak om de extern deskundige in te schakelen. De stelling van werknemer dat hij volgens deskundigen inzetbaar is in zijn eigen functie vanuit een kantoorgebonden setting, doet aan het voorgaande niet af. Het verandert immers niets aan het feit dat DEME vanaf het najaar van 2021 actuele informatie over de beperkingen en belastingen van werknemer nodig had. Dit handelen van werknemer kwalificeert niet alleen als verwijtbaar, maar ook als ernstig verwijtbaar. Het verzoek om de arbeidsovereenkomst te herstellen of in plaats van herstel een billijke vergoeding toe te kennen, wordt dan ook

afgewezen. Ook heeft de kantonrechter het verzoek om toekenning van een transitievergoeding terecht afgewezen. Tot slot wordt het incidentele verzoek van DEME toegewezen. Als onbetwist staat vast dat DEME de premies voor de tandartsverzekering en de fiscale bijtelling voor de zorgverzekering tot aan de loonopschorting maandelijks inhield op het loon. Werknemer wist dus dat deze kosten voor eigen rekening kwamen. Dit werd niet anders toen DEME de betalingen vanwege de loonopschorting per 3 juni 2022 niet langer met het loon kon verrekenen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1076

Zaaknummer: 200.345.401/01

Rechters: A.S. Arnold, M.L.D. Akkaya en N. Kampert

Advocaten: I. Rhodes en S.M. Rosier

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:671b BW, 7:669 lid 3 sub e BW en 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Zzp'er is een bedrijfsongeval overkomen. Sprake van schending zorgplicht. Het hof acht een verdeling van de schade over onderaannemer (voor wie zzp'er in opdracht aan het werk was) en hoofdaannemer van het bouwproject van 10-90% gepast.

Feiten

Rehorst Bouw B.V. (hierna Reehorst) is een bouwbedrijf dat als hoofdaannemer een nieuwbouwproject in Den Haag heeft aangenomen. Het leveren en vlechten van wapeningsstaal was uitbesteed aan Balvert Betonstaal B.V., die op haar beurt het betonvlechtwerk had uitbesteed aan Rowone. Zzp'er was als zelfstandig betonvlechter in opdracht (op basis van een overeenkomst van opdracht) van Rowone werkzaam op de bouwlocatie, onder de naam Bahri Bouw. Op 14 augustus 2017 is zzp'er op de bouwlocatie een bedrijfsongeval overkomen. Hij is op de bouwlocatie door een gat in een gevelsteiger ongeveer zes meter naar beneden gevallen, waarbij hij letsel heeft opgelopen aan zijn sleutelbeen, ribben en nekwervels. De Inspectie SZW heeft onderzoek gedaan en de arbeidsinspecteur constateerde een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwetgeving door Rowone, maar heeft na ingediende zienswijze geen boete opgelegd. Bij brief van 1 februari 2019 heeft AXA XL, als aansprakelijkheidsverzekeraar van Rehorst en als partij die in de rechten is getreden van zzp'er, Rowone aansprakelijk gesteld voor de schade die Rehorst lijdt als gevolg van het ongeval. Zzp'er en AXA XL zijn in oktober 2019 in een overeenkomst van cessie overeengekomen dat AXA XL de door zzp'er geleden en nog te lijden schade als gevolg van het ongeval zal vergoeden en dat zzp'er al zijn vorderingen uit hoofde van het ongeval overdraagt aan AXA XL. AXA XL heeft Rowone gedagvaard en vordert o.a. een verklaring voor recht dat Rowone aansprakelijk is voor het ontstaan van het ongeval van zzp'er en de daaruit voor AXA XL voortvloeiende schade. De kantonrechter heeft de vordering toegewezen in die zin dat Rowone voor 10% aansprakelijk is. Rehorst was primair verantwoordelijk voor de veiligheid op de bouwplaats en haar is naar oordeel van de kantonrechter dus 90% toe te rekenen. AXA XL komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Rehorst is aansprakelijk op grond van artikel 7:658 lid 4 BW

Naar het oordeel van het hof staat vast dat zzp'er zijn werkzaamheden moest verrichten in de uitoefening van het bedrijf van Rehorst; dat hij voor zijn veiligheid mede afhankelijk was van Rehorst; dat het op de weg van Rehorst als hoofdaannemer had gelegen om de dag voor de bouwvakantie zeker te stellen dat de bouwwerkzaamheden rond de gevelsteiger volledig waren afgerond en dat de veiligheid van de gevelsteiger geheel in orde was, dan wel dat zij maatregelen had getroffen. Van Rehorst mocht worden verwacht dat hij de steiger voor de bouwvakantie veilig had achtergelaten en – als dat om welke reden dan ook niet mogelijk was – ervoor had gezorgd dat de onveilige situatie als eerste na de vakantie zou worden hersteld én dat hij (zolang dat nog niet was gebeurd in ieder geval) de betonvlechters, die de steiger nodig hadden bij de na de bouwvak te verrichten werkzaamheden, uitdrukkelijk op de onveiligheid van de steiger zou wijzen. Gesteld noch gebleken is dat Rehorst dit alles heeft gedaan. Rehorst heeft zijn zorgplicht dan ook geschonden.

Ook Rowone is aansprakelijk op grond van art. 7:658 lid 4 BW

Naar oordeel van het hof staat vast dat zzp'er zijn werkzaamheden heeft verricht in de uitoefening van het bedrijf van Rowone; dat blijkens de voor het bouwproject opgestelde RI&E de betonstaalverwerkers, althans hun voorman, bij het werken op hoogte dient te controleren of trapgaten en overige openingen zijn dichtgelegd en beveiligd door middel van leuningwerk; en dat Rowone voordat zij op 14 augustus 2017 zzp'er opdracht gaf naar de tweede verdieping te gaan om daar het werk aan te vatten, dit niet heeft gecontroleerd. Rowone heeft gesteld dat de kantonrechter te veel gewicht heeft toegekend aan de papieren werkelijkheid en te weinig oog heeft gehad voor de werkelijke gang van zaken op en rond de bouwplaats. Deze grief kan niet slagen. Het feit dat (de voorman van) Rowone (zijn) haar verantwoordelijkheid op de werkplaats voor de door haar ingezette personen in de praktijk overlaat aan derden, betekent niet dat Rowone daarmee haar verantwoordelijkheid kan ontlopen. Ook Rowone is op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk voor de gevolgen van het ongeval dat zzp'er is overkomen.

Onderlinge verdeling

Als Rehorst aan zijn zorgplicht had voldaan, had het ongeval (met aan zekerheid grenzende waarschijnlijkheid) niet plaatsgevonden. Als de steiger deugdelijk was opgebouwd voor de bouwvakantie, was het trapgat immers veilig afgedicht geweest en had het ongeval niet kunnen plaatsvinden. De aan Rehorst toe te rekenen omstandigheden hebben dus in aanzienlijke mate bijgedragen tot de schade. Dit ligt anders voor de aan Rowone toe te rekenen omstandigheden: weliswaar heeft de voorman de werkplek van zzp'er niet

geïnspecteerd op valgevaar voordat hij zzp'er aan het werk liet gaan, maar het is de vraag of, als hij dat wel zou hebben gedaan, het ongeval zou zijn uitgebleven. Het hof acht een verdeling van de schade over Rowone en Rehorst van 10-90% gepast.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:483

Zaaknummer: 200.307.354/01

Rechters: M.J. van der Ven, H.J. van Kooten en P. Kuipers

Advocaten: S.B. Weyn en M. Hoekman

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW, 6:101 BW en 6:102 lid 1 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van onder bewind gestelde werknemer wegens vermeende diefstal van drankfles en lege blikjes (met statiegeldwaarde € 2,30) is - alle omstandigheden overwegend - een te verstrekking middel.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2015 als keukenhulp in dienst bij werkgeefster. In het restaurant van werkgeefster werken in totaal vijf werknemers. Werknemer staat sinds 5 augustus 2015 onder bewind. De eigenaar van werkgeefster, A, en werknemer kennen elkaar al sinds de middelbare school. A is ermee bekend dat werknemer al lange tijd privé diverse problemen heeft. Op 20 december 2024 is werknemer mondeling door A op staande voet ontslagen omdat hij op 19 december 2024 buiten werktijd in het restaurant is geweest en hij uit het restaurant is vertrokken met enkele tassen lege blikjes. Daarnaast ontbrak een fles cognac in de voorraad. Het ontslag is bij brief van 23 december 2024 via zijn bewindvoerder bevestigd. In de ontslagbrief is geschreven dat deze lege blikjes en drankfles toebehoorden aan werkgeefster en dat de diefstal hiervan is geconstateerd door de schoonmaakster van werkgeefster. De bewindvoerder van werknemer heeft namens hem een verzoek ingesteld bij de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. Volgens werknemer is het ontslag niet rechtsgeldig, omdat hij enkel eigen lege blikjes uit het restaurant heeft opgehaald om in te wisselen voor statiegeld. Ook verzoekt de bewindvoerder namens werknemer dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van het achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en licht dit als volgt toe. Er is geen sprake van een dringende reden. Werkgeefster heeft in de ontslagbrief als dringende reden genoemd dat werknemer een fles sterke drank en blikjes die eigendom waren van werkgeefster uit het restaurant heeft gestolen. Werknemer heeft van meet af aan uitdrukkelijk ontkend dat hij een fles sterke drank heeft meegenomen. Daar komt bij dat uit

de verklaring van de schoonmaakster enkel blijkt dat zij dacht dat werknemer iets onder zijn jas had gestopt. Met deze toelichting heeft werkgeefster de gemotiveerd betwiste beschuldiging van de diefstal van de drankfles onvoldoende onderbouwd. Ten aanzien van de lege blikjes verschillen partijen van mening over de vraag van wie deze lege blikjes waren. Werkgeefster stelt dat deze van haar waren, terwijl werknemer heeft gesteld dat hij deze zelf mee naar het werk nam en in een tas daar bewaarde. Daarnaast heeft werknemer tijdens de zitting gesteld dat hij de meegenomen lege blikjes heeft ingewisseld voor een bedrag aan statiegeld van in totaal € 2,30. Werkgeefster heeft dit bedrag niet betwist. Het gaat in casu dus om een bagatel delict. Dit betekent dat zelfs als vast komt te staan dat de lege blikjes van werkgeefster waren en werknemer deze zonder toestemming heeft meegenomen, de kantonrechter dit moet afwegen tegen de waarde van deze blikjes en de overige omstandigheden. Voor die overige omstandigheden is relevant dat werknemer en A elkaar al lange tijd kenden en A bij aanvang van het dienstverband wist van de privésituatie van werknemer. Op het moment van het ontslag was werknemer al tien jaar in dienst bij werkgeefster en hij heeft altijd goed gefunctioneerd. Daar komt bij dat werknemer al langere tijd onder beschermingsbewind staat en hij na het ontslag plotseling ook niet meer in zijn woning (die hij ook van A huurde) mocht blijven. Al deze omstandigheden maken - in onderling verband in aanmerking genomen - dat het ontslag op staande voet een te verstrekkend middel is en dus onterecht is gegeven. Werknemer heeft derhalve recht op de verzochte gefixeerde schadevergoeding, transitievergoeding en billijke vergoeding. De kantonrechter stelt de hoogte van de billijke vergoeding vast op € 1.000 bruto. Daarbij heeft de kantonrechter rekening gehouden met het gegeven dat werknemer na een dienstverband van bijna tien jaar onterecht is ontslagen. Daar tegenover staat wel dat de financiële schade door het ontslag beperkt is, omdat werknemer per 1 april 2025 een andere baan heeft gevonden en hij nog een transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding ontvangt. Tot slot heeft werknemer recht op betaling van het achterstallig loon over de maand december 2024.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2068

Zaaknummer: 11554372

Rechters: C.J.M. Hendriks

Advocaten: R. Reumkens en B.C. van Bekkum

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:672 lid 11 BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

In dit geding draait het om de vraag of Isala de arbeidsovereenkomst met werknemer rechtsgeldig heeft opgezegd na verkregen UWV-toestemming, terwijl werknemer betoogt dat die toestemming onterecht is verleend en de opzegging haar niet tijdig heeft bereikt.

Feiten

Werknemer is sinds 2006 in dienst bij Isala als gynaecoloog. Op 7 februari 2022 raakt hij arbeidsongeschikt. Begin 2023 hervat hij aangepast werk voor enkele uren per week, maar zijn re-integratie stagneert. In augustus 2023 wordt bij hem een ernstige ziekte vastgesteld, waarna hij zich opnieuw volledig ziekmeldt. Per 5 februari 2024 kent het UWV hem een WGA-uitkering toe op basis van 80–100% arbeidsongeschiktheid. In juni en juli 2024 concluderen zowel een arbeidsdeskundige als de bedrijfsarts dat terugkeer in zijn eigen functie, ook in aangepaste vorm, binnen 26 weken niet mogelijk is. Isala verkrijgt op 3 oktober 2024 toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Op 8 oktober 2024 stuurt Isala een opzeggingsbrief, maar deze wordt niet opgehaald en pas op 5 november 2024 via de advocaat van werknemer bekend. Op 23 januari 2025 maakt Isala een voorschot op de transitievergoeding van € 69.000 aan hem over. Werknemer verzoekt primair om herstel van de arbeidsovereenkomst, subsidiair herstel op straffe van een dwangsom, en meer subsidiair een billijke vergoeding van € 250.000. Daarnaast vordert hij achterstallig loon, wedertewerkstelling, de transitievergoeding, een correcte eindafrekening en proceskosten. Hij stelt dat Isala de opzegtoestemming ten onrechte heeft verkregen, omdat zij onvoldoende onderzoekt of herplaatsing binnen redelijke termijn mogelijk is. Volgens werknemer ontbreekt een gerechtvaardigd belang bij ontslag nu er geen loondoorbetalingsverplichting meer bestaat en Isala geen eigenrisicodragers is. Hij verwijt Isala een hardvochtige houding en stelt dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen tijdens de re-integratie. Ook betoogt hij dat de opzegging te laat plaatsvindt en zijn loon ten onrechte niet wordt betaald. Isala voert verweer en stelt dat aan alle vereisten voor ontslag op grond van langdurige arbeidsongeschiktheid is voldaan. Het UWV heeft volgens haar terecht toestemming verleend en er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Zij concludeert tot afwijzing van de verzoeken en veroordeling van werknemer in de proceskosten. Aanvullende verzoeken van

werknemer in zijn pleitnota stelt de kantonrechter buiten behandeling.

Oordeel

De kantonrechter acht de opzegging van de arbeidsovereenkomst door Isala niet rechtsgeldig. Werknemer stelt de opzeggingsbrief van 8 oktober 2024 niet te hebben ontvangen en ook geen afhaalbericht van PostNL te hebben ontvangen. Hoewel Isala stelt dat het risico van niet-afhalen bij werknemer ligt, oordeelt de kantonrechter dat niet aannemelijk is geworden dat daadwerkelijk een afhaalbericht is achtergelaten. Nu de opzegging zonder dat bericht niet geacht kan worden werknemer tijdig te hebben bereikt, wordt aangenomen dat de arbeidsovereenkomst niet binnen de geldige termijn – die eindigde op 31 oktober 2024 – is opgezegd. De kantonrechter wijst daarom het verzoek tot vernietiging van de opzegging op grond van artikel 7:681 lid 1 sub a BW toe. Gevolg is dat werknemer geacht wordt in dienst te zijn gebleven bij Isala. Daarmee vervalt zijn recht op de transitievergoeding, en moet het reeds betaalde bedrag – voor zover dit ziet op de transitievergoeding en niet op andere componenten zoals niet-genoten vakantiedagen – worden terugbetaald. De precieze afrekening daarvan dient tussen partijen onderling te worden afgestemd. Bij voortgezet dienstverband vervalt ook het recht op een billijke vergoeding, eindafrekening of wedertewerkstelling, mede nu werknemer volledig arbeidsongeschikt is. Verzoeken tot betaling van achterstallig loon en vakantiedagen worden niet inhoudelijk beoordeeld, nu werknemer deze ter zitting heeft ingetrokken. Isala wordt als grotendeels in het ongelijk gestelde partij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2927

Zaaknummer: 11470054

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: D. Schuurman

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

RECHTSPRAAK

Loonvordering van werknemer toegewezen. Beslissing over het betwiste deel van de loonvordering in verband met loon tijdens arbeidsongeschiktheid van werknemer, gebaseerd op de stelling dat zijn loon gedeeltelijk contant zou zijn betaald, wordt aangehouden.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2019 in dienst getreden bij werkgeefster, een vof, als installateur/elektricien. Op 24 juni 2022 heeft werknemer een bedrijfsongeval gehad waardoor hij blijvend arbeidsongeschikt is geworden. Vanaf april 2024 is aan werknemer geen salaris meer uitbetaald. Werknemer heeft werkgeefster verzocht om tot betaling over te gaan van het loon vanaf 1 april 2024. Enkele maanden later heeft werknemer werkgever opnieuw verzocht zijn loon te betalen. Werknemer vordert hoofdelijke veroordeling van werkgeefster en de vennoten van werkgeefster tot betaling van loon, vakantiebijslag, aanvulling en ziekengeld, te vermeerderen met de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eisen ten aanzien van het loon en de vakantiebijslag zijn grotendeels niet betwist, en worden als zodanig toegewezen. Niet is betwist dat het salaris waarop werknemer op basis van de cao recht had, niet volledig is uitbetaald. Over de periode van april 2024 tot en met 20 juni 2024 is helemaal geen salaris uitbetaald. De gevorderde bedragen aan loon en vakantiebijslag worden toegekend. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 20%, gelet op de financiële en gezondheidssituatie van werkgeefster, die haar onderneming inmiddels volledig heeft gestaakt. De omstandigheid dat rond eind maart 2024 is besloten werkgeefster op te heffen, alsmede het feit dat werkgeefster op 19 april 2024 is uitgeschreven uit het handelsregister, heeft niet tot gevolg gehad dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Een arbeidsovereenkomst met een vof wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst met de gezamenlijke vennoten. Een werknemer kan vorderingen instellen tegen afzonderlijke vennoten. Werknemer heeft een van de voormalig vennoten niet in de onderhavige procedure heeft betrokken, maar hij was daar niet toe verplicht. Werkgeefster wordt niet gevolgd in de stelling dat werknemer heeft ingestemd met een einde

van het dienstverband in maart 2024. Een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van werknemer om de arbeidsovereenkomst op te zeggen ontbreekt. De door de partijen ingevulde eindexamen van het UWV, waarop 31 maart 2024 als einddatum is ingevuld, is daartoe niet voldoende. De andere vorderingen zijn gebaseerd op de stelling van werknemer dat hij voor zijn uitval aanzienlijk meer uren werkte, en dat een deel van zijn loon contant is uitbetaald. Ter onderbouwing van deze contante betalingen heeft werknemer WhatsAppberichten overgelegd. Werkgeefster betwist dat contante loonbetalingen aan werknemer zijn gedaan. Werknemer krijgt een bewijsopdracht ten aanzien van zijn stellingen over de contante betalingen. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden. De in reconventie door werkgeefster geëiste veroordeling van werknemer tot terugbetaling van een geleend bedrag van € 6.000 wordt afgewezen. Werknemer heeft onderbouwd aangevoerd het geleende bedrag te hebben terugbetaald. Werknemer heeft immers een door een van de vennoten ondertekende verklaring aangeleverd, waaruit volgt dat de vennoot erkent dat werknemer de lening zou hebben terugbetaald. De stelling van de vennote dat zij de verklaring weliswaar heeft ondertekend, maar niet wist waar zij voor tekende, wordt niet gevolgd. Van een zakenvrouw als de vennote, die gedurende meerdere jaren een succesvolle onderneming heeft gerund, mag worden verwacht dat zij weet wat zij tekent. De proceskosten in reconventie komen voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5484

Zaaknummer: 11452256 CV EXPL 24-31803

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster is er niet in geslaagd mee te komen in de digitalisering en kan haar functie niet meer uitvoeren. Ontbindingsverzoek van de gemeente Zwolle op grond van disfunctioneren wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2004 in dienst getreden bij de gemeente Zwolle en was laatstelijk werkzaam als medewerkster administratief & secretariaal IV. De werkzaamheden zijn in de loop van tijd gedigitaliseerd. Omdat werkneemster daar moeite mee heeft, verricht zij de bedongen werkzaamheden niet meer. De gemeente Zwolle heeft via een outplacementbureau en het eigen loopbaancentrum naar vervangende arbeid voor werkneemster gezocht, wat niet is gelukt. De gemeente Zwolle verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-, g- of i-grond. Werkneemster beroept zich op het opzegverbod wegens ziekte en betwist de ontbindingsgronden met meerdere argumenten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster is niet meer in staat haar werkzaamheden uit te voeren in verband met de digitalisering van haar werkzaamheden, waar werkneemster niet in meekomt. De gemeente Zwolle heeft ruimschoots geprobeerd werkneemster te begeleiden en te herplaatsen. Zij heeft ruim voldoende tijd genomen en meer dan voldoende inspanningen gepleegd, wat helaas zonder resultaat is gebleven. De arbeidsovereenkomst, die inmiddels een lege huls is geworden, zal worden ontbonden. Het beroep van werkneemster op het opzegverbod treft geen doel, omdat het ontbindingsverzoek primair gestoeld is op het haar disfunctioneren, wat geen verband houdt met haar mogelijke arbeidsongeschiktheid tijdens ziekte. De transitievergoeding wordt toegewezen. Er bestaat geen grond de gemeente Zwolle onder last van een dwangsom te veroordelen een deugdelijke bruto/nettospecificatie te verstrekken. De gemeente Zwolle is hier wettelijke toe verplicht en heeft toegezegd een dergelijke specificatie te verstrekken. Ook het verzoek om de gemeente Zwolle te veroordelen tot het verlenen van medewerking aan de aanvraag van een WIA-(her)beoordeling wordt afgewezen, omdat dit verzoek onvoldoende is onderbouwd en door de gemeente Zwolle is tegengesproken. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:2926

Zaaknummer: 11511371 \ EJ VERZ 25-24

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: E.C. Brussee

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 aanhef en onder d. BW en 7:671b lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Geen ernstig verwijtbaar handelen en/of verboden onderscheid op basis van een chronische ziekte bij werknemer door het Koning Willem I College.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2021 in dienst getreden bij het Koning Willem I College (hierna: KW1C) als instructeur motorvoertuigentechniek. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is verlengd. Sinds 28 augustus 2023 is werknemer arbeidsongeschikt. Per 1 oktober 2023 is de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nogmaals verlengd. In januari 2024 heeft werknemer telefonisch te horen gekregen dat zijn arbeidsovereenkomst niet meer zal worden verlengd. Op 18 juni 2024 heeft er een vervolggesprek plaatsgevonden, waarin werknemer is geïnformeerd dat zijn arbeidsovereenkomst niet werd verlengd in verband met het niet afronden van de opleiding binnen de gestelde tijd. Werknemer is geïnformeerd dat hij er tijdens zijn dienstverband niet in is geslaagd om een *associate degree*-opleiding voor onderwijsondersteuners te behalen, hoewel KW1C hem daartoe wel gefaciliteerd heeft door de opleiding te bekostigen en werknemer extra studietijd te geven. Werknemer stelt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door KW1C. KW1C zou in strijd met de Wgbh/cz hebben gehandeld, omdat werknemer meerdere chronische ziektes heeft. Ook voert werknemer aan dat KW1C, gelet op de cao, de mogelijkheid had om van de ketenregeling af te wijken door de keten uit te breiden met één jaar, gelet op de persoonsgebonden en/of aan de opleiding gerelateerde redenen. Door dit niet te doen en te verwijzen naar de ketenregeling heeft KW1C volgens werknemer een valse reden opgegeven. Ook voert werknemer aan dat KW1C hem heeft verplicht om deel te nemen aan de gezondheidsweek en de uitslag daarvan te bespreken binnen het team, terwijl dit in strijd is met de AVG. Ook heeft KW1C volgens werknemer te weinig gedaan om zijn re-integratie te laten slagen. Werknemer verzoekt een billijke vergoeding van € 100.000. KW1C voert aan dat, op grond van de cao, het uitgangspunt is dat een werknemer in de functie van instructeur in opleiding, de wettelijke bekwaamheidsvereisten binnen 24 maanden behaalt. Vanwege de persoonlijke omstandigheden van werknemer is hem een verlengde arbeidsovereenkomst aangeboden. Omdat er onvoldoende progressie in de opleiding van werknemer zat, is hem

uiteindelijk medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet nogmaals werd verlengd. KW1C voert bovendien aan niet bekend te zijn geweest met de chronische ziektes van werknemer op het moment dat werd besloten zijn arbeidsovereenkomst niet te verlengen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft onvoldoende onderbouwd dat er, ten tijde dat KW1C hem informeerde dat de arbeidsovereenkomst niet werd verlengd, sprake was van een chronische ziekte, en dat KW1C daar kennis over had. Dat er na de deelname van werknemer aan de gezondheidsweek naar voren kwam dat hij leed aan een burn-out, betekent niet automatisch dat er sprake is van een chronische ziekte. Dat werknemer behandelingen die hij onderging met KW1C heeft gedeeld, is onvoldoende om aan te nemen dat er sprake is van een chronische ziekte. Ten aanzien van het argument van werknemer dat er wel een vierde arbeidsovereenkomst mogelijk was, merkt de kantonrechter op dat uit de cao volgt dat de derde overeenkomst al de uitzondering was, waardoor er geen vierde tijdelijke arbeidsovereenkomst mogelijk was. De kantonrechter overweegt dat het bij aanvang van het dienstverband voor beide partijen duidelijk was dat werknemer binnen de afgesproken termijn de opleiding diende te halen. Er was echter voldoende aanwijzing voor KW1C dat werknemer de opleiding niet binnen de geschetste termijn zou halen. Dat KW1C verder mogelijk steken heeft laten vallen, bijvoorbeeld in de re-integratie, levert geen ernstig verwijtbaar handelen op en leidt niet tot een andere uitkomst. De hoge drempel van de ernstige verwijtbaarheid wordt niet gehaald en de verzoeken van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2357

Zaaknummer: 11421129_E15042025

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: G. Oudshoorn en F. Smid

Wetsartikelen: 4 Wgbh/cz, 10 Wgbh/cz en 7:673 lid 9 onder a BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die herhaaldelijk niet op gesprekken over werkhervatting verscheen rechtsgeldig. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat er in de periode voorafgaand aan het ontslag sprake was van ziekte/depressie.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden, het Ministerie van Financiën, kantoor van de Belastingdienst te Hoorn (hierna: de Staat). Op 12 juni 2024 heeft werknemer zich vanwege fysieke en mentale klachten ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in dat kader werknemer beoordeeld en geconcludeerd dat er geen aanwijzingen zijn voor een medische aandoening waardoor werknemer zijn werk niet zou kunnen doen. De Staat heeft vervolgens werknemer per 8 juli 2024 hersteld gemeld en meerdere pogingen gedaan om met werknemer in gesprek te gaan over werkhervatting. De Staat had daarnaast een second opinion geregeld voor werknemer. Werknemer heeft hier echter geen gebruik van gemaakt, omdat het hem allemaal te veel zou zijn geworden. Hierna heeft werknemer niets meer van zich laten horen. Omdat werknemer opnieuw niet was verschenen op door de Staat georganiseerde gesprekken, is het loon van werknemer op 3 september 2024 op grond van artikel 7:628 BW stopgezet. Bij brief van 19 september 2024 heeft de Staat werknemer op staande voet ontslagen wegens het herhaaldelijk, zonder voor de Staat kenbare geldige reden, niet verschijnen op gesprekken over zijn werkhervatting. Op 31 oktober 2024 heeft werknemer een deskundigenoordeel aangevraagd bij het UWV over de vraag of hij zijn eigen werk weer volledig kan doen. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter om de opzegging te vernietigen en de Staat te verplichten hem op te laten roepen door een bedrijfsarts. Ook verzoekt hij de Staat bij wijze van voorlopige voorziening te veroordelen tot betaling van zijn (achterstallig) loon vanaf 3 september 2024. Werknemer stelt dat hij als gevolg van zijn mentale gesteldheid niet in staat was adequaat te handelen of te reageren op de verzoeken van de Staat en hij de gevolgen daarvan niet kon overzien. De kantonrechter heeft de zaak bij tussenbeschikking van 6 februari 2025 aangehouden in afwachting van het deskundigenoordeel van het UWV over de vraag of werknemer arbeidsongeschikt wegens ziekte is (AR 2025-0379). Naar aanleiding van de

tussenbeschikking heeft werknemer de rechtbank geïnformeerd over de status van het deskundigenoordeel. Zo heeft werknemer een brief van het UWV van 6 maart 2025 ingediend, waarin staat dat het UWV uiterlijk op 2 april 2025 een beslissing zal nemen op de aanvraag van werknemer van 5 maart 2025. Ook heeft werknemer een brief van het UWV van 14 november 2024 ingediend, waaruit blijkt dat het UWV werknemer al op 2 december 2024 heeft opgeroepen te verschijnen (waarop werknemer niet is verschenen). De Staat heeft de kantonrechter verzocht tot het geven van een eindbeschikking over te gaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de door werknemer overgelegde brief van 14 november 2024 blijkt dat werknemer is opgeroepen om al op 2 december 2024 bij de verzekeringsarts van het UWV te verschijnen. Tijdens de zitting, waarin de stand van zaken omtrent het deskundigenoordeel uitdrukkelijk aan de orde is geweest, heeft werknemer van deze brief geen melding gemaakt. Hij heeft de kantonrechter toen dus niet volledig geïnformeerd. Verder staat vast dat werknemer op die afspraak met de verzekeringsarts op 2 december 2024 niet is verschenen en dat het UWV daarom geen oordeel heeft kunnen geven over de vraag of en in hoeverre in de periode voorafgaand aan het ontslag sprake was van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte. Nu werknemer niet met medische gegevens of anderszins heeft onderbouwd dat hij – zoals hij stelt – niet helder kon nadenken en daarom niet is verschenen, is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer om gegronde redenen niet op die afspraak is verschenen. Hierdoor is ook onvoldoende aannemelijk geworden dat het ongebruikt laten van de door de Staat geboden mogelijkheid tot een second opinion en/of het niet reageren van werknemer op de oproepen van de Staat verband hield met ziekte/depressie. Vanwege deze feiten en omstandigheden levert het herhaaldelijk en ondanks waarschuwing niet verschijnen van werknemer op de oproepen van de Staat om te komen spreken over zijn werkhervatting een dringende reden op voor ontslag op staande voet. Het ontslag op staande voet is derhalve rechtsgeldig en het loon is terecht stopgezet. Overigens heeft werknemer kennelijk op 5 maart 2025 opnieuw een deskundigenoordeel aangevraagd, maar de kantonrechter ziet geen aanleiding om dat deskundigenoordeel af te wachten. Bij de tussenbeschikking van 6 februari 2025 heeft de kantonrechter de zaak immers aangehouden in afwachting van de beslissing van het UWV op het op 31 oktober 2024 aangevraagde deskundigenoordeel. De eindconclusie is dan ook dat de verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4614

Zaaknummer: 11404626 AO VERZ 24-89

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: mr. Z. Wagenaar

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:629 BW, 7:677 lid 1 BW en 7:678 lid 2 sub j BW

RECHTSPRAAK

Bonus die gedurende 12 jaar lang telkens aan het eind van elk jaar aan werknemer is toegekend, is een verworven recht. Geen sprake van eenzijdige wijziging (artikel 7:611 BW), nu geen voorstel tot wijziging is gedaan.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2010 bij werkgever in dienst getreden. Vanaf 2010 heeft werknemer telkens aan het einde van elk jaar een bonus ter hoogte van een halve dertiende maand van werkgever ontvangen. In het functionerings- en beoordelingsformulier van 1 juli 2020 van werknemer is onder andere opgenomen: “Met [werknemer] is gecommuniceerd dat de extra halve dertiende maand (indien resultaat [werkgever] dit toelaat) vanaf 2020 afhankelijk is van de persoonlijke beoordeling.” Over 2023 heeft werknemer geen bonus ontvangen van werkgever. Bij e-mail van 28 december 2023 heeft werkgever aan zijn medewerkers onder andere bericht: “Tot onze spijt is het bedrijfsresultaat [werkgever] over 2023 dusdanig negatief dat het een onverantwoordelijke keuze zou zijn om over te gaan tot het uitkeren van deze persoonlijke bonus.” Bij e-mail van 5 januari 2024 heeft werknemer bezwaar aangetekend. Werknemer stelt zich op het standpunt dat er geen overeenstemming is bereikt over de bonusvoorwaarden die in 2020 in zijn functionerings- en beoordelingsformulier zijn opgenomen. Verder is de bonus volgens werknemer een verworven recht (arbeidsvoorwaarde) die niet zomaar gewijzigd kan worden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat werknemer vanaf 2010 telkens aan het eind van elk jaar een bonus ter hoogte van een halve dertiende maand heeft ontvangen. Er is niet gebleken dat werkgever bij het uitkeren van de bonus ooit kenbaar heeft gemaakt dat deze onverplicht wordt verstrekt. Van de tachtig werknemers krijgen veertien werknemers deze bonus. Het gaat daarbij om werknemers die in dienst zijn bij een specifieke bv. Gelet op de lengte van de periode, het bestendige gebruik dat steeds en zonder uitzondering op vaste tijdstippen plaatsvond en het feit dat de bonus werd toegekend aan een specifieke groep werknemers, is de kantonrechter van oordeel dat er sprake is van een

arbeidsvoorwaarde. Vervolgens is, in dit geval, aan de orde de vraag of werknemer heeft ingestemd met het verbinden van de voorwaarde (“indien resultaat [werkgever] dit toelaat”) aan de toekenning van de bonus. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer niet heeft ingestemd met het verbinden van de voorwaarde. Dat werknemer in 2020 alleen de beoordeling van zijn functioneren heeft betwist, leidt niet tot de conclusie dat hij de eenzijdige wijziging stilzwijgend heeft aanvaard. Bovendien heeft werknemer het functionerings- en beoordelingsformulier van 1 juli 2020, waarin de voorwaarde is vermeld, slechts ‘voor gezien’ getekend. Ook heeft werknemer in een e-mail van 5 januari 2024 bezwaar aangetekend tegen het niet toekennen van een bonus over 2023. Daarmee komt de kantonrechter toe aan de vraag of sprake is van een voorstel tot (eenzijdige) wijziging dat werknemer had dienen te accepteren. In de arbeidsovereenkomst is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Dit betekent dat een arbeidsvoorwaarde niet zomaar mag worden gewijzigd als een werknemer daar niet uitdrukkelijk of stilzwijgend mee heeft ingestemd. Werkgever kan echter ook met een beroep op artikel 7:611 BW (goed werkgever-werknemerschap) arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen. Werkgever heeft echter niet voldaan aan het vereiste dat er sprake moet zijn van een wijzigingsvoorstel. Een dergelijk voorstel is namelijk niet gedaan, niet in 2020, maar ook niet in 2023. De passage in het beoordelingsformulier van 1 juli 2020 maakt niet dat werkgever aan werknemer heeft verzocht om al dan niet in te stemmen met het verbinden van een voorwaarde aan de toekenning van de bonus. Bovendien is niet gesteld dat in 2020 al sprake was van gewijzigde omstandigheden, zodat ook niet is voldaan aan het vereiste van het bestaan van gewijzigde omstandigheden. Ook in de e-mail van 28 december 2023 wordt werknemer niet gevraagd om zijn instemming. Integendeel, er wordt medegedeeld dat de bonus over 2023, die normaliter in december zou zijn betaald, dit jaar niet wordt uitgekeerd. Uit het voorgaande volgt dat de gevorderde verklaring voor recht dat de aanspraak op de bonus een verworven recht is (een arbeidsvoorwaarde is) zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2746

Zaaknummer: 11142319 CV EXPL 24-2948 (E)

Rechters: Ebben

Advocaten: A.W. Meidanwal

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Twee broers ten onrechte op staande voet ontslagen. Betonblock heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door de wijze waarop de werknemers van de ene op de andere dag uit de organisatie zijn ‘geduwd’. Zzp-verleden van een van de broers wordt alsnog aangemerkt als arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werknemers, A en B, zijn broers en werkten bij Betonblock. A was sinds 1 januari 2022 in dienst bij Betonblock als verkoopmedewerker. Voorafgaand aan het dienstverband was A sinds 1 januari 2016 als zzp'er werkzaam voor Betonblock. Er bestond geen schriftelijke overeenkomst van opdracht, alleen een mondelinge afspraak. B was sinds 1 januari 2022 in dienst bij Betonblock, eveneens als verkoopmedewerker. Voorafgaand aan het dienstverband was B sinds 1 augustus 2021 ook als zzp'er werkzaam voor Betonblock. De vader van de werknemers heeft ook jaren als zzp'er voor Betonblock gewerkt. In de zomer van 2024 is een geschil ontstaan tussen vader en Betonblock en is de samenwerking tussen Betonblock en vader geëindigd. De oom van de werknemers is handelsagent voor Betonblock in Frankrijk. Vóór 2023 werkte Betonblock met een registratiesysteem waarbij alle orders in Excel werden verwerkt. Rond het voorjaar van 2023 is een nieuw digitaal CRM-systeem geïntroduceerd. Op 7 februari 2025 is aan werknemers een vaststellingsovereenkomst aangeboden. Werknemers hebben daarna op verzoek van Betonblock hun spullen ingeleverd en niet meer gewerkt. In de daarop volgende weken hebben gemachtigden van partijen over en weer gecorrespondeerd, maar dit heeft niet geleid tot overeenstemming en/of uitdiensttreding. Werknemers zijn per e-mail van 11 maart 2025 van de toenmalig gemachtigde van Betonblock aan hun gemachtigde ontslagen. In deze e-mail zijn zes bijlagen genoemd, waarachter telkens is vermeld dat de betreffende bijlage een bewijs is van 'buiten de boeken om versturen van zaken' of 'buiten de boeken om meewerken aan bestellingen'. Werknemers hebben berust in het ontslag en verzoeken de kantonrechter onder meer Betonblock te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, een vergoeding voor onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding van € 260.000 voor A en € 220.000 voor B. Daarnaast verzoekt A nog een verklaring voor recht dat de aanvangsdatum van zijn dienstverband 1 januari 2016 is, en hij dus sindsdien op

basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is voor Betonblock. Tot slot verzoekt A om Betonblock te veroordelen om achterstallige pensioenbijdragen vanaf 1 januari 2016 tot 1 januari 2022.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt dat een dringende reden voor ontslag ontbreekt. Uit de tekst van de e-mail blijkt niet duidelijk, ook niet als die in samenhang wordt gelezen met de e-mail van 9 maart 2025 en de bijlagen, welk verwijt werknemers wordt gemaakt. Gesproken wordt van 'diefstal en fraude' en ook van betrokkenheid bij 'de kwalijkheden'. Waaruit die diefstal, fraude of kwalijkheden concreet bestaan, kan niet eenvoudig uit de ontslaggronden en de bijgevoegde bijlagen worden opgemaakt. Werknemers hebben de bijlagen nauwkeurig bestudeerd en zij hebben deze bijlagen herleid tot drie orders, waarvan de afhandeling kennelijk reden is geweest voor het ontslag. Werknemers hebben gemotiveerd aangetoond dat de betreffende orders correct zijn afgehandeld en dat er geen sprake was van onregelmatigheden. Betonblock heeft deze onderbouwing niet weerlegd. Ook is ten onrechte geen onderscheid gemaakt tussen de betrokken werknemers, terwijl familierelaties op zichzelf geen reden zijn voor ontslag. Verder is niet gebleken dat Betonblock de persoonlijke gevolgen voor werknemers heeft meegewogen in de beslissing tot ontslag.

Billijke vergoeding

Rekening houdend met alle omstandigheden van dit geval gaat de kantonrechter ervan uit dat het dienstverband van werknemers nog maximaal negen maanden zou hebben voortgeduurd. Over die periode wordt het inkomensverlies in aanmerking genomen. De ernstige verwijtbaarheid van werkgever weegt de kantonrechter zwaar mee. De wijze waarop werknemers van de ene op de andere dag uit de organisatie zijn 'geduwd' is zeer kwalijk. Tot slot houdt de kantonrechter er rekening mee dat aannemelijk is dat de verwachtingen op de arbeidsmarkt voor werknemers goed zijn, gezien hun jonge leeftijd en hun ruime werkervaring in internationale sales, temeer omdat werkgever aan het concurrentie- en relatiebeding geen rechten meer kan ontlenen. De kantonrechter stelt de billijke vergoeding op grond van het voorgaande voor A vast op € 62.000 en voor B op € 52.000.

Kwalificatie overeenkomst

A werkte vanaf 1 januari 2016 fulltime voor Betonblock, onder haar gezag en volgens haar instructies, zonder dat dit schriftelijk was vastgelegd. Hij werd als werknemer behandeld, onder meer door deelname aan personeelsactiviteiten en het presenteren als medewerker op

beurzen. Hoewel hij zich voor de Belastingdienst als zelfstandig ondernemer voordeed en zelf factureerde, acht de kantonrechter dit onvoldoende voor een echte zzp-relatie. Hij werkte vrijwel uitsluitend voor Betonblock en kreeg ook tijdens vakanties doorbetaald. De kantonrechter concludeert dat er vanaf 1 januari 2016 sprake was van een arbeidsovereenkomst, met als gevolg dat de opzegtermijn tot 1 juni 2025 liep en de transitievergoeding € 19.323 bedraagt.

Pensioenbijdrage

Hoewel is vastgesteld dat A vanaf 1 januari 2016 op basis van een arbeidsovereenkomst werkte, betekent dit niet dat Betonblock met terugwerkende kracht pensioenpremies moet afdragen. Pensioenopbouw is geen wettelijke verplichting. Er is geen bewijs dat een cao met pensioenverplichting van toepassing is, en het pensioenrecht in de arbeidsovereenkomst geldt pas vanaf 1 januari 2022. Het verzoek wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4695

Zaaknummer: 11622486

Rechters: E. Jochem

Advocaten: E.N. van Essen en F.A.M. ten Broeke

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding op de e-grond. Werkneemster handelt ernstig verwijtbaar door, nadat werkgever haar functioneren 'onder de norm' heeft beoordeeld, de hakken in het zand te zetten.

Feiten

Werkneemster is sinds 24 augustus 2020 in dienst bij Hema B.V. als hulpverkoopmedewerkster en verdient € 1.933,81 bruto per maand, exclusief emolumenten. Hema laat op 22 april 2024 aan werkneemster weten dat zij 'onder de norm' presteert. Werkneemster moet, vindt Hema, meer de 'Mondo-waarden' uitstralen (modern, opgewekt, nuchter, dapper, open). Hema stelt een verbetertraject voor. Op 21 mei 2024 heeft een gesprek tussen partijen plaatsgevonden. Voorafgaand heeft werkneemster zelf contact gezocht met personeelszaken, omdat zij het niet eens is met de beoordeling 'onder de norm' en het verbetertraject. Daarnaast heeft werkneemster personeelszaken verteld dat ze niet goed wordt behandeld door de filiaalmanager en de overige kaderleden. Op 29 mei 2024 schrijft Hema werkneemster, na een aantal incidenten, dat zij zich zorgen maakt over het gedrag van werkneemster en dat haar gedrag onacceptabel is. Werkneemster krijgt een officiële waarschuwing. Op 25 juni 2024 schorst Hema werkneemster wegens - volgens Hema - werkweigering. Hema verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van verwijtbaar handelen van werkneemster, zodanig dat van Hema in redelijkheid niet gevraagd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (e-grond). Wat precies het probleem is van werkneemster komt in het voortraject niet duidelijk naar voren en ook in deze zaak heeft zij geen duidelijke verklaring gegeven voor de houding die zij vanaf enig moment aannam. 'Ik werd gepest en lastiggevallen zonder dat werkgever daar iets aan deed', dat is samengevat wat zij zegt, maar concrete voorbeelden noemt zij niet. De kantonrechter wil hiermee niet zeggen dat er niets is gebeurd, maar zonder concrete voorbeelden is het moeilijk beoordelen of werkneemster gelijk heeft. Het lijkt erop dat de beoordeling 'onder de norm' werkneemster in het verkeerde keelgat is

geschoten en dat werknemster op dat moment de hakken in het zand heeft gezet. Het is uiteraard niet leuk als je werkgever meent dat je onder de maat presteert, maar binnen redelijke grenzen is het nu eenmaal wel aan de werkgever om te bepalen wat hij verwacht van zijn werknemers en of die werknemers voldoen aan de verwachtingen. Hema verwachtte niets onredelijks van werknemster. Dit geldt ook voor de wens van Hema dat werknemster dit verbetertraject zou volgen in haar eigen vestiging, in plaats van in een kleiner filiaal. Werknemster is zich vervolgens echter wel onredelijk gaan gedragen. Vanaf de beoordeling 'onder de norm' wilde werknemster welbeschouwd niets meer, althans niet dat wat Hema wilde. Werknemster legt tegenstrijdige verklaringen af in wat zij al dan niet wil en wat daar de reden voor is. Werknemster wilde dus in feite nergens aan meewerken en Hema heeft haar toen geschorst. Dit is niet gegaan zoals de regels voorschrijven, maar Hema moest iets en gelet daarop is de schorsing vanuit werkgever gezien niet onbegrijpelijk, al was het maar om aan beide kanten even afstand te nemen. Als tussen de beoordeling 'onder de norm' op 22 april 2024 en de schorsing op 25 juni 2024 de redelijke en op zichzelf niet moeilijk te realiseren wens van Hema dat werknemster een andere, positievere houding aanneemt, al tot zoveel problemen leidt, waarbij werknemster Hema en collega's beschuldigt van zaken die ook nu nog niet concreet worden gemaakt, en als er na schorsing vervolgens maanden overheen gaan zonder dat werknemster de bereidheid toont de zaak op te lossen en weer aan het werk te gaan, wat Hema dus meerdere keren aanbiedt, dan kan de conclusie geen andere zijn dan dat werknemster verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5274

Zaaknummer: 11524054 VZ VERZ 25-620

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M.J. van Herwerden en A. Cav

Wetsartikelen: 7:669 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van bedrijfseconomische redenen afgewezen, omdat niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat functie komt te vervallen. Ook geen sprake van een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1987 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Athora Netherlands N.V. (hierna: Athora). Zijn functie is ingedeeld in functieschaal 11. Het salaris bedraagt € 6.370,42 bruto per maand, voor een arbeidsduur van 32 uur per week. Daarnaast heeft werknemer recht op 8% vakantietoeslag en een dertiende maand. De opzegtermijn bedraagt vier maanden. Athora - actief in de verzekeringsbranche - maakt deel uit van de internationale Athora Group. Van 2000 tot 2016 werkte werknemer in diverse sales- en accountmanagementfuncties. Zijn toenmalige werkgever (de rechtsvoorganger van Athora) heeft werknemer zijn huidige functie aangeboden. Onder leiding van een mediator zijn partijen het eens geworden over de kernactiviteiten behorende bij de functie van werknemer. In de periode 2018-2021 heeft er geleidelijk een verschuiving plaatsgevonden in de werkzaamheden van werknemer (gericht op pensioenactiviteiten). In het voorjaar van 2024 heeft Athora bij de ondernemingsraad een adviesaanvraag ingediend voor een reorganisatie. Athora stelde te willen inspelen op de toenemende digitalisering binnen de pensioenwereld en had een groeistrategie ontwikkeld die moest helpen haar leidende positie op de pensioenmarkt te behouden. Op 16 april 2024 heeft de leidinggevende werknemer bericht dat hij als gevolg van de voorgenomen reorganisatie boventallig zou worden. Op 4 juni 2024 heeft Athora formeel het besluit tot reorganisatie genomen. Per 1 augustus 2024 is werknemer (onder protest) vrijgesteld van werkzaamheden. Op 7 augustus 2024 heeft Athora een pro forma-ontslagaanvraag voor werknemer ingediend bij het UWV. Het UWV heeft toestemming geweigerd omdat niet aannemelijk is gemaakt dat het structureel vervallen van de arbeidsplaats van werknemer een maatregel is die in bedrijfseconomische zin noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Athora verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de a- en g-grond. Werknemer betwist het vervallen van zijn functie en stelt dat Athora een melding collectief ontslag had moeten doen. Werknemer beroept zich op het opzegverbod dat

volgens hem aan de ontbinding op de g-grond in de weg staat.

Oordeel

De a-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter strandt het verzoek van Athora op de voorwaarde dat het voldoende aannemelijk moet zijn dat de arbeidsplaats van werknemer noodzakelijkerwijs vervalt als gevolg van maatregelen die zijn getroffen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Athora stelt, onder verwijzing naar de adviesaanvraag 'Commerce- Fit for Purpose II', dat de werkzaamheden van de functie van werknemer in schaal 11 grotendeels zijn afgeschaald, vervallen of gestandaardiseerd. Werknemer heeft er daartegenover op gewezen dat zijn functie sinds de geleidelijke verschuiving van zijn werkzaamheden sinds 2018 nog maar voor een klein deel uit de oorspronkelijke functietaken bestaat. Athora stelt dat de 0.6 FTE aan werkzaamheden die werknemer sinds 2018 in toenemende mate is gaan verrichten geen onderdeel geworden zijn van zijn functie. Deze werkzaamheden ziet Athora als nevenwerkzaamheden, die bij de beoordeling van het vervallen van de functie irrelevant zijn. De kantonrechter deelt deze zienswijze niet. Het staat vast dat werknemer de werkzaamheden jarenlang structureel en onder werktijd heeft verricht. Hij is daarvoor betaald. Deze activiteiten besloegen het grootste deel van zijn arbeidsomvang.

De g-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Athora onvoldoende gesteld om de conclusie te kunnen dragen dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het is immers het goed recht van een werknemer om zich te verweren tegen een ontslag dat in zijn ogen onterecht is. Ook mag een werknemer die geconfronteerd wordt met een mogelijk ontslag over zijn positie onderhandelen.

De tegenverzoeken

De ontbindingsverzoeken worden afgewezen en daarom wordt aan de beoordeling van de voorwaardelijke tegenverzoeken niet toegekomen. De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden. Werknemer lijdt daarom geen pensioen- en inkomensschade. De kosten voor het vaststellen van de omvang van die schade zijn daarom prematuur gemaakt en niet toewijsbaar. Athora wordt veroordeeld tot betaling van buitengerechtelijke kosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2697

Zaaknummer: 11517296 \ EA VERZ 25-89

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: S. Gadellaa en M.J. Keuss

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW; 3 WMCO; 6a WMCO; 108 lid 5 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Werkneemster bij een bank heeft ten behoeve van zichzelf valselijk facturen opgemaakt en zich daardoor schuldig gemaakt aan het zich onrechtmatig toe-eigenen van geld. Verhaal schade.

Feiten

Werkneemster is op 8 augustus 2011 in dienst getreden van ING Bank Personeel B.V. (hierna: ING). Met ingang van 15 februari 2022 was zij gedurende 40 uur per week werkzaam als personal assistant (PA) van X tegen een brutomaandloon van € 5.671,10 exclusief vakantiegeld, dertiende maand en overige emolumenten. Zij ontving in deze functie een persoonlijke toeslag met afbouw (PTA) van € 749,88 bruto per maand. Uit hoofde van haar functie had zij toegang tot de mailbox van X en beschikte zij over zijn inloggegevens. Werkneemster heeft erkend dat zij ten behoeve van zichzelf valselijk facturen heeft opgemaakt en deze vervolgens bij ING heeft gedeclareerd met gebruikmaking van de inloggegevens van X. Werkneemster is op 16 en 18 september 2024 verhoord door de afdeling Corporate Special Investigations (CSI) van ING. Vervolgens is zij op 20 september 2024 op staande voet ontslagen door ING. In dit ontslag heeft zij berust. ING vordert onder meer een verklaring voor recht dat werkneemster op grond van onrechtmatige daad dan wel toerekenbare tekortkoming in de nakoming van haar arbeidsovereenkomst met ING aansprakelijk is voor de door ING als gevolg daarvan geleden en nog te lijden schade. Werkneemster concludeert tot afwijzing enerzijds omdat zij meent recht te hebben op een bedrag aan overeengekomen salaristoelage en anderzijds de hoogte van het bedrag aan valselijk opgemaakte facturen betwist alsook dat zij ten onrechte meeruren heeft gedeclareerd.

Oordeel

Omdat werkneemster heeft erkend dat zij ten behoeve van zichzelf valselijk facturen heeft opgemaakt en deze vervolgens bij ING heeft gedeclareerd met gebruikmaking van de inloggegevens van X, kan worden vastgesteld dat zij zich heeft schuldig gemaakt aan het zich onrechtmatig toe-eigenen van geld van ING. Hierdoor is zij toerekenbaar tekortgeschoten in de nakoming van haar verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst met ING. De vordering van ING wordt toe gewezen. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een

bedrag van € 77.111 aan ING dient terug te betalen. Werkneemster heeft in de periode van januari 2021 tot oktober 2024 een totaal van 1.127 meerwerkuren gedeclareerd ter hoogte van een totaalbedrag van € 44.440,75 bruto. ING betwist dat de door werkneemster gedeclareerde meerwerkuren daadwerkelijk door haar zijn gewerkt omdat X daartoe geen opdracht heeft gegeven. Op grond van de feiten en omstandigheden is naar het oordeel van de kantonrechter voldoende komen vast te staan dat werkneemster de meerwerkuren die zij heeft gedeclareerd gedurende de periode dat zij voor X werkzaam was ten onrechte heeft gedeclareerd. Voor de meerwerkuren die zij in de periode vóór 15 februari 2022, de datum waarop zij als PA voor X is gaan werken, heeft gedeclareerd kan niet worden uitgesloten dat de vorige manager heeft ingestemd met de meerwerkuren van werkneemster. Dit heeft ING onvoldoende weersproken, X kan immers over die periode niets verklaren. Dat betekent dat de vordering van ING slechts wordt toegewezen tot een bedrag van € 32.295,45. Omdat werkneemster heeft berust in de rechtsgeldigheid van het ontslag op staande voet heeft ING recht op de gefixeerde schadevergoeding. Op grond van artikel 6:136 BW kan de rechter een vordering - ondanks een beroep van de verweerder op verrekening - toewijzen, indien de gegrondheid van dit verweer niet op eenvoudige wijze is vast te stellen en de vordering overigens voor toewijzing vatbaar is. Omdat werkneemster de stelling van ING niet gemotiveerd heeft betwist gaat de kantonrechter voorbij aan het beroep op verrekening van werkneemster. Tevens wordt zij veroordeeld tot betaling van een bedrag van € 14.400 aan onderzoekskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2710

Zaaknummer: 11408640 \ CV EXPL 24-14748

Rechters: A.P. Ploeger

Advocaten: S. Wehl en T.H.I.M. Pierik

Wetsartikelen: 6:96 BW, 6:136 BW, 7:625 BW, 7:677 BW en 7:686 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond (combinatie g- en d-grond). Hoewel bij zowel de g-grond als de d-grond kanttekeningen te plaatsen zijn, is de combinatie van gronden wel zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 september 2008 bij werkgeefster in dienst als applicatiebeheerder. Vanaf 2020 ervaart werkgeefster problemen met de houding en het functioneren van werknemer. Werkgeefster wil dat de arbeidsovereenkomst van werknemer wordt ontbonden op de g-, d- dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De omstandigheden zijn op zichzelf onvoldoende voor de conclusie dat sprake is van een voldragen g-grond. Daarbij is van belang dat uit het dossier niet blijkt dat werkgeefster concrete stappen heeft ondernomen om een poging te wagen de verhoudingen te verbeteren of in ieder geval een begin van een manier te vinden om om te gaan met de (met vlagen) lastige, maar ook betrokken collega die werknemer kan zijn. Als werkgeefster vindt dat dit niet van haar verwacht mocht worden, had zij moeten uitleggen waarom. Dat heeft zij echter niet gedaan. Er is ook geen sprake van een voldragen d-grond. Duidelijk is dat werkgeefster niet blij is met de houding en het gedrag van werknemer, maar dat betekent niet zonder meer dat werknemer zijn functie van applicatiebeheerder niet goed uitoefent. Dat heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd. Werkgeefster stelt tot slot dat sprake is van een combinatie van ontslaggronden (i-grond). De kantonrechter vindt dat er sprake is van deze redelijke grond. De verwijten die werkgeefster werknemer maakt, bevinden zich grotendeels op het snijvlak van disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Hoewel bij beide ontslaggronden kanttekeningen te plaatsen zijn, is de combinatie van gronden wel zodanig dat van werkgeefster in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer voort te zetten. De kern van het probleem is dat werknemer niet functioneert en zich niet gedraagt zoals werkgeefster dat wil en ook mag

verlangen van werknemer. Dat leidt tot een onvruchtbare voedingsbodem voor verdere samenwerking. Daarbij is met name van belang dat door de negatieve houding van werknemer een situatie is ontstaan die mogelijk niet onherstelbaar is, maar wel heel onwenselijk in een professionele organisatie. Daarnaast weegt mee dat werknemer al eens de kans is geboden om zijn gedrag en functioneren te verbeteren, maar dat hij is teruggevallen in oud (en onwenselijk) gedrag. Gedragsverandering is bovendien moeilijk te gieten in een formeel verbetertraject en zal uiteindelijk uit de persoon zelf moeten komen, maar dat is niet gebeurd. Werknemer lijkt ook niet in te zien dat zijn gedrag consequenties heeft voor de sfeer op de werkvloer. Dit maakt dat de kantonrechter het met werkgeefster eens is dat in redelijkheid niet van haar gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Er geldt weliswaar een opzegverbod omdat werknemer sinds februari 2022 lid is van de ondernemingsraad van werkgeefster, maar het verzoek houdt hiermee geen verband. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding en een extra vergoeding van 30% van de transitievergoeding omdat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond. Bij de toekenning van deze extra vergoeding weegt de kantonrechter enerzijds mee dat werknemer lang in dienst is geweest bij werkgeefster en zijn arbeidsmarktkansen, ook gelet op zijn leeftijd en het onweersproken feit dat hij niet beschikt over diploma's, beperkt kunnen zijn. Anderzijds is werknemer al sinds september 2024 vrijgesteld van werk.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5348

Zaaknummer: 11542067 HA VERZ 25-7

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: D.F.L. van der Hout en E.J. Warnar

Wetsartikelen: 7:686a lid 1 BW, 7:671b lid 8 BW en 7:671b lid 9 onder c BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Rondbrengen pakketen gedurende arbeidsongeschiktheid

Feiten

Sunway exploiteert een internationale pakketdienst. Werknemer is in 2022 in dienst getreden van Sunway voor 40 uur per week. De werkzaamheden van werknemer bestonden uit het ophalen en wegbrengen van pakketten van en naar klanten in Nederland. Op 27 december 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 12 februari 2024 heeft werknemer de arboarts bezocht. Die heeft geconstateerd dat werknemer vanwege fysieke beperkingen niet geschikt is voor zijn gebruikelijke werkzaamheden. Hij heeft laten weten dat werknemer aangepaste werkzaamheden kan verrichten gedurende twee uur per dag. Op basis van dit advies heeft werknemer twee uur per dag administratief werk voor Sunway verricht. Sunway heeft met de salarisbetaling van de maand januari 2024 een bedrag van bijna € 1.100 ingehouden. Werknemer heeft bij brief van 19 februari 2024 bezwaar gemaakt tegen de inhouding van dit salaris. Verder heeft hij Sunway in die brief gevraagd om mee te denken over zijn re-integratiewerkzaamheden. Hij heeft Sunway gevraagd of hij de administratieve werkzaamheden in de loods in Vlaardingen mocht verrichten in plaats van op het kantoor in Den Haag, zodat hij reistijd en -kosten kon besparen. Sunway heeft dit verzoek niet gehonoreerd. Op 4 april 2024 heeft de arboarts werknemer opnieuw gesproken. In de verslaglegging heeft de arboarts geschreven dat werknemer nog steeds fysieke beperkingen ervaart en dat daar beperkingen in persoonlijk en sociaal functioneren bijgekomen zijn, mogelijk vanwege het feit dat werknemer de arbeidsrelatie als gespannen ervaart. Nadien kwamen bij Sunway signalen binnen dat werknemer werkzaamheden zou verrichten voor een ander bedrijf. Op 13 mei 2024 heeft Sunway werknemer zien rijden in een witte bestelbus. Hij heeft gezien dat werknemer pakketten rondbracht. Op 22 mei 2024 is werknemer opnieuw in de witte bestelbus gezien. Werknemer is bij een tankstation langs de snelweg aangesproken en hem is gevraagd of hij aan het werk was. Werknemer heeft dit ontkend. Sunway heeft werknemer vervolgens op 23 mei 2024 op staande voet ontslagen. Werknemer vecht het ontslag op staande voet aan en verzoekt om uitbetaling van de billijke vergoeding,

transitievergoeding en gefixeerde schadevergoeding. De kantonrechter heeft de verzoeken afgewezen. Werknemer is in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Naar het hof begrijpt, is de kern van het verwijt dat Sunway aan werknemer maakt dat deze tijdens ziekte heimelijk elders pakketdienstwerkzaamheden heeft verricht, nadat de bedrijfsarts nog recent (2 mei 2024) had geadviseerd hem de komende vier weken niet te belasten met werkzaamheden, zodat hij al zijn energie zou kunnen gebruiken voor herstel en behandeling. Bij de beoordeling van het verwijt dat Sunway aan werknemer maakt, neemt ook het hof dit advies van de bedrijfsarts tot uitgangspunt. Dat advies betekent naar het oordeel van het hof dat het werknemer niet vrijstond om werkzaamheden voor een ander te verrichten voor zover die werkzaamheden zijn herstel of re-integratie zouden kunnen belemmeren of vertragen. Als het rondbrengen van pakketjes voor zijn neef zijn re-integratie of herstel had kunnen vertragen, had werknemer daarvan moeten afzien (of daarover met de arboarts moeten overleggen) omdat het verrichten van die werkzaamheden Sunway dan zou benadelen. Dat werknemer voor die werkzaamheden niet betaald kreeg – het ging volgens hem om een vriendendienst – maakt dit niet anders. Anderzijds betekent het advies van de bedrijfsarts niet dat het werknemer niet was toegestaan een vriendendienst voor een ander te doen, als die werkzaamheden zijn herstel niet belemmerden of vertraagden. Het komt erop neer in hoeverre de werkzaamheden die werknemer verrichtte daadwerkelijk belastend zijn geweest en zijn herstel hebben belemmerd/vertraagd. Daarover heeft Sunway geen duidelijkheid gegeven, terwijl dit wel op zijn weg lag. Hij heeft volstaan met de stelling dat alleen al het verrichten van werkzaamheden voor een derde tijdens ziekte een grond voor ontslag op staande voet oplevert. Het hof volgt Sunway hierin niet. Sunway heeft gesteld dat het zware pakketten waren die werknemer voor zijn neef rondbracht. Dit is echter door werknemer weersproken. Volgens werknemer ging het om brievenbuspakketten. Sunway heeft zijn stelling vervolgens niet nader onderbouwd, terwijl hij hiervoor wel de gelegenheid heeft gehad. Hij heeft betoogd dat hij beeldopnames had gemaakt van werknemer op het moment dat hij werknemer “betrapte”, omdat hij bewijs wilde verzamelen. Die beeldopnames heeft hij echter niet in het geding gebracht. Bovendien heeft de raadsheer-commissaris tijdens de mondelinge behandeling aan werknemer gevraagd of hij heeft gezien dat werknemer zwaardere pakketten rondbracht. Evenmin heeft Sunway overleg met de bedrijfsarts gehad om te achterhalen in hoeverre de werkzaamheden die werknemer voor zijn neef verrichtte aan zijn (spoedig) herstel in de weg zouden staan. Het gaat in dit geval niet alleen om de verwijtbaarheid van het handelen van werknemer, maar ook om de vraag of de handelwijze van werknemer van zodanige ernst is dat van Sunway niet kon worden gevergd dat hij de arbeidsovereenkomst zou laten voortduren (vgl. artikel 7:678 BW). Die vraag beantwoordt het

hof ontkennend. Het ontslag op staande voet heeft voor werknemer bovendien ernstige gevolgen, zo heeft hij in hoger beroep toegelicht. Die gevolgen bestaan eruit dat hij geen aanspraak heeft op een WW-uitkering en ook een volgende werkgever niet snel bereid zou zijn om hem aan te nemen gegeven het ontslag op staande voet. Onder die omstandigheden had het voor de hand gelegen dat Sunway met werknemer (al dan niet na een advies van de bedrijfsarts) in gesprek was gegaan over de werkzaamheden die hij voor zijn neef verrichtte en in hoeverre die werkzaamheden niet ook voor Sunway zouden kunnen worden verricht. Het voorgaande betekent dat, alle gestelde omstandigheden in onderlinge samenhang bezien, geen sprake is van een rechtsgeldige dringende reden voor ontslag op staande voet.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:702

Zaaknummer: 200.348.393/01

Rechters: J.S. Honée, R.J.F. Thiessen en M.B. Kerkhof

Advocaten: K. Hoesenie en O. Albayrak

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Vordering loondoorbetaling tijdens ziekte. Nulurencontract en uitleg cao.

Feiten

Werkneemster is sinds 4 april 2022 werkzaam geweest bij de Stichting KwadrantGroep (hierna: KwadrantGroep) als helpende, aanvankelijk als vrijwilligster en vanaf 1 juli 2022 op basis van verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Werkneemster was werkzaam op basis van een zogenoemd nulurencontract. De arbeidsovereenkomst is op 31 december 2024 geëindigd. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg van toepassing. Op 2 februari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld in verband met een operatie die ze aan haar schouder moest ondergaan. KwadrantGroep heeft over de periode 2 februari 2024 tot en met 31 augustus 2024 slechts salaris betaald over de periodes waarin werkneemster was ingeroosterd. Werkneemster heeft deze periodes niet (steeds) gewerkt. Werkneemster vordert loondoorbetaling, waarbij zij zich op het standpunt stelt dat zij voorafgaand aan haar ziekte gemiddeld 18 uur per week werkte. KwadrantGroep heeft, met een beroep op de toelichting behorende bij de cao, zich op het standpunt gesteld dat werkneemster alleen aanspraak kon maken op loon tijdens ziekte als zij een beroep deed op het rechtsvermoeden en zij dan een contract met vaste arbeidsomvang accepteerde, alsmede de nakoming van de bijbehorende re-integratieverplichtingen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat met de aard van de vordering het spoedeisend belang is gegeven, waarbij het beroep van de KwadrantGroep op het tijdsverloop terzijde wordt geschoven. Het geschil betreft de vraag of werkneemster tijdens haar ziekte recht heeft op loondoorbetaling. Het gaat daarbij om de periode 2 februari 2024 tot en met 31 augustus 2024. De kantonrechter is van oordeel dat met grote mate van zekerheid vaststaat dat de vordering van werkneemster in een bodemprocedure zal worden toegewezen. De kern van artikel 7:629 BW is dat het risico van loonderving als gevolg van ziekte gedurende 104 weken voor rekening van de werkgever komt. Artikel 7:629 BW geldt ook voor de werknemer met een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:628a lid 9 BW (arbeidssituaties, waarbij vooraf geen zekerheid bestaat

op welke tijdstippen arbeid zal worden verricht en voor hoelang). Hieronder valt ook het nulurencontract. De oproepkracht kan ook een beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang dat is neergelegd in artikel 7:610b BW en daarop zijn aanspraak op loon tijdens arbeidsongeschiktheid wegens ziekte baseren. Bovendien kan ook met terugwerkende kracht een beroep worden gedaan op het rechtsvermoeden als bedoeld in artikel 7:610b BW. Dit betekent dat werkneemster aanspraak heeft op doorbetaling van haar salaris zoals zij dat ontving op het moment dat zij ziek werd, namelijk het salaris uitgaande van voormelde 18 uur per week, ook over de periode 2 februari tot en met 31 augustus 2024. Artikel 7.1.2. van de cao bepaalt dat de werknemer loon tijdens ziekte ontvangt. Anders dan KwadrantGroep meent, volgt uit artikel 7.1.2. van de cao niet dat zij slechts gehouden is het loon tijdens ziekte door te betalen indien werkneemster uitdrukkelijk een beroep doet op het rechtsvermoeden en een wijziging van haar arbeidsovereenkomst aanvaardt. De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster recht had op loon tijdens ziekte en dat KwadrantGroep zich niet als goed werkgever heeft gedragen door daar voorwaarden aan te verbinden. Een en ander staat los van de vraag in hoeverre op werkneemster re-integratieverplichtingen rustten. Dat zij niet aan haar verplichtingen heeft voldaan, zoals KwadrantGroep stelt, is niet gebleken. De vordering in reconventie van KwadrantGroep wegens vermeende onterechte salarisbetaling wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:1664

Zaaknummer: 11612286 \ VV EXPL 25-17

Rechters: T.J. Sleeswijk Visser

Advocaten: T.T. Robijn en M. Broeders

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:610b BW; 7:628a BW; 7:629 BW; 237 Rv

RECHTSPRAAK

Werknemer is ten onrechte op staande voet ontslagen. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer werkte sinds 24 mei 2024 bij RWSE als oproepkracht. Zijn salaris bedroeg laatstelijk € 609,71 bruto per maand, exclusief emolumenten. Werknemer is op 29 september 2024 op staande voet ontslagen. Hij legt zich bij het ontslag neer, maar vraagt om een billijke vergoeding, een transitievergoeding, de wettelijke verhoging over de te laat betaalde eindafrekening, afgifte van salarisspecificaties, buitengerechtelijke kosten en rente. RWSE heeft geen verweer gevoerd tegen de verzoeken.

Oordeel

De kantonrechter wijst vrijwel alle verzoeken van werknemer toe, aangezien het ontslag door werkgever RWSE niet aan de vereisten voldoet. Er is niet onverwijld opgezegd, de reden voor het ontslag is niet tijdig meegedeeld en er ontbreekt een dringende reden voor ontslag op staande voet. Hierdoor is het ontslag onterecht. Werknemer heeft recht op een billijke vergoeding van € 1.975,46 bruto, wat overeenkomt met drie maandsalarissen, gelet op het feit dat werknemer door het ontslag geen recht had op een WW-uitkering voor een periode van drie maanden. De wettelijke rente over de billijke vergoeding wordt toegewezen vanaf twee weken na de beschikking. Verder heeft werknemer recht op een transitievergoeding van € 84,68 bruto. De wettelijke rente over de transitievergoeding wordt toegewezen vanaf een maand na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. RWSE wordt daarnaast veroordeeld tot de betaling van een wettelijke verhoging van € 509,96 bruto, alsmede de wettelijke rente vanaf de verschuldigheidsdatum. Werkgever moet ook binnen twee weken na betekening van de beschikking de salarisspecificaties van werknemer verstrekken, onder verbeurte van een dwangsom van € 50 per dag, met een maximum van € 5.000. De buitengerechtelijke kosten van € 462,23 worden als onweersproken toegewezen, evenals de wettelijke rente over dit bedrag vanaf 6 december 2024, de datum waarop het verzoekschrift aan RWSE is betekend. De proceskosten, begroot op € 926, komen eveneens voor rekening van RWSE.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 27-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5268

Zaaknummer: 11419667

Rechters: A.M. van Kalmthout

Advocaten: J.F. Cheung en mr. K. Ripken

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van disfunctioneren. Verbetertraject en instructierecht.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 augustus 2021 bij werkgeefster in dienst in de functie van monteur B met een salaris van € 3.675 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf 1 januari 2024 krijgt werknemer een leidinggevende die van werkgeefster de opdracht heeft gekregen om structuur terug te brengen, taken en bevoegdheden te herijken en werkprocessen te implementeren. In de periode van 9 juli 2024 tot 27 november 2024 heeft een verbetertraject plaatsgevonden. In het kader van het verbetertraject zijn een aantal verbeterpunten voor werknemer opgesteld, die zijn vastgelegd in het Persoonlijk Verbeter- en Ontwikkelingsplan (PVOP). Partijen hebben afgesproken dat er evaluatiegesprekken zullen plaatsvinden en dat het verbetertraject maximaal zes maanden zou duren. Werkgeefster is van oordeel dat het functioneren van werknemer niet is verbeterd en stelt werknemer met ingang van 27 november 2024 met behoud van zijn salaris vrij van zijn werkzaamheden. Werkgeefster verzoekt ontbinding primair op de d-grond en subsidiair op basis van de g-grond en meer subsidiair op de i-grond. Werknemer verzoekt tot afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Oordeel

De kantonrechter vindt dat er sprake is van een voldragen d-grond. Tussen partijen staat vast dat met de benoeming van de leidinggevende in de functie van manager operations met ingang van 1 januari 2024 een 'andere wind' is gaan waaien binnen de afdeling Inspectie & Revisie. Werknemer is werkzaam op deze afdeling. Werkgeefster mag als werkgever binnen redelijke grenzen de organisatie van het werk (opnieuw) inrichten op de wijze dat dat haar met het oog op de bedrijfsbelangen goeddunkt. Werknemer moet zich hier als goed werknemer aan conformeren. Hij is verplicht zich te houden aan de voorschriften van de werkgever omtrent het verrichten van de arbeid en de voorschriften die strekken ter bevordering van de goede orde binnen het bedrijf. Nadat werkgeefster begin 2024 aan werknemer kenbaar heeft gemaakt dat zij niet tevreden is over zijn functioneren, is op 9 juli 2024 een verbetertraject gestart. Werknemer heeft in deze procedure weliswaar aangevoerd

dat hij het niet eens is met het verbetertraject en dat hij het verbeterplan daarom niet heeft ondertekend, maar hij heeft destijds geen bezwaar gemaakt tegen het verbetertraject en de afgesproken verbeterpunten. In het eindevaluatiegesprek van 27 november 2024 heeft werkgeefster vastgesteld dat werknemer zich onvoldoende heeft verbeterd met betrekking tot de nauwkeurigheid en tijdsbesteding van zijn werkzaamheden, onveilig werken, het betrekken van diverse collega's bij kwesties waar hij het niet mee eens is, zelfstandig werken en het niet naleven van de gemaakte afspraken. Bij de vaststelling van werkgeefster dat werknemer zich onvoldoende heeft verbeterd, heeft zij als werkgever een zekere mate van beoordelingsruimte. Werknemer mag zich wel kritisch opstellen ten opzichte van veranderingen die naar zijn mening geen verbeteringen zijn, maar als werkgeefster vanuit haar bedrijfsbelang blijft vasthouden aan deze wijzigingen - zoals hier aan de orde -, moet werknemer de nieuwe instructies als goed werknemer opvolgen. Het is de kantonrechter voldoende gebleken dat hij dat, ondanks het verbetertraject, niet wil en ook niet doet. De conclusie is dat er sprake is van disfunctioneren van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juni 2025 waarbij werkgeefster de transitievergoeding dient te betalen. De kantonrechter kent geen billijke vergoeding toe.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5440

Zaaknummer: 11523463 VZ VERZ 25-616

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: M.C.V. Dornstedt en P.K.B. Palazzi

Wetsartikelen: 7:66o BW; 7:66g BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van een intercedente vernietigd wegens ontbreken dringende redenen.

Feiten

Werkneemster is sinds 21 augustus 2024 in dienst bij Timing Personeelsdiensten B.V. (hierna: Timing). Zij werkte als intercedente in het klantenteam van Schiphol met een loon van € 2.425 bruto per 4 weken exclusief 8% vakantiegeld. Werkneemster had een bepaaldetijdcontract voor zeven maanden tot en met 20 maart 2025. Zij is sinds 22 november 2024 arbeidsongeschikt als gevolg van een burn-out. Zij heeft op 11 december 2024 voor de eerste keer de bedrijfsarts bezocht. Uit de rapportage van de bedrijfsarts volgde dat het aanbieden van werkzaamheden nog niet werd geadviseerd. Een opbouwschema van werk was ook nog niet aan de orde. Het herstel zou nog maanden kunnen duren. Timing is eigenrisicodrager. Op 9 januari 2025 heeft werkneemster voor de tweede keer met de bedrijfsarts gesproken. In het rapport van dit bezoek stond dat werkneemster op 30 januari 2025 geopereerd zou worden. Herstel van deze operatie moest worden afgewacht. Daarna kon pas worden gekeken naar re-integratiemogelijkheden. Medio januari 2025 legt Timing werkneemster twee opties voor. Zij kon ziek uit dienst gaan, 95% loon tijdens ziekte ontvangen en dan een ZW-uitkering ter hoogte van 70% loon aanvragen. Of zij kon zich uiterlijk 20 februari 2025 betermelden, onder vrijstelling van werk en met 100% loondoorbetaling en een WW-uitkering aanvragen. Op 29 januari volgt een ontslag op staande voet met als redenen uitgaan tijdens ziekte, het weigeren contact op te nemen, liegen bij indiensttreding over haar vorige baan en haar psychische toestand en als laatste de ongeschiktheid voor de functie van intercedente.

Oordeel

De kantonrechter heeft de in de ontslagbrief genoemde redenen een voor een afgelopen. De kantonrechter stelt dat geen hoor- en wederhoor is toegepast. Daarbij is het ook opvallend dat werkneemster enerzijds wordt verweten dat zij zich slechter voordeed dan ze daadwerkelijk was en anderzijds wordt verweten dat zij (nog) niet hersteld kon zijn van haar burn-out en dit had moeten melden tijdens haar sollicitatie. De kantonrechter stelt vast dat alleen een bedrijfsarts mag oordelen over de arbeidsongeschiktheid en de mogelijkheden rondom deze

arbeidsongeschiktheid. De rapporten van de bedrijfsarts zijn daarin leidend. De kantonrechter benadrukt dat een werknemer met een burn-out in een weekend ook een paar uur een festival mag bezoeken. Als Timing daarover twijfels had gehad, dan had het op haar weg gelegen werknemer om tekst en uitleg te vragen en anders de bedrijfsarts om nader advies te vragen. Het uitgaan is geen dringende reden voor ontslag op staande voet. Bij onvoldoende bereikbaarheid tijdens arbeidsongeschikt is een minder vergaande maatregel (een loonsanctie) gepaster dan ontslag op staande voet. Uit vaste jurisprudentie volgt dat slechts een meldingsplicht bestaat ten aanzien van lichamelijke ongeschiktheid bij een sollicitatie, voor zover de ziekte of handicap van een sollicitant hem ongeschikt maakt voor de functie waarop hij solliciteert én de sollicitant dit ook weet, althans dit had moeten begrijpen. De bewijslast ligt hiervoor bij de werkgever. Timing diende daarom aan te tonen dat werknemer wist (of had moeten begrijpen) dat zij de functie van intercedente bij Timing nooit aan zou kunnen. Het gestelde liegen over of het verzwijgen van het verloop bij haar vorige baan en de burn-out is geen dringende reden. De kantonrechter oordeelt dat een ontslag op staande voet niet de juiste route is bij een eventueel disfunctioneren. Dat is een ontbindingsverzoek op de d-grond, na voldoende dossieropbouw, een verbetertraject én geen mogelijkheden tot herplaatsing. Ook deze dringende reden is niet gegrond. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd en Timing wordt veroordeeld tot betaling van het salaris vanaf 29 januari 2025 tot aan het einde van het dienstverband op 20 maart 2025. Ook moet Timing het onterecht ingehouden bedrag ter hoogte van € 2.627,08 terugbetalen én heeft werknemer recht heeft op de wettelijke transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:4696

Zaaknummer: 11605875 \ AO VERZ 25-39

Rechters: M. Woerdman

Advocaten: Kloet, A. A. Kloet en A.E.B. de Hollander

Wetsartikelen: 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft ernstig verwijtbaar gehandeld en geen recht op een transitievergoeding. Werknemer heeft in de uitoefening van zijn functie opzettelijk althans bewust roekeloos gehandeld en is derhalve aansprakelijk voor de schade.

Feiten

In de zaak tussen werknemer en Stichting Leger Des Heils welzijns- en gezondheidszorg (LdH) stond centraal of werknemer een bedrag van € 10.138,54 – waarvan € 341,03 als erkende uitgave buiten beschouwing kon blijven – had voorgesloten ten behoeve van (de deelnemers van) LdH, dan wel dit bedrag had onttrokken. De kantonrechter achtte in de tussenbeschikking van 6 november 2024 voorshands voldoende aannemelijk dat het betoog van werknemer over het voorschieten van genoemde bedragen onjuist was en dat sprake was van onttrekking. Daarom werd werknemer toegelaten tot het leveren van tegenbewijs tegen het voorshands aannemelijk geachte feit dat LdH door opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer een schade van € 9.797,51 had geleden. Werknemer heeft vervolgens bij akte afstand gedaan van het horen van getuigen en verzocht de zaak op de stukken af te doen. Daarmee is werknemer niet geslaagd in het leveren van het toegelaten tegenbewijs. De kantonrechter stelt dan ook vast dat LdH door opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer voornoemde schade heeft geleden. Het in de laatste akte van werknemer gevoerde verweer op dit punt wordt buiten beschouwing gelaten, nu het partijdebat reeds was gesloten en werknemer enkel was toegelaten tot het leveren van tegenbewijs.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer door opzet of bewuste roekeloosheid schade heeft veroorzaakt ten bedrage van € 10.138,54, waarvoor werknemer jegens LdH aansprakelijk is. Het tegenverzoek van LdH tot vergoeding van deze schade is toewijsbaar, waarbij geen grond bestaat voor matiging. LdH is op grond van artikel 6:127 lid 2 BW gerechtigd dit bedrag te verrekenen met het nog uit hoofde van de arbeidsovereenkomst verschuldigde loon, zodat werknemer geen recht heeft op nabetaling van € 4.209,94 netto aan achterstallig loon en eindafrekening, noch op de gevorderde wettelijke verhoging en rente. De schadevordering van

LdH van € 5.930,60 wordt integraal toegewezen, nu het uitstaande nettoloon € 4.207,94 bedraagt. Ten aanzien van de transitievergoeding geldt dat, hoewel de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen verband houdt met de later gebleken ontvreemding van gelden – waardoor artikel 7:673 lid 7 sub c BW geen toepassing vindt – toekenning van de vergoeding toch naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De transitievergoeding wordt afgewezen, terwijl het verzoek van LdH tot vaststelling van ernstig verwijtbaar handelen wordt toegewezen. Het verzoek van werknemer tot verstrekking van een gespecificeerde eindafrekening en een gecorrigeerde jaaropgaaf over 2023 wordt afgewezen, nu er geen recht op aanvullende betalingen bestaat en LdH reeds de betreffende jaaropgaaf heeft overgelegd. Wat betreft de gevorderde onderzoekskosten oordeelt de kantonrechter dat deze deels voor vergoeding in aanmerking komen. Aangezien het onderzoek mede een breder adviestraject betrof en het uurtarief onvoldoende is onderbouwd, wordt een bedrag van € 2.400 toewijsbaar geacht. De gevorderde buitengerechtelijke incassokosten worden afgewezen, nu LdH niet voldoet aan de vereisten van het Rapport BGK-integraal. De wettelijke rente over de toe te wijzen schadevergoeding wordt toegewezen, evenals de proceskosten aan de zijde van LdH, begroot op € 814 aan salaris gemachtigde.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:7031

Zaaknummer: 11018085

Rechters: C.H. de Haan

Advocaten: H.C. van der Weide en J.M.P. Verkaart

Wetsartikelen: 7:673 lid 7 sub c BW en 7:661 BW