

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 21, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:2885](#) 06-05-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1204](#) 06-05-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1127](#) 29-04-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:616](#) 22-04-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:693](#) 01-04-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:655](#) 23-04-2024

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3087](#) 13-05-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:4478](#) 07-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2796](#) 07-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2841](#) 07-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2844](#) 07-05-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:4312](#) 06-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5549](#) 06-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5549](#) 06-05-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:3403](#) 02-05-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:2891](#) 01-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2148](#) 30-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2094](#) 30-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2180](#) 29-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5469](#) 25-04-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:2767](#) 24-04-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:1643](#) 23-04-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:3427](#) 11-04-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:3594](#) 11-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5600](#) 10-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5614](#) 04-04-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:5599](#) 03-04-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2021:13997](#) 15-12-2021

RECHTSPRAAK

Werkgever handelt ernstig verwijtbaar door steken te laten vallen in afhandeling klacht werkneemster, door werkneemster na vlekkeloos dienstverband van veertig jaar eenzijdig over te plaatsen en door onvoldoende re-integratie-inspanningen te verrichten. Billijke vergoeding € 15.000.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 1984 bij (de rechtsvoorgangster van) het Maasstad Ziekenhuis (hierna: Maasstad) in dienst getreden en is daar meer dan dertig jaar werkzaam geweest als gespecialiseerd verpleegkundige in het brandwondencentrum. In mei 2020 heeft zich een incident met een collega voorgedaan waarbij werkneemster slachtoffer was van grensoverschrijdend gedrag. Ook in maart 2021 en in november 2021 deden zich incidenten voor tussen werkneemster en een collega. Op 6 september 2022 is werkneemster ziek uitgevallen. In december 2022 heeft werkneemster over het incident van mei 2020 een klacht ingediend bij de werknemersklachtencommissie. In het advies van die commissie aan de raad van bestuur staat dat het incident zelf en de samenwerkingsproblematiek op de afdeling te veel door elkaar zijn gaan lopen, daar waar een scheiding in de wijze van afhandelen voor de hand had gelegen. In januari 2023 is een mediationtraject gestart, maar dit traject is op 5 april 2023 zonder resultaat geëindigd. Daarop heeft Maasstad aan werkneemster te kennen gegeven dat zij wordt overgeplaatst naar een andere afdeling. Maasstad heeft dit ook aan de collega's van het brandwondencentrum bericht. De kantonrechter heeft op verzoek van werkneemster de arbeidsovereenkomst ontbonden, met toekenning van een transitievergoeding van € 54.288,88 bruto. Het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding is afgewezen. Werkneemster heeft hoger beroep ingesteld en stelt zich op het standpunt dat de ontbinding van haar arbeidsovereenkomst is terug te voeren op ernstig verwijtbaar handelen door Maasstad.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Afhandeling incidenten

De manier waarop het eerste incident door Maasstad werd afgesloten, is naar het oordeel van het hof minder gelukkig. Door de inhoudelijke terugkoppeling op de afhandeling van het incident te geven in hetzelfde gesprek als waarin de communicatie van werkneemster zelf aan de orde werd gesteld, heeft werkneemster het gevoel gekregen niet serieus te zijn genomen en niet te zijn gehoord. Een scherper onderscheid tussen de behandeling van de klacht en de (communicatie)problemen binnen het team had voor de hand gelegen. Naar aanleiding van het incident in maart 2021 heeft vrijwel direct een gesprek plaatsgevonden tussen de betrokkenen en de teamleiding. Niet valt in te zien wat Maasstad in dit verband valt te verwijten. Dat geldt ook voor het derde incident. Concluderend is het hof van oordeel dat Maasstad steken heeft laten vallen bij de afhandeling van het eerste incident, maar op zichzelf genomen acht het hof dit handelen niet ernstig genoeg om alleen op basis daarvan een billijke vergoeding toe te kennen.

Ernstig verwijtbaar handelen na ziekmelding

Op 13 april 2023 heeft Maasstad de beslissing genomen werkneemster per direct en (in beginsel) definitief over te plaatsen. Maasstad heeft evenwel onvoldoende uitgelegd waarom zo'n ingrijpende en (in beginsel) permanente maatregel noodzakelijk was; niet aan werkneemster en evenmin aan haar collega's. Voor zover sprake is van een sanctie, is die overplaatsing in strijd met het eigen sanctiebeleid van Maasstad, dat bepaalt dat alleen bij ernstig plichtsverzuim sprake kan zijn van overplaatsing. Vast staat dat daarvan geen sprake is: werkneemster heeft tijdens haar bijna veertig jaar durende dienstverband steeds zeer goed gefunctioneerd. Voor zover de overplaatsing niet als sanctie moet worden aangemerkt, valt niet in te zien dat Maasstad gerechtigd was het dienstverband eenzijdig te wijzigen. Verder heeft de bedrijfsarts bij herhaling geadviseerd om goede afspraken te maken over een nieuwe passende werkplek. Niet gebleken is dat Maasstad dit advies heeft opgevolgd. Ten slotte heeft (ook) het UWV geconstateerd dat Maasstad zich onvoldoende heeft ingespannen in verband met de re-integratie van werkneemster.

Ernstig verwijtbaar handelen – billijke vergoeding

Maasstad heeft ernstig verwijtbaar gehandeld: er is geen onderscheid gemaakt tussen de afhandeling van de klacht en het bespreken van overige communicatie, er is ofwel gehandeld in strijd met het eigen sanctiebeleid ofwel zonder nadere toelichting na een vlekkeloos dienstverband van bijna veertig jaar eenzijdig overgeplaatst naar een andere (nog onbekende) afdeling, en er is onvoldoende inspanning geleverd in verband met de re-integratie van werkneemster.

Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat het dienstverband van werknemer in de hypothetische situatie dat de Maasstad niet ernstig verwijtbaar had gehandeld, op enig moment als gevolg van ziekte zou eindigen. Daarbij acht het hof van belang dat de communicatie- en vertrouwensproblematiek tussen werknemer en Maasstad deel uitmaakte van het ziek zijn van werknemer en dat deze problematiek niet meer viel te herstellen. Verder houdt het hof rekening met het feit dat het UWV heeft geoordeeld dat Maasstad een loondoorbetalingsverplichting zou moeten worden opgelegd, maar dat dit niet is gebeurd omdat het UWV hiermee te laat was. Het hof ziet hierin een aanknopingspunt voor het vaststellen van een billijke vergoeding ter hoogte van het salaris dat Maasstad over een periode van twaalf maanden had moeten betalen minus het door werknemer ontvangen WIA-maandloon. Daarbij houdt het hof eveneens rekening met de impact die de gang van zaken op werknemer heeft gehad. Uitgaande van het voorgaande, alsmede de toekenning van de transitievergoeding van € 54.288,88, stelt het hof de billijke vergoeding vast op € 15.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 01-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:693

Zaaknummer: 1114573 VZ VERZ 24-5091

Rechters: R.G.C. Veneman, C.A. Joustra en P.Th. Sick

Advocaten: D.M.F. Snelder en D. Hogenboom

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

RECHTSPRAAK

Tussen partijen is in geschil welke ervaringsjaren van werknemer meetellen bij de inschaling. Werkneemster heeft bewijslast van haar stelling dat werkgeefster in praktijk ook ervaringsjaren als arts-assistent meetelt bij de inschaling.

Feiten

Werkneemster is op 22 oktober 2023 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van de opleiding (bepaalde tijd) in de functie van arts-promovenda. Tussen partijen is discussie ontstaan over het salaris dat aan werkneemster is toegekend. Werkgeefster stelt dat de bepalingen (voornamelijk artikel 13) van de cao UMC (hierna: cao), waarop werkneemster zich beroept, niet op haar van toepassing zijn. Werkgeefster voert daartoe aan dat werkneemster aanvankelijk in dienst was van het Maasstad Ziekenhuis in het kader van een promotieonderzoek. Dat dienstverband eindigde voordat het promotietraject was afgerond, omdat het Maasstad Ziekenhuis het promotietraject niet langer kon financieren. Werkgeefster heeft werkneemster toen een helpende hand willen bieden door haar in dienst te nemen, om haar zo de gelegenheid te geven haar promotieonderzoek alsnog af te ronden. Zij heeft dus niet op een bestaande vacature gesolliciteerd, maar is boven formatie aangenomen.

Werkneemster eist in deze procedure te verklaren voor recht dat de cao van toepassing is, dat afwijking van de cao niet mogelijk is en dat zij per 1 mei 2024 recht heeft op een salaris van € 5.504 bruto per maand. Daarnaast eist werkneemster dat werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van achterstallig salaris, te vermeerderen met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de cao van toepassing. Dit volgt uit de arbeidsovereenkomst zelf, waarin is opgenomen dat de cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst en daarmee een geheel vormt. Voorts volgt de toepasselijkheid van de cao ook uit de diverse verwijzingen in de arbeidsovereenkomst naar

de cao. Werkgeefster is gebonden aan de cao en heeft niet kunnen wijzen op een bepaling in de cao waaruit kan worden afgeleid dat de cao niet van toepassing zou zijn indien een werknemer niet op een vacature wordt aangenomen, maar boven formatie, zoals in het geval van werkneemster. Ook anderszins is de kantonrechter niet gebleken van enige reden waarom artikel 13 cao in dit geval niet van toepassing zou zijn. Omdat partijen gebonden zijn aan de cao, is elk beding in strijd met de cao nietig. Afwijken van de cao is daarom niet toegestaan.

Inschaling conform cao

Partijen zijn het erover eens dat werkneemster basisarts is in de zin van deze bepaling. Omdat zij basisarts is, moet werkgeefster haar op basis van de artikelen 13.2 en 13.2.1 cao inschalen. Uit die bepalingen volgt dat een basisarts wordt ingeschaald op salarisnummer 2 van schaal 10 en dat de inschaling per ervaringsjaar naar het volgende salarisnummer wordt verhoogd, tot het bereiken van het maximumsalaris. Werkneemster heeft verklaard dat zij tot en met 22 oktober 2023 verschillende werkervaring heeft opgedaan. Tussen partijen is in geschil welke ervaringsjaren moeten worden meegeteld. Werkneemster wordt toegelaten tot het bewijs van haar stelling dat werkgeefster in de praktijk ook ervaringsjaren als arts-assistent, niet (mede) werkzaam op het gebied van onderzoek, meerekent bij de inschaling van arts-promovendi. Indien zij daarin slaagt, had werkgeefster haar als goed werkgever ook overeenkomstig moeten inschalen. Na haar bewijslevering krijgt werkgeefster de gelegenheid tot het leveren van tegenbewijs.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 04-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5614

Zaaknummer: 11296594 CV EXPL 24-22587v

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: H. Romeijn en G.G.A.M van Terwisga-van den Broek

Wetsartikelen: 12 WCAO en 13 WCAO

RECHTSPRAAK

Zzp'er heeft het gestelde onveilige/schadelijke werkklimaat, waaronder pestgedrag, negeren, tegenwerken en structureel buitensluiten, onvoldoende onderbouwd. De schadelijke werkomstandigheden en de verweten zorgplichtschendingen zijn niet komen vast te staan.

Feiten

Zzp'er heeft in opdracht van SVB vanaf 14 januari 2019 als zzp'er werkzaamheden verricht op de IT-afdeling van SVB. Zzp'er heeft zich op 17 juni 2019 ziekgemeld. Zzp'er is van oktober 2019 tot november 2020 tweemaal in behandeling geweest bij een NIP-psycholoog. Bij brief van 20 december 2019 heeft zzp'er SVB aansprakelijk gesteld voor psychische klachten als gevolg van schadelijke werkomstandigheden bij SVB. SVB heeft aansprakelijkheid jegens zzp'er afgewezen. Zzp'er heeft een verklaring voor recht gevorderd dat SVB primair op grond van artikel 7:658 lid 4 BW en subsidiair op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor de door hem geleden materiële en immateriële schade als gevolg van gedragingen van ondergeschikten van SVB en dat naast SVB de aansprakelijkheidsverzekeraar van SVB is gehouden zijn schade te vergoeden. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Zzp'er komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Zzp'er heeft de gestelde schadelijke werkomstandigheden met een reeks van werkomstandigheden en incidenten onderbouwd. Twee incidenten springen eruit.

Serverruimte-incident

Op 21 maart 2019 heeft zzp'er enige tijd vastgezet in de serverruimte omdat eenmaal binnen de autorisatie op zijn toegangspas geblokkeerd bleek. Nadat hij diverse collega's had gebeld, bleek alleen extern medewerker en teamgenoot X bereikbaar. Volgens zzp'er was hier sprake van pestgedrag. SVB heeft dit betwist. Het hof ziet onvoldoende grond voor de kwalificatie van dit incident als pestgedrag. Het wordt er met SVB voor gehouden dat sprake is geweest van

een ongelukkige samenloop van omstandigheden waarop SVB in het kader van haar zorgplicht geen verdere actie hoefde te ondernemen.

Flexplekincident

Op 2 april 2019 is zzp'er op een flexplek aan het werk geweest. Nadat hij even weg was geweest, trof hij bij terugkeer (extern medewerker) A aan op die plek, was zijn PC uitgezet - waardoor alle bestanden van die ochtend verloren waren gegaan - en waren zijn spullen op de grond gegooid. Toen hij A daarop aansprak, heeft die agressief gereageerd en is die verbaal tegen hem tekeer gegaan. Naar het oordeel van het hof heeft SVB voldoende aannemelijk gemaakt dat het incident adequaat is opgepakt. Het is na een melding van zzp'er door zijn projectleider gemeld. Zzp'er zelf is doorverwezen naar een vertrouwenspersoon. Zijn klacht is daarbij kennelijk serieus genomen. Richting zzp'er is het gedrag van A ontoelaatbaar geoordeeld, althans absoluut ongepast.

Onaanvaardbaar hoge werkdruk

Zzp'er klaagt verder over een onaanvaardbaar hoge werkdruk door onder meer een gebrek aan ondersteuning en een opeenstapeling van taken door het vertrek van een collega. SVB heeft daartegenover urenstaten overgelegd die onweersproken aantonen dat zzp'er niet - laat staan structureel - heeft overgewerkt. Voor de vertrokken collega is onweersproken een vervanger gevonden. Ook een niet getekende verklaring is voldoende ter weerlegging van een objectief gezien te hoge werkdruk, waarvan zzp'er de bewijslast heeft. Dat sluit uiteraard niet uit dat de werkdruk voor zzp'er wel (te) hoog was, althans door hem zo is ervaren en dat hij daar last van had. Nu echter niets erop wijst dat dit voor SVB kenbaar was, kan haar ter zake geen zorgplichtschending worden verweten.

onveilige werksfeer

Naar oordeel van het hof heeft zzp'er het gestelde pestgedrag, negeren, tegenwerken en structureel buitensluiten onvoldoende onderbouwd. SVB heeft bovendien voldoende ontzenuwd dat de grenzen van het aanvaardbare zijn overschreden. Ook hier geldt dat dit voor zzp'er mogelijk anders was of door hem anders is ervaren, maar zonder aanwijzingen dat dit voor SVB kenbaar was, kan haar ook in zoverre geen schending van een zorgplicht worden verweten.

Eindoordeel

Zzp'er heeft het gestelde onveilige/schadelijke werkklimaat verder onderbouwd met een aantal overige omstandigheden en incidenten. Ook die kunnen de vordering niet dragen. De

slotsom is dat de grieven geen succes hebben en overigens bij gebrek aan belang onbesproken kunnen blijven. Het bestreden vonnis zal worden bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1204

Zaaknummer: 200.313.118

Rechters: G.C. Boot, A.S. Arnold en M. Kullmann

Advocaten: E. Wytema en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Verpleegkundige en werkgeefster zijn leer-arbeidsovereenkomst aangegaan. Werkgeefster heeft verschillende uren niet uitbetaald en min-uren verrekend. Werkneemster vordert diverse loonbedragen. Werkgeefster vordert betaling studiekosten.

Feiten

Werkneemster is op 3 mei 2021 bij werkgeefster in dienst getreden als verpleegkundige in opleiding, voor de duur van de BBL-opleiding. Ze zijn een leer-arbeidsovereenkomst aangegaan. In deze overeenkomst is opgenomen dat werkneemster bepaalde studiekosten moet terugbetalen volgens een staffel als het dienstverband binnen een jaar na afronding van de studie eindigt. Op 11 november 2021 heeft werkneemster een ongeluk gehad waarna zij tot 7 maart 2022 volledig arbeidsongeschikt was. Vanaf januari 2023 was zij volledig hersteld. De onderwijsinstelling bevestigde op 6 juni 2023 dat werkneemster vanaf 31 maart 2022 weer lessen volgde. Op 14 juni 2023 bevestigde werkgeefster per brief dat de leer-arbeidsovereenkomst op eigen verzoek van werkneemster per 31 juli 2023 wordt beëindigd. In overleg is afgesproken dat werkneemster per 3 juli 2023 haar resterende verlofdagen opneemt tot het einde van het dienstverband. In een e-mail van 20 juni 2023 reageerde een medewerker van werkgeefster op het verzoek om de wekelijkse vier uren schooltijd uitbetaald te krijgen. Dit is mogelijk, maar niet voor de periode van arbeidsongeschiktheid, omdat werkneemster toen ziekengeld ontving en niet naar school ging. Op 18 juli 2023 behaalde werkneemster haar diploma mbo-verpleegkundige. Bij de eindafrekening heeft werkgeefster een bedrag wegens min-uren verrekend met het loon. Werkneemster vordert betaling van diverse loonbedragen, vermeerderd met wettelijke verhoging, rente, buitengerechtelijke incassokosten en beslagkosten. Werkgeefster voert verweer en vordert in (voorwaardelijke) reconventie betaling van studiekosten en incassokosten, plus een verklaring dat verrekening is toegestaan.

Oordeel

Conventie

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster erop mocht vertrouwen dat de opleidingsuren

vóór haar arbeidsongeschiktheid (96 uur tot week 45 van 2021) zouden worden betaald. Werkgeefster heeft geen reden gegeven waarom deze uren niet zijn uitbetaald. Werkneemster erkent wel dat zij een extra week vakantie heeft opgenomen, die op de vordering in mindering komt.

Uitbetaling tijdens ziekte

De kantonrechter volgt de uitleg dat betaling van de vier opleidingsuren per week vereist is vanaf het moment dat werkneemster haar opleiding weer hervatte, hetgeen door de onderwijsinstelling op 31 maart 2022 is bevestigd. Dit is in lijn met de betekenis van 'aanwezigheid' in artikel 13 van het begeleidingsplan. De vordering vanaf 31 maart 2022 tot het einde van het dienstverband wordt toegewezen.

Inhouding min-uren

Bij de loonuitbetaling van juli 2023 heeft werkgeefster een aantal uren, met een bepaald brutobedrag, ingehouden wegens min-uren over de periode januari tot juni 2023. Werkneemster betwist het bestaan van deze min-uren en stelt onvoldoende geïnformeerd te zijn. De kantonrechter oordeelt echter dat werkgeefster voldoende inzicht heeft gegeven en dat de inhouding gerechtvaardigd is. Werkneemster had een contract van 20-28 uur; werkgeefster rekent met 24 uur als uitgangspunt. Minder gewerkte uren dan deze norm mogen worden teruggevorderd. Het standpunt van werkneemster dat zij was uitgeroosterd en geen onbetaald verlof hoefde op te nemen, geldt alleen voor de periode ná 3 juli 2023 en is niet van toepassing op de inhouding over januari tot juni 2023. De vordering tot betaling van dit bedrag wordt afgewezen.

Overige vorderingen

De maximale wettelijke verhoging van 50% over de achterstallige lonen en de wettelijke rente worden toegekend. De vordering tot vergoeding van incassokosten wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing. Ook de beslagkostenvergoeding wordt afgewezen, omdat onvoldoende is gemotiveerd waarom het beslag noodzakelijk was.

Reconventie

Werkgeefster vordert een deel van de studiekosten terug omdat de arbeidsovereenkomst binnen een jaar na afronding van de studie is beëindigd. Werkneemster stelt dat terugvordering onredelijk is vanwege een subsidieregeling voor BBL-trajecten die werkgeefster heeft aangevraagd, maar de rechter oordeelt dat die subsidie enkel voor begeleidingskosten geldt. Dit verweer faalt. Het studiekostenbeding is rechtsgeldig, ook al

ontbreekt een exact bedrag. Werkgeefster mag daarom een deel van de studiekosten terugvorderen. De kantonrechter ziet aanleiding de proceskosten in reconventie te compenseren, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2094

Zaaknummer: 11089421 / MC EXPL 24-2947

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M.R.A. Rutten en I. Atar

Wetsartikelen: 7:625 BW, 6:248 lid 2 BW, 7:611a BW en 6:227 BW

RECHTSPRAAK

Gerechtsdeurwaarder en werkgeefster leggen afspraken vast rondom provisie. Vordering tot betaling. Gerechtsdeurwaarder had niet hoeven begrijpen dat er aanvullende eisen zouden gelden voor de provisieaanspraak.

Feiten

Partijen hebben op 31 mei 2023 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. Op grond van die overeenkomst is werknemer per 1 juni 2023 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van toegevoegd gerechtsdeurwaarder tegen een salaris van € 4.300 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag en overige emolumenten. Op 31 mei 2023 heeft werkgeefster werknemer ook een brief gestuurd. Daarin staat: “Bij deze de bevestiging dat we, naast je arbeidsovereenkomst die 01-06-2023 in zal gaan, ook afspraken gaan vastleggen rondom de provisie. De basis zal, zoals besproken, zijn dat je een provisie van 3% over gerealiseerde omzet van nieuw door jou te werven opdrachtgevers bestuurlijke invordering zal ontvangen, uitgaande dat je daarmee een afwikkeltarief van 15% mee overeenkomt. Over de concrete invulling en daaraan verbonden doelstellingen gaan we het dus nog hebben.”

Werknemer heeft werkgeefster herhaaldelijk, voor het eerst per e-mail van 19 augustus 2024, gevraagd om hem € 4.492,05 bruto aan provisie te betalen. Werkgeefster heeft dit niet gedaan. Werknemer is per 31 augustus 2024 bij werkgeefster uit dienst getreden. Werknemer stelt, onder verwijzing naar de brief van werkgeefster van 31 mei 2023, dat tussen partijen een provisieregeling tot stand is gekomen en dat werkgeefster uit hoofde daarvan provisie aan hem is verschuldigd. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van € 4.492,05 bruto aan provisie, wettelijke verhoging en buitengerechtelijke incassokosten, te vermeerderen met de wettelijke rente over deze bedragen vanaf 23 oktober 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om aan werknemer te bevestigen dat, zoals werkgeefster stelt en werknemer betwist, eerst na een aanlooperperiode op provisiebasis gewerkt zou gaan worden en incidentele opdrachten niet onder de provisieregeling zouden vallen. Dat is niet gebeurd. Werknemer heeft daarom niet

hoeven te begrijpen dat dat het geval zou zijn en heeft mogen verwachten dat hij, zoals vermeld in de brief van 31 mei 2023, een provisie van 3% over gerealiseerde omzet van nieuw door hem te werven opdrachtgevers bestuurlijke invordering, waarmee een afwikkeltarief van 15% is overeengekomen, zou ontvangen. Werknemer heeft het bedrag aan verschuldigde provisie berekend op € 4.492,05 bruto en heeft in dat kader gewezen op het door hem als productie 8 overgelegde overzicht. Werkgeefster heeft de juistheid van dat overzicht niet weersproken. Daarom wordt € 4.492,05 bruto toegewezen. In de omstandigheid dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen al is geëindigd en de wettelijke verhoging dus niet meer kan dienen om in de toekomst tijdig te betalen, ziet de kantonrechter aanleiding om de gevorderde wettelijke verhoging te matigen tot nihil. De gevorderde wettelijke rente is wel toewijsbaar. Ook aan de wettelijke eisen voor een vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten is voldaan en deze wordt daarom toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2844

Zaaknummer: 11443144 \ CV EXPL 24-6128

Rechters: Zander

Wetsartikelen: 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid. Zowel hoofdaannemer als opdrachtgever is de op hem rustende zorgplicht jegens zzp'er niet nagekomen. De onderlinge verdeling bepaalt de rechter op 10% voor opdrachtgever en 90% voor hoofdaannemer.

Feiten

Op 14 augustus 2017 is zzp'er op de bouwlocatie een bedrijfsongeval overkomen. Zzp'er was ten tijde van het ongeval als zelfstandig betonvlechter werkzaam in opdracht van RowOne. De werkzaamheden van zzp'er vonden plaats in het kader van een bouwproject van Hoofdaannemer. Hoofdaannemer had het leveren en vlechten van wapeningsstaal voor het bouwproject uitbesteed aan onderaannemer die op zijn beurt het betonvlechtwerk had uitbesteed aan RowOne. Op 20 juli 2017, de laatste donderdag vóór de bouwvakantie, was de gevelsteiger door hoofdaannemer verhoogd naar de tweede verdieping. De dag van het bedrijfsongeval was de eerste dag na de bouwvakantie. De assistent-uitvoerder van hoofdaannemer heeft op de ochtend van het ongeval rond 6:45 uur de diverse bouwlagen van het bouwwerk gecontroleerd. Rond 7:00 is zzp'er samen met een collega gestart met de werkzaamheden. Rond 7:20 uur is zzp'er door een sparing van de gevelsteiger ongeveer zes meter naar beneden gevallen, waarbij hij letsel heeft opgelopen aan zijn sleutelbeen, ribben en nekwerfels. Zzp'er heeft hoofdaannemer en onderaannemer en Artifex bij brief van 25 augustus 2017 aansprakelijk gesteld. Zzp'er en de aansprakelijkheidsverzekeraar van hoofdaannemer, AXA XL, zijn een overeenkomst van cessie overeengekomen. De Inspectie SZW heeft naar aanleiding van het bedrijfsongeval onderzoek gedaan waarbij de arbeidsinspecteur een overtreding van de Arbeidsomstandighedenwetgeving heeft geconstateerd. Er is RowOne geen boete opgelegd. In het kader van het onderzoek zijn diverse verklaringen afgelegd. AXA XL vordert o.a. een verklaring voor recht dat RowOne aansprakelijk is voor de schade van zzp'er.

Oordeel

De eerste vraag die moet worden beantwoord is of RowOne als opdrachtgever van zzp'er op grond van artikel 7:658 lid 4 BW aansprakelijk kan zijn. De kantonrechter is van oordeel dat de

werkzaamheden die zzp'er moest verrichten hebben plaatsgevonden in de uitoefening van het bedrijf van RowOne. Zzp'er was voor zijn veiligheid ook mede afhankelijk van RowOne. Blijkens de voor dit bouwproject opgestelde Risico-Inventarisatie & Evaluatie (hierna: RI&E) waarvan RowOne ook gebruikmaakte, moeten de betonstaalverwerkers, althans hun voorman, bij het werken op hoogte controleren of trapgaten en overige sparingen zijn dichtgelegd en beveiligd door middel van leuningwerk. Vervolgens moet worden beoordeeld of ook hoofdaannemer jegens zzp'er aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW. Hiertoe oordeelt de kantonrechter dat de werkzaamheden die zzp'er moest verrichten hebben plaatsgevonden in de uitoefening van het bedrijf van hoofdaannemer. Hoofdaannemer heeft weliswaar geen betonvlechters in dienst, maar dit brengt niet mee dat de werkzaamheden van de betonvlechters niet behoren tot de arbeid die hoofdaannemer in de uitoefening van zijn bouwbedrijf liet verrichten.

Eveneens kan worden geoordeeld dat zzp'er voor zijn veiligheid mede afhankelijk was van hoofdaannemer. Vaststaat dat zzp'er door een trapgat in de kopgevelsteiger naar beneden is gevallen. De steiger werd gehuurd door hoofdaannemer. Uit de RI&E blijkt dat de hoofdaannemer verantwoordelijk was voor het afdekken van de sparingen en/of het plaatsen van leuningwerk (valbeveiliging of randbeveiliging/leuning) rondom de sparing. De conclusie is dat ook hoofdaannemer jegens zzp'er aansprakelijk is. Dit betekent dat de regresverhouding tussen hoofdaannemer en RowOne moet worden beoordeeld. De kantonrechter is van oordeel dat de schade grotendeels aan hoofdaannemer is toe te rekenen. Op hoofdaannemer als hoofdaannemer rustte primair de verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor de veiligheid op de bouwplaats. In het bijzonder diende hoofdaannemer erop toe te zien dat maatregelen werden getroffen ter voorkoming van valgevaar bij het werken op hoogte. Vaststaat dat de sparing in de vloer van de gevelsteiger niet deugdelijk was afgedekt. Zzp'er is immers door deze sparing heen gevallen. Uit de feiten en omstandigheden volgt naar oordeel van de rechtbank bovendien dat de randbeveiliging niet (intact) aanwezig was op de dag dat het ongeval heeft plaatsgevonden. Dat is in overwegende mate aan hoofdaannemer te wijten. Gezien de op RowOne en hoofdaannemer rustende zorgplicht jegens zzp'er en de verwijten die hun in dit verband kunnen worden gemaakt, ziet de kantonrechter grond te bepalen dat 10% van de uit het ongeval van zzp'er voor AXA XL voortvloeiende schade door RowOne moet worden gedragen en 90% van de schade voor rekening van hoofdaannemer dient te komen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-12-2021

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2021:13997

Zaaknummer: 9488725 / RL EXPL 21-16951

Rechters: J.L.M. Luiten

Advocaten: S.B. Weyn en M. Hoekman

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer van wie de (toekomstige) goederen onder bewind zijn gesteld; welke bevoegdheden komen toe aan de werknemer zelf en welke aan bewindvoerder?

Feiten

Blijkens een uittreksel uit het Centraal Curatele- en Bewindregister heeft de kantonrechter te Rotterdam op 30 oktober 2019 ingaande 31 oktober 2019 een (beschermings)bewind ingesteld over de (toekomstige) goederen van X, op grond van verkwisting of het hebben van problematische schulden. Op 30 augustus 2021 is X door bemiddeling van een werkadviser van de gemeente Nissewaard in dienst getreden bij TotaalVERS in de functie van magazijnmedewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde duur van zeven maanden tegen een salaris van € 1.829 bruto per maand (excl. vakantiebijslag en emolumenten). De voormalig bewindvoerder heeft met deze arbeidsovereenkomst ingestemd. X is na ommekomst van deze arbeidsovereenkomst in dienst gebleven bij TotaalVERS. Zijn laatstverdiende loon bedroeg € 2.191 bruto per maand (excl. vakantiebijslag en emolumenten). Bij beschikking van 20 maart 2023 van de kantonrechter te Rotterdam is de toenmalige bewindvoerder ontslagen en is Budget Solutions benoemd als bewindvoerder over de (toekomstige) goederen van X. Op 28 of 29 september 2023 heeft TotaalVERS een brief gedateerd op 28 september 2023 aan X overhandigd, waarin de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. In oktober 2023 raakte X uit het zicht van Budget Solutions. Budget Solutions heeft geprobeerd via TotaalVERS met X in contact te komen, maar vernam toen van TotaalVERS dat het dienstverband van X per 30 september 2023 was geëindigd. Budget Solutions heeft in eerste aanleg om vernietiging van het ontslag verzocht. De kantonrechter heeft de verzoeken van Budget Solutions afgewezen. Budget Solutions is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Naar het oordeel van het hof is de arbeidsovereenkomst geen “goed” als bedoeld in artikel 1:431 en 1:434 BW. Het is immers geen (stoffelijke) zaak en evenmin een vermogensrecht. Dat neemt niet weg dat uit de arbeidsovereenkomst wel rechten en verplichtingen voortvloeien die dienen te worden aangemerkt als vermogensrecht. Het meest in het oog springende recht

in dat kader is het recht op loon. Dat een arbeidsovereenkomst als zodanig geen goed is als bedoeld in artikel 1:431 en 434 BW, brengt met zich dat X – anders dan Budget Solutions betoogt – in beginsel zelf bevoegd is een arbeidsovereenkomst aan te gaan. De omstandigheid dat uit de arbeidsovereenkomst rechten en verplichtingen voortvloeien die dienen te worden aangemerkt als vermogensrecht, maakt dat X – hoewel een arbeidsovereenkomst geen “goed” is – in beginsel niet zelfstandig bevoegd is een arbeidsovereenkomst te beëindigen, voor zover hij daardoor het recht op loon, dan wel een ander onder het bewind vallend “goed” prijsgeeft, of zoals de kantonrechter het verwoordt: afstand doet van bepaalde uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten. Voor een dergelijke handeling is dus wel de medewerking van Budget Solutions nodig. De werkgever is niet gehouden de aanzegging te richten tot de bewindvoerder. Niet de aanzegging leidt immers tot het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar deze eindigt van rechtswege wanneer de tijd is verstreken waarvoor de overeenkomst is aangegaan. Er wordt met deze aanzegging zelf, of het ontbreken daarvan, dus ook geen afstand gedaan van uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en er is daarmee geen sprake van enig beheer of beschikking over onder bewind gestelde goederen. Dit betekent dat de werkgever de aanzegging als bedoeld in artikel 7:668 lid 1 BW dient te richten aan de werknemer zelf. Het hof overweegt dat gelet op de uiteenlopende stellingen van partijen niet kan worden vastgesteld of en zo ja wanneer TotaalVERS aan de aanzegverplichting heeft voldaan. De schriftelijke arbeidsovereenkomst 2 waarop TotaalVERS zich beroept, is immers niet gedateerd en niet getekend. Daarom valt niet uit te sluiten dat TotaalVERS deze eerst na 30 maart 2022 aan X heeft overhandigd, en moet worden aangenomen dat deze eerst na die datum tot stand is gekomen. In het geval dat arbeidsovereenkomst 2 pas na 30 maart 2022 tot stand is gekomen geldt – veronderstellenderwijze, of deze situatie zich heeft voorgedaan staat immers niet vast – dat X door aanvaarding van arbeidsovereenkomst 2 afstand zou hebben gedaan van de op grond van het bepaalde in artikel 7:668 lid 4 BW reeds ontstane arbeidsovereenkomst voor zeven maanden. Hij zou aldus afstand hebben gedaan van het recht op één maand loon. Daar het recht op loon een vermogensrecht is, en dus een onder bewind gesteld “goed”, was X hiertoe niet zelfstandig bevoegd. Dit zou betekenen dat in dat geval arbeidsovereenkomst 2 niet rechtsgeldig tot stand zou zijn gekomen. De arbeidsovereenkomst moet dan ingevolge het bepaalde in artikel 7:668 lid 4 BW worden geacht te zijn verlengd voor een duur van zeven maanden, dus tot 30 oktober 2022 (in plaats van 30 september 2022). Het voorgaande is overigens niet het geval als het standpunt van Budget Solutions wordt gevolgd dat er nooit een tweede arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, anders dan van rechtswege: als X niet akkoord is gegaan met arbeidsovereenkomst 2, heeft hij immers ook het recht op één maand langer werk en loon daardoor niet opgegeven.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 22-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:616

Zaaknummer: 200.341.232/01

Rechters: M.J. van der Ven, A.F. Mollema en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: E. Kattestaart en L.W. Engelman

Wetsartikelen: 7:668 lid 4 BW en 1:431 lid 1 sub b BW

RECHTSPRAAK

Heeft werkneemster recht op een transitievergoeding na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

Feiten

Werkneemster is in juni 2021 in dienst getreden bij werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst (uitzendovereenkomst) voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst is een aantal keren verlengd, laatstelijk van 5 augustus 2024 tot 29 september 2024. Werkgever heeft werkneemster steeds tewerkgesteld bij organisatie 1 in de functie van orderpicker. In juni 2024 is bekend geworden dat werkgever de opdracht voor organisatie 1 met ingang van 1 oktober 2024 heeft verloren aan organisatie 2. Op 4 juli 2024 heeft werkgever een inventarisatiegesprek gevoerd met werkneemster. In dit gesprek heeft werkgever verschillende herplaatsingsmogelijkheden met werkneemster besproken. Werkgever heeft werkneemster verteld dat zij de mogelijkheid heeft om per 1 oktober 2024 via organisatie 2 in haar huidige functie bij organisatie 1 te blijven werken, maar ook dat er alternatieve mogelijkheden zijn, waaronder vacatures bij organisatie 3 en organisatie 4. Werkneemster heeft werkgever op 9 juli 2024 laten weten dat zij kiest voor de vacature bij organisatie 3. Op 5 augustus 2024 is, zoals hiervoor al vermeld, de arbeidsovereenkomst verlengd tot 29 september 2024. Werkneemster was op dat moment nog in afwachting van een reactie van organisatie 3 op haar sollicitatie. Op 28 augustus 2024 heeft zij werkgever laten weten dat zij, ondanks de door werkgever aan organisatie 3 verstuurd herinneringen, nog niets van organisatie 3 had gehoord. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 29 september 2024. Werkneemster is van mening dat het initiatief voor het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst bij werkgever ligt en verzoekt daarom in deze procedure werkgever te veroordelen tot betaling van € 3.105 aan transitievergoeding, te vermeerderen met wettelijke rente, buitengerechtelijke kosten en proceskosten.

Oordeel

Omdat werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst niet heeft aangezegd moet uit de (verdere) feitelijke gang van zaken worden afgeleid op wiens initiatief de arbeidsovereenkomst niet is voortgezet. Het staat vast dat werkgever de opdracht van

organisatie 1 is kwijtgeraakt per 1 oktober 2024. Vooruitlopend daarop is tussen partijen een zeer kortdurende arbeidsovereenkomst gesloten van 5 augustus 2024 tot 29 september 2024. Dat de korte duur van deze arbeidsovereenkomst de wens was van werkneemster, zoals werkgever op de mondelinge behandeling heeft verklaard, acht de kantonrechter niet aannemelijk. Werkneemster heeft uitdrukkelijk betwist dat zij in het inventarisatiegesprek op 4 juli 2024 heeft aangegeven dat zij niet bemiddeld wilde worden naar ander werk bij werkgever na afloop van de opdracht bij organisatie 1. Uit de feitelijke gang van zaken volgt bovendien dat werkneemster er juist van uitging dat haar dienstverband bij werkgever na 29 september 2024 zou worden voortgezet. Zij had immers kort na het inventarisatiegesprek in juli 2024 gekozen voor de door werkgever geboden mogelijkheid om via werkgever werkzaamheden te gaan verrichten bij organisatie 3. Anders dan werkgever stelt, kan werkneemster niet worden verweten dat zij niet is ingegaan op de plaatsingsmogelijkheden. Deze mogelijkheden zijn haar geboden nadat zij al had gekozen voor de vacature bij organisatie 3 en (met medeweten van werkgever) nog in afwachting was van een reactie op die sollicitatie. De kantonrechter leidt uit de stellingen van partijen en de overgelegde stukken af dat werkneemster pas met de e-mail van 20 september 2024 door werkgever is geïnformeerd dat de vacature bij organisatie 3 niet tot plaatsing zou leiden. De e-mail van 20 september 2024 bevat geen (andere) concrete plaatsingsmogelijkheid. Werkgever heeft het in die e-mail over mogelijkheden, kansen en toekomstplannen, maar doet werkneemster geen concreet aanbod tot verlenging van de arbeidsovereenkomst. Op de mondelinge behandeling heeft werkgever weliswaar gesteld dat werkneemster ook na 20 september 2024 nog had kunnen kiezen voor de optie om via organisatie 2 haar werkzaamheden bij organisatie 1 voort te zetten, maar die mogelijkheid blijkt niet uit de e-mail. Gelet op de (vrijblijvende) inhoud van de e-mail van 20 september 2024 is het begrijpelijk dat werkneemster de e-mail heeft opgevat als een bevestiging van het einde van de arbeidsovereenkomst en niet als een laatste kans om in te gaan op (eerder geboden) plaatsingsopties ter verlenging van de arbeidsovereenkomst. Op grond van al het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat de arbeidsovereenkomst na het einde van rechtswege op initiatief van werkgever niet is voortgezet. De door werkneemster verzochte transitievergoeding wordt daarom toegewezen. De wettelijke rente over de transitievergoeding is toewijsbaar als verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2148

Zaaknummer: 11573456 \ UE VERZ 25-56

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: F.W. Roguski en M. Flipse

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Moeten in de Cao voor de Zoetwarenindustrie toegekende maar niet opgenomen extra vrije uren worden uitbetaald?

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2014 bij werkgever in dienst getreden in de functie van operator productie (wasstraat) tegen een salaris van laatstelijk € 3.377 bruto per maand exclusief emolumenten. Werknemer is sinds 18 juli 2022 arbeidsongeschikt. In verband daarmee is de arbeidsovereenkomst per 31 juli 2024 geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Daarbij zijn partijen geen finale kwijting overeengekomen. Op de arbeidsovereenkomst was de Cao voor de Zoetwarenindustrie (hierna: de cao) van toepassing. Daarin was van 1 januari 2019 tot en met 30 september 2024 bepaald dat extra vrije uren worden toegekend aan oudere werknemers. Werknemer heeft niet alle aan hem toegekende extra vrije uren opgenomen. Werkgever heeft de niet opgenomen uren niet willen uitbetalen. Werknemer vordert uitbetaling van de extra vrije uren.

Oordeel

Ter beoordeling ligt voor of werkgever de aan werknemer op grond van artikel 35 cao toegekende maar niet opgenomen extra vrije uren moet uitbetalen. Daarbij stelt de kantonrechter het volgende voorop. Of een vrijetijdsaanspraak heeft te gelden als vakantie in de zin van artikel 7:634 BW hangt ervan af of deze aanspraak tot doel heeft de werknemer betaald verlof te verschaffen in verband met de werkbelasting die op hem drukt. Het komt er daarbij op aan of de vrijetijdsaanspraak op het moment van toekenning bedoeld is om de werknemer in verband met zijn werkbelasting gelegenheid te bieden voor rust en ontspanning. Indien de vrijetijdsaanspraak met dit doel is toegekend, verandert de aard van deze aanspraak niet als de toegekende uren vervolgens worden ingezet voor andere doeleinden. Blijkens artikel 35 lid 1 van de cao strekten de extra vrije uren ertoe '*om tegemoet te komen aan de verminderde belastbaarheid van de oudere werknemer*'. Gelet hierop is naar het oordeel van de kantonrechter geen andere conclusie mogelijk dan dat die extra vrije uren een recuperatiefunctie hadden. De in artikel 35 cao bedoelde extra vrije uren kwalificeren daarom als (bovenwettelijke) vakantie. In artikel 35 cao wordt overigens ook tot twee keer toe

gesproken over 'extra vakantie'. Voor bovenwettelijke vakantiedagen geldt een verjaringstermijn van vijf jaar. Die termijn is nog niet verstreken. Het bepaalde in artikel 35 lid 4 cao doet daar niet aan af. Het voorgaande betekent dat werknemer recht heeft op uitbetaling van de niet opgenomen extra vrije uren van artikel 35 cao. Werkgever heeft niet weersproken dat het daarbij gaat om 103,60 uur, wat overeenkomt met € 2.235,69 bruto. Dat bedrag wordt toegewezen. Partijen zijn het er op de mondelinge behandeling over eens geworden dat werkgever wat betreft de eindafrekening nog € 212,08 bruto aan vakantiegeld aan werknemer zal betalen. Ook dit deel van de vordering wordt dus toegewezen. Het gevorderde vakantiegeld over het toegewezen bedrag aan extra vakantie-uren wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2841

Zaaknummer: 11418280 \ CV EXPL 24-4202 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: M.A. Verboven

Wetsartikelen: 25 cao voor de zoetwarenindustrie

RECHTSPRAAK

Maandelijkse vaste onkostenvergoeding wordt gekwalificeerd als verkapt loon. Werkgeefster mocht vaste onkostenvergoeding niet stopzetten.

Feiten

Zeven werknemers zijn in dienst bij werkgeefster. Op grond van hun arbeidsovereenkomsten hebben werknemers recht op een vaste maandelijkse onkostenvergoeding. Werknemers ontvangen de vaste maandelijkse onkostenvergoeding al sinds het moment van indiensttreding en de hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de zwaarte van de bedongen functie (bij werknemers variërend van € 36 tot € 70 netto per maand). In zes van de zeven arbeidsovereenkomsten is het personeelshandboek van toepassing verklaard. Ook in het personeelshandboek zijn afspraken gemaakt over de vaste maandelijkse onkostenvergoeding. Eind november 2023 heeft werkgeefster aan werknemers bericht dat zij heeft besloten de vaste maandelijkse onkostenvergoeding per 1 januari 2024 stop te zetten. Werknemers dienen vanaf die datum hun kosten op declaratiebasis te declareren, volgens de nieuwe Global Travel & Entertainment Policy. Werknemers hebben sinds 1 januari 2024 geen vaste onkostenvergoeding meer ontvangen. Werknemers vorderen onder meer een verklaring voor recht dat de onkostenvergoeding in kwestie materieel te kwalificeren is als verkapt loon, alsook een verklaring voor recht dat er sprake is van een wijziging van een arbeidsvoorwaarde en er geen gegronde redenen zijn c.q. werkgeefster geen redelijk voorstel heeft aangeboden om de arbeidsvoorwaarden van werknemers op grond van artikel 7:611 BW en/of 7:613 BW (eenzijdig) te kunnen wijzigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Onkostenvergoeding te kwalificeren als verkapt loon

De benaming van de regeling duidt erop dat de regeling een *onkosten*regeling betrof ter compensatie van zakelijke uitgaven. Om te kunnen spreken van een reële onkostenvergoeding moet dan wel sprake zijn van *onkosten* die werknemers in meer of mindere mate hadden. Dat

hiervan sprake was, is echter onvoldoende gebleken. De benaming van de regeling is niet doorslaggevend, maar de omstandigheid dat deze maandelijkse vaste nettovergoeding een forfaitaire vergoeding betreft wel. Dit betekent dat de onkosten niet door werknemers gedeclareerd hoeven te worden. Werkgeefster heeft de onkostenvergoeding bovendien met het salaris uitbetaald (en de vergoeding wordt in de arbeidsovereenkomst ook vermeld onder het kopje 'salaris') en de vergoeding is ook doorbetaald in tijden van vakantie en ziekte en als salariscomponent vermeld in haar promotiebrieven. Verder biedt het feit dat werknemers naast de vaste onkostenregeling ook altijd hun overige reis- en verblijfkosten hebben kunnen declareren – met goedkeuring van hun manager – steun aan het standpunt dat er sprake is van verkapt loon. De onkostenvergoeding wordt dan ook als zodanig gekwalificeerd.

Werkgeefster mocht onkostenvergoeding niet stopzetten

Ten aanzien van de vraag of werkgeefster de onkostenvergoeding rechtsgeldig heeft kunnen stopzetten, oordeelt de kantonrechter als volgt. Bij één van de zeven werknemers is een eenzijdig wijzigingsbeding ex artikel 7:613 BW in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Het belang van werkgeefster bij stopzetting van de vaste onkostenvergoeding is gelegen in de harmonisatie van de onkostenregelingen wereldwijd. Daartegenover staat het belang van de betreffende werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de onkostenvergoeding/arbeidsvoorwaarde, die hij al geruime tijd ontvangt. De kantonrechter is van oordeel dat het belang van werkgeefster in het licht van het belang van werknemer en gelet op het feit dat werkgeefster geen enkele vorm van compensatie aan werknemer heeft aangeboden, vooralsnog van onvoldoende gewicht is en dat het belang van werknemer bij ongewijzigde instandhouding van de vergoeding vooralsnog zwaarder weegt.

In de arbeidsovereenkomsten van zes van de zeven werknemers is geen eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Hiervoor geldt dan ook de *Stoof/Mammoet*-toets. Naar het oordeel van de kantonrechter kan in dit geval sprake zijn van een wijziging van omstandigheden in de zin van het *Stoof/Mammoet*-arrest, maar werkgeefster heeft geen voorstel gedaan aan werknemers tot wijziging van de arbeidsvoorwaarde. Zij heeft volstaan met de mededeling dat de vaste onkostenvergoeding zal worden stopgezet, zonder enig (afbouwcompensatie)voorstel te doen. Daarom voldoet de stopzetting van de vaste onkostenvergoeding per 1 januari 2024 (nog) niet aan de criteria van het *Stoof/Mammoet*-arrest.

Conclusie

Werknemers hebben onveranderd recht op hun vaste maandelijkse onkostenvergoeding, zoals vastgesteld en uitbetaald tot 1 januari 2024. Werkgeefster wordt veroordeeld de vaste

onkostenvergoeding per 1 januari 2024 met terugwerkende kracht te betalen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2767

Zaaknummer: 11033050 CV EXPL 24-2443

Rechters: J. van der Weij

Advocaten: P.M. Stoop, R. Lackner en R. Mohamed

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:613

RECHTSPRAAK

Werkneemster van Funda Real Estate B.V. is belanghebbende als bedoeld in artikel 36 WOR. OR en onderneming dienen zich aan het eigen reglement te houden. Werkneemster heeft onvoldoende belang bij verzoek om de ondernemingsraad alsnog jaarverslagen te laten opstellen.

Feiten

Werkneemster is in 2021 in dienst getreden bij Funda Real Estate B.V. als Senior UX Designer. Werkneemster is sinds februari 2024 arbeidsongeschikt. In september 2024 heeft verzoekster contact opgenomen met de ondernemingsraad, omdat zij bepaalde aan de ondernemingsraad gerelateerde documenten niet kon vinden. Bij e-mail van haar gemachtigde heeft werkneemster verzocht om toezending van verscheidene OR-gerelateerde documenten, zoals jaarverslagen. De ondernemingsraad heeft laten weten dat de verslagen niet waren opgesteld en dus niet beschikbaar zijn. De gemachtigde van werkneemster heeft de ondernemingsraad nogmaals verzocht aan de verzoeken te voldoen, bij gebreke waarvan onderhavig verzoek zou worden ingediend. Werkneemster verzoekt te bepalen dat Funda en de ondernemingsraad gevolg dienen te geven aan hetgeen krachtens de WOR is bepaald omtrent het bekendmaken van agenda's en verslagen van vergaderingen, tezamen met een aantal andere verzoeken. De ondernemingsraad en Funda hebben aangevoerd dat werkneemster niet kan worden gekwalificeerd als belanghebbende in de zin van artikel 36 WOR en dat zij misbruik maakt van het procesrecht. Haar verzoeken zijn voornamelijk persoonlijk gemotiveerd, terwijl het in de medezeggenschap gaat om het collectieve belang. Bovendien is er welwillend gereageerd en inmiddels aan de verzoeken voldaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met verzoekster is de kantonrechter van oordeel dat zij als werkneemster van Funda geldt als belanghebbende in de zin van artikel 36 WOR en derhalve bevoegd is om onderhavige verzoeken in te dienen. De verzoeken zien op het verleden. Tegenover het verweer van de ondernemingsraad en Funda dat de beschikbare

documenten al zijn verstrekt en dat sommige documenten niet bestaan, heeft werkneemster onvoldoende toegelicht wat haar belang is bij het verzoek om alsnog de betreffende documenten op te stellen. De verzoeken komen niet voor toewijzing in aanmerking. Funda en de ondernemingsraad hebben geen gezamenlijke afspraken gemaakt over de wijze en het tijdstip waarop de agenda van de overlegvergadering wordt bekendgemaakt, zodat zij niet hebben voldaan aan hun verplichting op grond van artikel 23a lid 5 WOR. Het verzoek van werkneemster om aan Funda en de ondernemingsraad de verplichting op te leggen alsnog binnen twee weken gezamenlijke afspraken te maken over de wijze en het tijdstip waarop de agenda van de overlegvergadering aan de in de onderneming werkzame personen bekend wordt gemaakt, wordt toegewezen. Ook worden Funda en de ondernemingsraad opgedragen om voortaan conform het door henzelf opgestelde Reglement agenda's en verslagen van OR-vergaderingen en overlegvergaderingen en de jaarverslagen van de ondernemingsraad bekend te maken. De kosten van de procedure worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2891

Zaaknummer: 11446303 EA VERZ 24-1235

Rechters: A. Sissing

Advocaten: R.K. Torn en M. Ritmeester

Wetsartikelen: 23a WOR en 36 WOR

RECHTSPRAAK

Werker is niet werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst en is op basis van de samenwerkingsovereenkomst niet gebonden aan het klantenbeding met boetebeding.

Feiten

Bedrijf X houdt zich bezig met onder meer begeleid vervoer, ambulante begeleiding, beveiligingswerkzaamheden, slaap- en waakdiensten, toegangscontroles, receptiewerkzaamheden en gastheerschap. Een van de opdrachtgevers is Elker Jeugdzorg Plus met woongroepen op verschillende adressen in Groningen. Werker Z heeft een eenmanszaak in particuliere beveiliging onder de naam bedrijf Z, die in 2019 is ingeschreven in het handelsregister. Op zijn website staan diverse activiteiten, zoals zorgbeveiliging, straatcoach, vervoersbeveiliging en surveillance. Bij de uitvoering van opdrachten heeft bedrijf X af en toe ondersteuning nodig. Met het oog daarop is op 29 april 2022 de samenwerkingsovereenkomst gesloten met Z, van wiens diensten bedrijf X ook daarvoor al gebruikmaakte. In de als opdracht betitelde overeenkomst staat dat die is gebaseerd op de 'algemene modelovereenkomst/geen werkgeversgezag' die de Belastingdienst op 29 februari 2016 heeft beoordeeld. Z is vrij zich te laten vervangen. De looptijd van de overeenkomst is één jaar, met stilzwijgende verlenging van steeds een jaar. Artikel 80 van de overeenkomst verplicht Z ertoe zich tijdens de looptijd en 12 maanden erna te onthouden van het doen van prijsopgaves aan de klant voor vervanging, uitbreiding of wijziging van diensten die bedrijf X met de klant is overeengekomen. Als Z zonder instemming van bedrijf X een overeenkomst sluit met de klant voor het uitvoeren van werk, verbeurt Z op grond van artikel 81 een boete van € 500 per dag dat die overeenkomst duurt. Z heeft voor bedrijf X werkzaamheden verricht bij Elker Jeugdzorg Plus en Veldzicht in Balkbrug. Op 10 mei 2022 meldde hij bedrijf X dat hij niet in staat was om te werken en geen vervanging had. Begin juni 2022 heeft Z bedrijf X bericht dat hij geen opdrachten kan aanvaarden wegens ziekte. Hervatting van de werkzaamheden voor bedrijf X heeft niet plaatsgevonden. De teamleider van Elker Jeugdzorg Plus heeft aangegeven dat Z van eind september 2022 tot half februari 2023 voor die instelling 'een-op-eendiensten' heeft verricht. Bedrijf X vordert € 25.000 omdat Z gedurende ten minste 50 dagen het klantenbeding heeft geschonden. De kantonrechter heeft de vordering afgewezen omdat hij de

overeenkomst aanmerkt als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en het klantenbeding als een ongeldig concurrentiebeding. Bedrijf X komt in hoger beroep met vier grieven op tegen onder meer de kwalificatie van de overeenkomst als arbeidsovereenkomst en de afwijzing van het beroep op het klantenbeding.

Oordeel

Kwalificatie overeenkomst

Het hof kwalificeert de verhouding tussen bedrijf X en Z niet als een arbeidsovereenkomst. Daarbij hecht het hof vooral belang aan de wijze waarop voor de beloning wordt gefactureerd (uurvergoeding met btw) en de duidelijke afspraak daarover in de samenwerkingsovereenkomst, terwijl het ging om kortdurende opdrachten bij derden waarop Z vaak ook 'eigen mensen' kon inzetten. Voor het soort werk had en zocht Z ook zelf opdrachtgevers in het kader van zijn eigen onderneming. Daar komt bij dat niet is gebleken dat bedrijf X betalingsverplichtingen had tijdens ziekte of vakantie van Z. Ook is niet gebleken van instructiebevoegdheden van bedrijf X nadat Z een 'dienst' bij derden had geaccepteerd.

Klantenbeding

Gelet op het voorgaande kan het beroep van bedrijf X op het klantenbeding niet worden afgedaan op de wijze waarop de kantonrechter dat heeft gedaan, te weten als ongeldig concurrentiebeding bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het hof komt echter om een andere reden tot afwijzing van het beroep op dit beding, dat door bedrijf X is opgesteld. Artikel 80 verbiedt het doen van prijsopgaves en offertes aan klanten van bedrijf X, maar niet het werken voor een klant. Artikel 81 stelt een boete op het aangaan van een overeenkomst, maar niet op het feitelijk werken. Bedrijf X heeft ook niets aangevoerd waaruit volgt dat partijen daarmee iets anders hebben bedoeld dan er staat. Omdat bedrijf X de bedingen heeft opgesteld, komen onduidelijkheden erin voor rekening van bedrijf X. Daarmee ontbreekt een contractuele grondslag voor de gevorderde boete. Hierbij komt nog dat bedrijf X Z verwijt dat hij werkzaamheden is gaan verrichten bij zijn klant Elker Jeugdzorg Plus, terwijl bedrijf X die klant zelf op 11 oktober 2022 heeft laten weten niet meer tevreden te zijn met de opdrachten en op 19 oktober 2022 definitief de relatie verbrak. Daardoor heeft bedrijf X vanaf die datum ook geen rechtens te respecteren belang meer bij beperkende bedingen met betrekking tot deze voormalige klant.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:2885

Zaaknummer: 200.343.170/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, J.H. Kuiper en W.F. Boele

Advocaten: G.B. de Jong

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeversaansprakelijkheid. De rechtbank bepaalt dat van dit tussenvonnissen hoger beroep kan worden ingesteld voordat het eindvonnis is gewezen.

Feiten

Het verloop van de procedure blijkt uit het tussenvonnis van 28 januari 2025, de akte van de zijde van ETNL, gedateerd 8 april 2025, alsmede de e-mail van de advocaat van de werknemers, gedateerd 10 april 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemers schade hebben geleden in de uitoefening van hun werkzaamheden als bedoeld in artikel 7:658 lid 2 BW, waardoor ETNL in beginsel aansprakelijk is, tenzij zij bewijst dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan of dat sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van werknemers. Partijen krijgen gelegenheid zich uit te laten over de voortzetting van de procedure. Werknemers wensen door te procederen in eerste aanleg; ETNL verzoekt primair om openstelling van tussentijds hoger beroep. De kantonrechter wijst dit laatste verzoek toe in het belang van de proceseconomie en om onnodig doorprocederen te voorkomen. Centraal staat de vraag of er causaal verband bestaat tussen de schade en de werkzaamheden. Alleen bij een bevestigend antwoord komt het bewijsvoordeel van werknemers in beeld en kan worden doorgeprocedeerd over zorgplicht, opzet of bewuste roekeloosheid, omvang van de schade en toerekening. Valt het oordeel in hoger beroep negatief uit, dan strandt de vordering. Tussentijds hoger beroep wordt opengesteld voor alle eerder gewezen tussenvonnissen; eventueel appel moet daartegen nu worden ingesteld. De zaak wordt verwezen naar de rol van 12 mei 2026 voor uitspraak over de afloop van het hoger beroep.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3087

Zaaknummer: 8832361

Rechters: U. van Houten

Advocaten: C.R.J. van Assen en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 lid 2 BW

RECHTSPRAAK

Onbesproken dienstverband 28 jaar. Geen redelijke grond voor op non-actiefstelling. Vordering wedertewerkstelling in kort geding toegewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 april 1997 in dienst getreden bij werkgever. Na promoties is hij uiteindelijk in juni 2024 [functie 3] geworden van een nieuwe vestiging. In deze vestiging werken ook twee kinderen en een schoonzoon van werknemer. Werknemer werkt fulltime (38 uur per week) op basis van een flexibel werkrooster waarbij tot 30% meer of minder mag worden gewerkt, met overuren die als verlof worden gespaard.

Op 5 maart 2025 werd werknemer uitgenodigd voor een gesprek met de districtsmanager en een HR-adviseur van werkgever. Tijdens dit gesprek werd hij geconfronteerd met meldingen over fraude met urenregistratie, ongeoorloofd thuiswerken, frequente afwezigheid, een incident op 5 december 2024 en vermoedens van diefstal. Aan het eind van het gesprek werd werknemer vrijgesteld van werk. Een dag later is aan alle medewerkers in drie vestigingen een e-mail gestuurd waarin melding werd gemaakt van deze vrijstelling. Op 10 maart 2025 ontving werknemer een gespreksverslag, waarop hij op 13 maart reageerde. Op 14 maart volgde een vervolgesprek waarin werkgever stelde dat een intern onderzoek ernstige feiten aan het licht had gebracht. Werknemer kreeg een vaststellingsovereenkomst aangeboden, die hij heeft afgewezen.

Werknemer wil zijn werkzaamheden hervatten en vordert wedertewerkstelling, stellende dat er geen redelijke grond is voor zijn op non-actiefstelling en dat werkgever handelt in strijd met goed werkgeverschap. Hij vordert ook rectificatie van de eerder verstuurde e-mail, vermeerdering van zijn verlofsaldo met één uur per werkdag, een dwangsom bij niet-naleving, € 3.327,50 aan buitengerechtelijke kosten en vergoeding van proceskosten. Werkgever verzoekt om afwijzing van de vorderingen en vordert op zijn beurt in reconventie een contactverbod voor werknemer ten opzichte van medewerkers, eveneens op straffe van een dwangsom. Volgens werkgever heeft werknemer na zijn vrijstelling meerdere collega's op on gepaste wijze benaderd en daarmee een onveilige werksfeer veroorzaakt. Een

contactverbod is volgens werkgever noodzakelijk om zijn wettelijke zorgplicht na te komen.

Oordeel

De voorzieningenrechter beoordeelt in dit kort geding of de vorderingen van werknemer voldoende kans van slagen hebben in een bodemprocedure om alvast een voorlopige voorziening te rechtvaardigen. Centraal staat de vraag of werkgever een redelijke grond had voor de op non-actiefstelling van werknemer.

Urenregistratie

Werkgever verwijt werknemer dat hij zijn werkuren onjuist registreert, onder andere door vóór openingstijd thuis te werken en geen pauze te registreren. De rechter acht dit onvoldoende onderbouwd: verklaringen van collega's zijn niet overtuigend, de registratie is deels door anderen aangepast, en werknemer heeft een plausibele en niet weersproken uitleg gegeven. Er is geen bewijs van fraude, dus dit is geen redelijke grond voor op non-actiefstelling.

Frequente afwezigheid

Werkgever stelt dat werknemer regelmatig te laat kwam of eerder vertrok, maar ook hier is de onderbouwing mager en gebaseerd op oude verklaringen. Belangrijker is dat werknemer nooit op dit gedrag is aangesproken of in de gelegenheid is gesteld om zich te verbeteren. Ook dit levert dus geen rechtvaardiging op voor de maatregel.

Incident op 5 december 2024/sociale onveiligheid

Volgens werkgever heeft werknemer zich tijdens een bezoek aan een andere vestiging ongepast gedragen. Werknemer heeft een andere lezing en meldde het incident zelf direct bij zijn leidinggevende. Als het incident werkelijk ernstig was, had werkgever onmiddellijk actie moeten ondernemen. Dat is niet gebeurd. Verder zijn er geen concrete aanwijzingen voor sociale onveiligheid, en werknemer is hierover nooit aangesproken. Dit argument houdt dus evenmin stand.

Vermoedens van ontvreemding

Werkgever vermoedt dat werknemer spullen heeft ontvreemd, maar dit wordt niet onderbouwd met concreet bewijs. Eén specifiek incident met een rugzak heeft werknemer aannemelijk verklaard. Voor de rest zijn de vermoedens te vaag. Ook dit levert geen redelijke grond op.

Afwijzingen

De vordering tot vermeerdering van verlofuren wordt afgewezen. Als werkgever het gesprek met werknemer was aangegaan, hadden hierover afspraken gemaakt kunnen worden. Ook de eis van werkgever tot het opleggen van een contactverbod wordt afgewezen wegens gebrek aan noodzaak en proportionaliteit.

Belang werknemer prefaleert

Er is geen valide reden om werknemer zijn werk te ontzeggen. De verklaringen komen van mensen uit andere vestigingen, niet van zijn eigen team. Na 28 jaar dienstverband weegt het belang van werknemer om terug te keren zwaarder dan het mogelijke ongemak van anderen. Heldere communicatie en het maken van afspraken zijn afdoende.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2180

Zaaknummer: 11643669 \ AV EXPL 25-23

Rechters: I.L. Rijnbout

Advocaten: Q.M.F. Bosker en S.C. Verlinden

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer eist in kort geding wedertewerkstelling. Vernietiging 'opzegging' arbeidsovereenkomst. Geen sprake van een daadwerkelijk ontslag op staande voet. Wel kan het niet meer oproepen van werknemer voor werkzaamheden gelijk worden gesteld aan een 'opzegging' (wegens een andere dan een dringende reden) van een bepaaldetijdscontract zonder tussentijds opzegbeding, die voor vernietiging in aanmerking komt.

Feiten

Werknemer eist dat werkgever wordt veroordeeld om hem op te roepen voor het verrichten van arbeid, een en ander op straffe van een dwangsom als werkgever niet aan deze veroordeling voldoet. Daarnaast maakt werknemer aanspraak op achterstallig loon. Werknemer stelt daartoe dat hij over de maand januari 2025 een bedrag van € 300 netto te weinig aan loon heeft ontvangen en dat hij vanaf februari 2025 in het geheel geen loon meer heeft gekregen. Werknemer eist daarom een bedrag van € 300 netto over januari 2025 en het netto-equivalent van het brutomaandloon van € 2.504,30 (exclusief vakantietoelage en emolumenten) vanaf februari 2025 tot het moment dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Ook maakt werknemer aanspraak op de wettelijke verhoging van 50% over het aan hem toekomende loon en op de wettelijke rente over het loon en de wettelijke verhoging. Tot slot vraagt werknemer om overlegging van loonspecificaties over februari 2025 en de opvolgende maanden tot aan de beëindiging van het dienstverband, op straffe van een dwangsom, en een veroordeling van werkgever in de proceskosten.

Werkgever heeft naar voren gebracht dat hij vanwege het opzeggen van de opdracht door zijn enige opdrachtgever geen werk en inkomen meer voorhanden heeft. Als gevolg daarvan was werkgever genoodzaakt om het dienstverband met werknemer en zijn overige werknemers vanwege bedrijfseconomische omstandigheden te beëindigen. Daarbij komt dat werkgever sinds 11 oktober 2024 in voorarrest verblijft in Ierland. Werkgever wijst er daarnaast op dat er over de maanden januari en februari 2025 wel loonbetalingen zijn gedaan. Daarbij is een deel van het loon verrekend met een eerder door werkgever aan werknemer verstrekte lening.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer moet bij betwisting van een opzegging kiezen tussen een verzoek tot vernietiging van de opzegging of een verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding. Werknemer heeft gekozen voor vernietiging van de opzegging en heeft geen switch gemaakt. Daarom wordt alleen dat verzoek inhoudelijk beoordeeld, samen met de daaraan verbonden nevenverzoeken.

Geen rechtsgeldige opzegging

De arbeidsovereenkomst is op onjuiste wijze opgezegd. Volgens artikel 7:681 lid 1 sub a BW kan de kantonrechter de opzegging vernietigen als deze in strijd is met artikel 7:671 BW. Werkgever mag de arbeidsovereenkomst alleen opzeggen met schriftelijke instemming van werknemer, tenzij sprake is van ontslag op staande voet wegens een dringende reden (artikel 7:677 lid 1 BW).

Geen rechtsgeldige beëindiging

Werknemer stelt dat er geen sprake is geweest van een geldig ontslag op staande voet. Er is geen sprake van een daadwerkelijk ontslag op staande voet; dit is door werkgever uitdrukkelijk betwist. Werkgever heeft werknemer van het ene op het andere moment niet meer opgeroepen wegens gebrek aan werk. Dit wordt aangemerkt als een opzegging zonder dringende reden van een contract voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Die opzegging is vernietigbaar. Werkgever had de arbeidsovereenkomst niet tussentijds mogen beëindigen zonder toestemming van het UWV. Wel is arbeidsovereenkomst op 2 april 2025 van rechtswege geëindigd.

Geen wedertewerkstelling

Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat het dienstverband inmiddels is geëindigd door tijdsverloop. Er is geen grondslag meer voor toewijzing. Werkgever is loon verschuldigd over de periode van 1 februari 2025 tot en met 1 april 2025. De arbeidsovereenkomst heeft in die periode voortbestaan. Dat werkgever geen werk meer had, komt voor zijn rekening en risico. Het loon wordt vastgesteld op € 2.504,30 bruto per maand bij een arbeidsduur van 38 uur per week, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag. Het staat echter vast dat werknemer gemiddeld 38 uur werkte. Dit blijkt uit loonspecificaties die onvoldoende zijn betwist, en werkgever heeft dit ter zitting bevestigd.

Vergoedingen

Werkgever heeft op 28 februari 2025 al € 1.222,95 betaald aan werknemer als onderdeel van

een eindafrekening. Dit bedrag mag worden verrekend met het nog verschuldigde loon. Een nieuwe eindafrekening moet worden opgesteld. De betaling is voldoende aannemelijk gemaakt. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 1.356,23 bruto. Alle wettelijke voorwaarden zijn vervuld en er is geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. De wettelijke rente daarover is verschuldigd vanaf een maand na het einde van het dienstverband (art. 7:686a BW). Werkgever moet bruto/nettospecificaties verstrekken waarin de toegewezen bedragen zijn verwerkt. Aan dit verzoek is een dwangsom verbonden, gemaximeerd tot € 2.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5549

Zaaknummer: 11645303 VZ VERZ 25-2684

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M. el Idrissi

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging 'opzegging' arbeidsovereenkomst. Geen sprake van een daadwerkelijk ontslag op staande voet. Wel kan het niet meer oproepen van werknemer voor werkzaamheden gelijk worden gesteld aan een 'opzegging' (wegens een andere dan een dringende reden) van een bepaaldetijdscontract zonder tussentijds opzegbeding, die voor vernietiging in aanmerking komt.

Feiten

Werknemer is op 2 oktober 2023 in dienst getreden bij werkgever in de functie van algemeen schoonmaker. Werknemer werkte op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die van rechtswege zou eindigen op 2 april 2025. Sinds 12 februari 2025 is werknemer echter niet meer opgeroepen om werkzaamheden te verrichten. Werknemer stelt dat er geen sprake is geweest van een rechtsgeldig 'ontslag op staande voet'. Volgens werknemer ontbrak een dringende reden en is het ontslag bovendien niet onverwijld gegeven. Werkgever voert aan dat de enige opdrachtgever de samenwerking heeft beëindigd, waardoor er geen werk en inkomen meer beschikbaar waren. Om die reden moest werkgever het dienstverband met werknemer en andere werknemers beëindigen vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Daarnaast verblijft werkgever sinds 11 oktober 2024 in voorarrest in Ierland. Werkgever stelt dat het loon over januari en februari 2025 is betaald, waarbij een deel is verrekend met een eerder aan werknemer verstrekte lening. Werknemer verzoekt primair om vernietiging van het ontslag op staande voet en vordert wedertewerkstelling op straffe van een dwangsom, alsmede betaling van het gebruikelijke loon vanaf 1 februari 2025 tot einde dienstverband. Subsidiair verzoekt werknemer om een billijke vergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Daarnaast vraagt werknemer om correcte netto/brutospecificaties van de gevorderde bedragen, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voorop staat dat werknemer in een procedure moet kiezen tussen vernietiging van opzegging of toekenning van een billijke vergoeding.

Werknemer heeft primair gekozen voor vernietiging van het ontslag en er is geen 'switch' gemaakt naar het subsidiaire verzoek. Daarom zal uitsluitend worden geoordeeld over het verzoek tot vernietiging en bijbehorende nevenverzoeken.

Geen rechtsgeldige beëindiging

Werknemer stelt dat er geen sprake is geweest van een rechtsgeldige opzegging of ontslag op staande voet. Er is echter geen sprake van een daadwerkelijk gegeven ontslag op staande voet. Werkgever heeft dit ook uitdrukkelijk betwist. Wel blijkt uit de stellingen van beide partijen dat werkgever werknemer abrupt niet meer heeft opgeroepen wegens het ontbreken van werk. Dit handelen wordt aangemerkt als een opzegging zonder dringende reden van een contract voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding. Deze opzegging komt voor vernietiging in aanmerking.

Werkgever had de arbeidsovereenkomst niet tussentijds mogen beëindigen zonder toestemming van het UWV. Gezien artikel 7:671a lid 1 BW had werkgever voor opzegging wegens bedrijfseconomische redenen een verzoek bij het UWV moeten indienen. Ter zitting is gebleken dat dit niet is gebeurd. Werkgever heeft ook geen beëindigingsverzoek ingediend op grond van artikel 7:671b BW. Daardoor is de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig beëindigd en moet de opzegging worden vernietigd. Wel staat vast dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 2 april 2025.

Geen wedertewerkstelling

Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst inmiddels is geëindigd.

Verschuldigd loon

Werkgever is loon verschuldigd over de periode 1 februari 2025 tot en met 1 april 2025. De arbeidsovereenkomst heeft in die periode bestaan en omstandigheden aan de zijde van werkgever ontslaan hem niet van loondoorbetalingsverplichting. De kantonrechter gaat uit van een loon van € 2.504,30 bruto per maand bij 38 uur per week, vermeerderd met 8% vakantietoeslag. Werknemer werkte feitelijk gemiddeld 38 uur per week, wat blijkt uit loonspecificaties die onvoldoende zijn betwist. Werkgever heeft dit ter zitting bevestigd. Werkgever heeft op 28 februari 2025 een bedrag van € 1.222,95 uitbetaald als deel van een eindafrekening. Dit bedrag mag verrekend worden met het nog verschuldigde loon. Het verzoek om betaling van resterend loon wordt toegewezen. Een nieuwe eindafrekening moet worden opgemaakt.

Transitievergoeding en eindafrekening

Werknemer heeft recht op transitievergoeding van € 1.356,23 bruto, omdat aan alle voorwaarden is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Werkgever moet deugdelijke bruto/nettospecificaties verstrekken. Aan het verzoek is een dwangsom verbonden, gemaximeerd tot € 2.000.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5549

Zaaknummer: 11645303 VZ VERZ 25-2684

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: M. el Idrissi

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Vijftien minuten opstartwerkzaamheden voor de aanvang van groepslessen door een fitnessinstructrice, kwalificeren als arbeidstijd. Les Mills-bijscholing kwalificeert als verplichte scholing. De vorderingen van werknemster worden grotendeels toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 6 augustus 2021 in dienst getreden bij werkgever als groepsfitnessinstructrice. Uit het bedrijfsreglement volgt dat werknemster verplicht is vijftien minuten voor aanvang van de dienst aanwezig te zijn. Partijen hebben bij indiensttreding een studieovereenkomst gesloten voor de opleiding Les Mills Bodypump. Op 9 juli 2024 heeft werknemster werkgever verzocht alle vijftien minuten die zij onbetaald aanwezig was geweest in de voorgaande jaren uit de betalen, haar een contract met een vast aantal uren aan te bieden, en haar de tijd die zij heeft besteed aan verplichte scholing en kwartaalbijeenkomsten uit te betalen als arbeidstijd. Werkgever heeft de vorderingen afgewezen, maar heeft wel een naar eigen zeggen geheel onverplicht bedrag aan werknemster overgemaakt. Ook heeft werkgever werknemster een vast contract voor twee lesuren per week aangeboden, maar werknemster heeft dit afgewezen. In september 2024 heeft werkgever het bedrijfsreglement gewijzigd, waardoor het kwam te luiden: de medewerker dient tijdig aanwezig te zijn voor de dienst. In december 2024 heeft werkgever werknemster geïnformeerd dat vanwege nieuwe Les Mills-criteria, jaarlijks bepaalde lessen dienden te worden gevolgd om Les Mills-groepsfitnessinstructrice te blijven. Werkneemster vordert verklaringen voor recht dat de aanvangstijd arbeidstijd is, dat de scholing verplicht is en dient te worden vergoed en achterstallig loon minus het reeds door werkgever betaalde bedrag.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgever heeft bij steekproef verzamelde kloktijden overgelegd, waaruit volgt dat bij negentien groepslessen de groepsinstructrice in drie gevallen veel minder dan vijftien minuten van tevoren heeft ingeklokt. Daarmee heeft werkgever zijn stelling dat de 'vijftienminutenregel' een dode letter was, niet voldoende onderbouwd. De

kantonrechter overweegt dat werkneemster voldoende heeft onderbouwd dat er voorafgaand aan de les enige tijd nodig is om opstartwerkzaamheden te verrichten zodat de les tijdig aanvangt en eindigt. Het argument van werkgever dat er geen sprake is van vijftien minuten opstarttijd omdat lessen direct op elkaar aansluiten, volgt niet uit de roosters. De kantonrechter gaat ervan uit dat opstartwerkzaamheden vijftien minuten vergen, gebaseerd op het oude bedrijfsreglement. Het beroep van werkgever op matiging van de loonvordering faalt. De wettelijk verhoging wordt gematigd tot nihil, nu werkgever gelet op de recente jurisprudentie niet eerder had kunnen weten dat deze tijd betaald diende te worden. De door werkneemster gevorderde verklaring voor recht dat de vijftien minuten die zij verplicht is voor aanvang van haar dienst aanwezig te zijn moeten worden aangemerkt als arbeidstijd die moet worden vergoed als loon zal ook worden toegewezen. De kantonrechter geeft partijen in overweging om voor de toekomst duidelijke afspraken te maken over wat onder tijdig, zoals opgenomen in het nieuwe bedrijfsreglement, moet worden verstaan. Ten aanzien van de scholing voert werkgever aan dat werkneemster als groepsfitnessinstructrice ook andere lessen dan Les Mills kan geven, waardoor werkneemster niet verplicht zou zijn aan Les Mills gerelateerde scholing te volgen. De kantonrechter overweegt dat werkneemster bijna alleen maar Les Mills-lessen geeft, dat werkgever Les Mills-lessen aanbiedt en dat werkgever wil dat instructeurs van Les Mills-groepslessen daarvoor worden opgeleid. Volgens de overgelegde voorschriften van Les Mills zijn kwartaalworkshops daarvoor nodig. Werkgever dient te kosten van de scholing en de tijd die ermee gemoeid gaat te vergoeden. Aan werkneemster wordt zes uur voorbereidingstijd per jaar toegewezen. Werkgever wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3594

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek statutair bestuurder wordt afgewezen. Voor de h-grond geldt dat deze onvoldoende is onderbouwd en voor de e-, de g- en de i-grond geldt dat deze verband houden met de ziekte van werknemer zodat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontbinding in de weg staat.

Feiten

Werknemer is op 18 maart 2015 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van bestuurder. Hij is per die datum ook benoemd als statutair bestuurder. In een memo van 8 mei 2023 verwoordt werknemer een voorstel voor een regeling die zou gelden voor het geval dat sprake is van een beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. De RvT heeft ermee ingestemd het voorstel van werknemer te onderzoeken en daarvoor advies in te winnen bij de advocaat mr. A (hierna: 'A'). Op 7 juni 2024 heeft de RvT laten weten dat hij niet akkoord ging met het voorstel van werknemer. Werknemer heeft zich in een brief van 16 juni 2024 kritisch uitgelaten over het besluit van de RvT om zijn voorstel niet te accepteren en de manier waarop het besluitvormingsproces was verlopen. Op 22 juni 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Vanwege de afwezigheid van werknemer heeft de RvT besloten een interim-bestuurder aan te trekken. De RvT heeft met werknemer een discussie gehad over de overdracht van zijn werkzaamheden tijdens zijn arbeidsongeschiktheid. De RvT heeft werknemer in een e-mail van 27 augustus 2024 laten weten dat zijn zakelijke mail tot aan de start van zijn re-integratie zal worden afgesloten. De RvT heeft bij brief van 30 september 2024 werknemer uitgenodigd voor een vergadering van de RvT met als agendapunt het voornemen van de RvT om werknemer als statutair bestuurder te schorsen. Tijdens de vergadering is afgesproken dat de RvT niet tot schorsing zou overgaan onder de voorwaarden dat in een communicatieprotocol duidelijke afspraken zouden worden gemaakt over de wijze waarop werknemer zich in het vervolg zou uitlaten en zou communiceren. In november 2024 hebben mediationgesprekken plaatsgevonden. Deze hebben niet tot een oplossing geleid. De RvT heeft op 11 december 2024 alsnog het besluit genomen om werknemer te schorsen. Op 12 februari heeft er een algemene ledenvergadering (hierna: 'ALV') en een vergadering van de RvT plaatsgevonden. De ALV en RvT hebben het besluit genomen om werknemer als statutair

bestuurder te ontslaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat het ontslagverbod tijdens ziekte van toepassing is. Dit betekent dat het vennootschapsrechtelijke ontslag niet heeft geleid tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemer. Werkgeefster wenst de arbeidsovereenkomst met werknemer toch te beëindigen en heeft daarom om ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzocht.

h-grond

De kantonrechter is van oordeel dat de aangevoerde h-grond geen (direct) verband houdt met het opzegverbod tijdens ziekte, omdat werknemer niet betwist dat hij rechtsgeldig als statutair bestuurder is ontslagen. Werkgeefster heeft echter onvoldoende gemotiveerd waarom de arbeidsovereenkomst van werknemer door zijn ontslag als statutair bestuurder inhoudsloos is geworden. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om te onderbouwen waarom werknemer de taken die hij als statutair bestuurder verrichtte niet ook (deels) als niet-statutair directeur kon blijven verrichten en waarom herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk was.

e-grond

Naar het oordeel van de kantonrechter is niet gebleken dat er voor de ziekmelding sprake was van een voldragen ontslaggrond. Uit de overgelegde e-mailcorrespondentie tussen werknemer en A rijst inderdaad het beeld dat zij in de periode tussen de adviesaanvraag in mei 2023 en het uitbrengen van het definitieve advies op 24 februari 2024 met enige regelmaat contact hebben gehad over de voortgang van dit advies en dat werknemer concepten heeft gehad. Het kan werknemer worden verweten dat hij de RvT hiervan niet op de hoogte heeft gesteld en juist de RvT heeft verweten dat het advies zo lang op zich had laten wachten, maar dit levert niet zodanig verwijtbaar handelen op dat van werkgeefster niet langer kan worden geleverd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hetzelfde geldt voor de privé-uitgaven die werknemer met de bankpas van werkgeefster heeft gedaan. Als dit inderdaad in strijd met gemaakte afspraken is gebeurd, hetgeen werkneemster ontkent, dan is dit verwijtbaar, maar niet zodanig verwijtbaar dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet langer van werkgeefster kan worden geleverd.

g-grond

De kantonrechter is van oordeel dat niet is gebleken dat de arbeidsverhouding voor de

ziekmelding toen al zo was verstoord dat van werkgeefster in redelijkheid niet kon worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Uit de stukken blijkt dat de verhouding tussen partijen pas na de ziekte van werknemer is geëscaleerd als gevolg van de manier waarop werknemer met medewerkers van werkgeefster communiceerde en de discussie over de overdracht van zijn taken in verband met zijn ziekte. De verstoorde arbeidsverhouding kan daarom niet los worden gezien van zijn ziekte en het gedrag van werknemer kan daardoor ook zijn beïnvloed.

i-grond

De kantonrechter merkt op dat werkgeefster ter onderbouwing van deze combinatiegrond omstandigheden noemt die zij ook aan de g-grond ten grondslag heeft gelegd. Zoals in het kader van de g-grond is overwogen, houden deze omstandigheden verband met de ziekte van werknemer. Daarom is ontbinding op deze grond niet mogelijk. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:1643

Zaaknummer: 589284 HA RK 25-32

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: S.P.A. Bollen en L.Q. Jolink

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:670 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft loonstop terecht doorgevoerd bij zieke werknemer die geen medewerking verleende aan (de start van) mediation.

Feiten

Werkneemster is vanaf 15 mei 2006 in dienst van Adidas Benelux B.V. (hierna: Adidas) voor 39 uur per week. Vanaf 25 januari 2023 is werkneemster arbeidsongeschikt. Vanaf februari 2024 is zij gestart met re-integratie. In september 2024 had werkneemster haar uren opgebouwd tot 32 uur per week. Vervolgens heeft de bedrijfsarts in oktober geadviseerd om concrete plannen te maken voor de laatste re-integratiestappen, indien nodig onder begeleiding van een onafhankelijke derde partij. Daarna heeft Adidas meermaals mediation voorgesteld. Op 25 november 2024 heeft een mediator telefonisch contact opgenomen met werkneemster. Werkneemster heeft een week bedenktijd gevraagd en gekregen. Op 29 november 2024 heeft Adidas een loonstop aangekondigd voor het geval werkneemster niet voor 4 december 2024 17.00 uur onvoorwaardelijk heeft ingestemd met de mediation. Op 2 december 2024 heeft de bedrijfsarts werkneemster volledig arbeidsongeschikt verklaard. Wel zou werkneemster volgens de bedrijfsarts belastbaar zijn voor gesprekken met werkgeefster. Adidas heeft vervolgens bij e-mail van 17 december 2024 medegedeeld dat de salarisuitkering wordt opgeschort per 17 december 2024. Op 17 januari 2025 heeft het UWV Adidas een loonsanctie opgelegd, omdat zij niet aan haar re-integratieverplichting heeft voldaan. Volgens het UWV had de mediation daadkrachtiger ingezet moeten worden. In onderhavige kortgedingprocedure vordert werkneemster Adidas te veroordelen tot doorbetaling van het salaris. Werkneemster heeft geen deskundigenverklaring aangevraagd. Om die reden meent Adidas dat werkneemster niet-ontvankelijk is in haar vordering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De verplichting uit artikel 7:629a BW tot het overleggen van een deskundigenverklaring (op straffe van niet-ontvankelijkheid) geldt niet in kort geding (HR 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1673). Het is in een kort geding aan de rechter overgelaten om te bepalen of het overleggen door de werknemer van een

deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW wenselijk is. Nu het overleggen van een deskundigenverklaring in kort geding geen vereiste is én werkneemster zelf de eerdere oordelen, adviezen en rapporten voldoende vindt, acht de kantonrechter een deskundigenverklaring als bedoeld in artikel 7:629a lid 1 BW vooralsnog niet nodig. De in de eerdere opgemaakte rapporten opgenomen oordelen en adviezen zullen als uitgangspunt hebben te gelden voor de verdere beoordeling. De vraag die partijen bij deze verdere beoordeling verdeeld houdt, is of van werkneemster in redelijkheid deelname aan mediation kon worden gevraagd. Hoewel mediation op vrijwillige basis is, mag Adidas in de gegeven omstandigheden (te weten: patstelling/advies arbo-arts) van werkneemster verwachten dat zij in ieder geval bereid was te onderzoeken of mediation een mogelijkheid tot oplossing van het gerezen geschil was. Nu werkneemster die bereidheid niet heeft getoond, is Adidas naar het oordeel van de kantonrechter terecht overgegaan tot de loonstop. Sprake is van een loonstop en geen loonopschorting, omdat het weigeren mee te werken aan mediation kwalificeert als het belemmeren of vertragen van de genezing ex artikel 7:629 lid 3 sub b BW. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:3427

Zaaknummer: 11601821 \ CV EXPL 25-1465

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: H.G.M. Hilkens en S. Bergwerff

Wetsartikelen: 7:629a BW en 7:629 lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door zijn plichten omtrent loonbetaling en toelaten tot het werk ernstig te verzaken. Ernstige verwijtbaarheid wordt niet weggenomen doordat werkneemster ook heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie.

Feiten

Werkgever heeft een eenmanszaak en staat bekend als het kleinste café van Rotterdam. Werkneemster is per 1 juli 2022 voor bepaalde tijd (één jaar) in dienst getreden bij werkgever als barkeepster. Op enig moment ontstaat tussen partijen discussie over de (geregistreerde min)uren van werkneemster en de uitbetaling daarvan. Op 12 december 2022 heeft een gesprek tussen partijen bij Stichting vluchtelingen plaatsgevonden. Partijen hebben toen geen overeenstemming bereikt. Direct daarna heeft werkgever werkneemster bericht dat hij zich genoodzaakt voelt ontslag aan te vragen en werkneemster per direct op non-actief te stellen. Werkneemster heeft zich ziekgemeld. Partijen hebben vervolgens getracht (telefonisch dan wel via e-mail) een oplossing te vinden voor de tussen hen gerezen geschilpunten. Zij zijn daar niet in geslaagd. Werkgever is daarna bij vonnis van 21 maart 2023 bij wijze van voorlopige voorziening veroordeeld tot betaling aan werkneemster van het (achterstallig) loon totdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd vermeerderd met de wettelijke verhoging en rente en tot het toelaten van werkneemster tot de bedongen arbeid op straffe van een dwangsom. Partijen hebben daarna meermaals gecorrespondeerd over de wedertewerkstelling van werkneemster. Werkneemster wilde graag weer in het café van werkgever werken, maar werkgever stelde dat dit niet kon en dat hij haar daarom zou detacheren naar een ander café. Op 17 april 2023 heeft werkneemster zich opnieuw ziekgemeld. Op 20 april 2023 heeft werkgever het achterstallige salaris overgemaakt. In eerste aanleg heeft werkgever verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De kantonrechter heeft aan dit verzoek gehoor gegeven en de arbeidsovereenkomst per 1 juni 2023 ontbonden met toekenning van een transitievergoeding. De kantonrechter heeft daarbij geen billijke vergoeding toegekend, omdat het (geëscaleerde) conflict over het loon volgens de kantonrechter beide partijen te verwijten valt (zie AR 2023-0600). Werkneemster heeft hoger

beroep ingesteld. In hoger beroep stelt werknemster dat werkgever een ernstig verwijt van de verstoring valt te maken en verzoekt zij de billijke vergoeding alsnog toe te kennen.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat hun verstandhouding aanvankelijk goed was. De verstandhouding veranderde op het moment waarop werknemster haar (min)uren en loonbetaling aan de orde stelde en duidelijk werd dat werknemster ten onrechte geen 24 uur per week uitbetaald kreeg en minuren werden geregistreerd. Hoewel aanvankelijk geen sprake was van opzet door werkgever, heeft werkgever nadat hem zijn verplichtingen wel duidelijk zijn gemaakt, geen reden gezien dit (direct) recht te zetten. Hij is zich voortdurend op het standpunt blijven stellen de uren niet te hoeven uitbetalen. Nadat bleek dat gesprekken tussen partijen niet tot een oplossing leidden omdat werknemster vasthield aan de arbeidsovereenkomst (uitbetalen van haar uren) en werkgever zich op het standpunt bleef stellen de niet gewerkte uren niet uit te betalen, is werkgever in plaats van het inzichtelijk maken van de verplichtingen, gaan aansturen op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Hij zette werknemster hierbij ook direct op non-actief zonder dat daarvoor op dat moment een geldige reden was. Het hof is van oordeel dat werkgever met deze acties de arbeidsverhouding en daarmee werknemster behoorlijk onder druk heeft gezet. Ook nadien is werkgever op geen enkel moment bereid geweest het salaris dat krachtens de rechtsverhouding tussen partijen verschuldigd was, te voldoen, ook niet nadat hij daartoe door de kortgedingrechter bij vonnis van 21 maart 2023 was veroordeeld. Het hof is van oordeel dat werkgever hiermee zijn plichten zeer ernstig heeft verzaakt en de arbeidsverhouding enorm onder druk heeft gezet zodat deze zo ernstig verstoord is geraakt dat het voor partijen niet meer mogelijk was deze voort te zetten. Deze ernstige verwijtbaarheid van werkgever kan niet worden weggenomen doordat werknemster in bepaalde opzichten ook heeft bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsrelatie door niet in gesprek te gaan, niet toe te willen geven en daarmee de impasse niet te doorbreken. Dit alles betekent dat werknemster recht heeft op een billijke vergoeding. De billijke vergoeding wordt begroot op € 3.800 bruto (ongeveer twee maandsalarissen). Het hof heeft daarbij rekening gehouden met het gegeven dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen zou eindigen per 1 juli 2023, de werkgelegenheid in de horeca goed is en het verwijt aan werkgever. Het hoger beroep slaagt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:655

Zaaknummer: 200.328.576/01

Rechters: M. Verkerk, J.S. Honée en A.J.P. van Beurden

Advocaten: K. Hoesenie en E.M. Richel

Wetsartikelen: 7:671b lid 9 sub c BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Werknemer verschijnt niet in de procedure.

Feiten

Werknemer is sinds 1 december 2009 in dienst bij Vekoma Rides Engineering B.V. (hierna: Vekoma). Zijn loon bedraagt € 4.438,55 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Vanaf de start van het dienstverband waren er veel ziekmeldingen van werknemer, kwam hij veelvuldig te laat en liet hij zich nauwelijks bijsturen. In december 2016 is werknemer een WIA-uitkering toegekend. Op 19 december 2016 meldt hij zich weer arbeidsgeschikt en per 26 december 2016 gaat hij weer aan het werk. In juni 2021 volgt een officiële waarschuwing wegens te laat komen. In juli 2022 is er weer een ziekmelding waarbij het Vekoma niet lukt in contact met werknemer te komen. Gevolg is een tweede waarschuwing en de oplegging van een loonopschorting. Op 1 augustus 2022 is werknemer uit detentie en start een nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid. Zowel Vekoma als de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige kunnen geen of nauwelijks contact krijgen met werknemer. Op 28 september 2023 vraagt Vekoma een deskundigenoordeel aan over haar re-integratie-inspanningen. Het UWV laat bij brief van 1 november 2023 weten dat deze voldoende zijn. Eind maart 2024 ontvangt Vekoma een brief van het UWV over de aanvraag van een WIA-uitkering. Werknemer laat op 17 april 2024 per e-mail weten geen medewerking te zullen verlenen aan een aanvraag voor een WIA-uitkering. Op 1 augustus 2024 laat Vekoma weten dat de wachttijd van 104 weken voorbij is en dat vanaf die datum het loon niet meer wordt betaald. Vekoma geeft daarbij aan te streven naar een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werknemer reageert niet, waarop Vekoma verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-, g-, h- en i-grond.

Oordeel

De kantonrechter constateert dat werknemer deugdelijk is opgeroepen zowel per aangetekend schrijven door de griffier als ook per exploit, maar niet is verschenen. De kantonrechter oordeelt dat er een redelijke grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Uit de feiten blijkt dat werknemer de re-integratieverplichtingen niet nakomt, niet of nauwelijks

bereikbaar is voor Vekoma, voor de bedrijfsarts en voor de arbeidsdeskundige, en niet meewerkt aan het aanvragen van een WIA-uitkering. De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen van werknemer, bij elkaar opgeteld, kwalificeren als ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, zodat er geen aanleiding bestaat voor toekenning van een transitievergoeding aan werknemer.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 06-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:4312

Zaaknummer: 11434904 \ AZ VERZ 24-129

Rechters: K.A.J.C.M. van den Berg Jeths-van Meerwijk

Advocaten: M.M. van Kralingen-Haanstra

Wetsartikelen: 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:683 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft haar bevoegdheid misbruikt door het verstrekken van opdrachten tot woningontruiming ten behoeve van het bedrijf van haar partner en collega en is terecht op staande voet ontslagen.

Feiten

Werkneemster was vanaf 1 januari 2021 in dienst van Stichting Ymere, laatstelijk als werkbegeleidster mutatie onderhoud. Zij gaf vanuit deze functie opdrachten aan externe bedrijven voor bijvoorbeeld het ontruimen van woningen. Indien sprake is van een leegstaande woning vanwege het overlijden van de bewoner, schakelt Ymere volgens haar interne procedures het bedrijf Boedelservice in. Voor het verhuur- en verkoopklaar maken van woningen gebruikt Ymere Hemubo Service & Mutatie B.V. Bij Ymere geldt een integriteitscode waarin staat dat zij uitgaat van een duidelijke scheiding tussen werk en privé. De partner van werkneemster was ook werkzaam bij Ymere. Samen met een andere collega had hij een eigen bedrijf opgericht. Dit bedrijf houdt zich bezig met boedelontruimmingen en reiniging van woningen en was onderaannemer van Hemubo. Op 28 maart 2023 heeft werkneemster getracht een offerte te accorderen boven haar bevoegdheid van € 12.000 van Hemubo voor de ontruiming van een woning. Zij heeft de senior werkbegeleider laten weten dat de leidinggevende dit heeft goedgekeurd. De senior werkbegeleider liet werkneemster echter weten dat de ontruiming toch via Boedelservice moest. Werkneemster heeft desondanks de opdracht verstrekt aan Hemubo. Op 29 maart 2023 bleek de woning al leeg en hing de sleutel niet in de sleutelkluis. Vervolgens is een integriteitsonderzoek gestart en is werkneemster op non-actief gesteld. Uit dit onderzoek is gebleken dat het bedrijf van de partner van werkneemster en de collega in ieder geval zeventien woningen van Ymere in opdracht van Hemubo heeft ontruimd. Bij brief van 12 mei 2023 heeft Ymere werkneemster op staande voet ontslagen wegens het niet conform de integriteitscode en de interne procedures handelen. In eerste aanleg heeft werkneemster de kantonrechter verzocht het ontslag op staande voet te vernietigen. De kantonrechter heeft de verzoeken van werkneemster afgewezen en werkneemster veroordeeld tot betaling aan Ymere van € 12.823,39 (1/3 deel van de onderzoekskosten) en de proceskosten. Tegen deze uitspraak heeft werkneemster hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Ymere heeft het ontslag op staande voet onverwijld gegeven, nu alle stappen voldoende voortvarend zijn genomen. In dezelfde week waarin Ymere had vernomen dat de partner van werkneemster en een collega een eigen bedrijf hadden opgericht en werkneemster een opdracht tot ontruiming door Hemubo had goedgekeurd is Ymere overgegaan tot een intern onderzoek. Vervolgens heeft Ymere één dag nadat het rapport is verschenen het ontslag op staande voet verleend. Ook is sprake van een dringende reden. Allereerst is voldoende vast komen te staan dat werkneemster diverse opdrachten heeft verstrekt ten behoeve van het bedrijf van haar partner en collega terwijl deze door Boedelservice moesten worden uitgevoerd. Uit het onderzoeksrapport blijkt immers dat werkneemster in ieder geval drie keer de opdracht tot ontruiming van een woning aan Hemubo heeft verstrekt in plaats van aan Boedelservice, en dat Hemubo vervolgens op zeer korte termijn de opdrachten heeft doorgezet naar het bedrijf van de partner en collega. Daarnaast blijkt uit het onderzoeksrapport dat werkneemster meerdere foto's en berichten op haar telefoon heeft ontvangen van haar partner waaruit blijkt dat deze drie woningen van Ymere al waren ontruimd door het bedrijf van haar partner en collega voordat zij de opdracht daartoe verstrekke aan Hemubo. Verder is niet in geschil dat werkneemster de offerte ter hoogte van € 12.000 buiten haar bevoegdheid heeft goedgekeurd. Bovendien is niet gebleken dat werkneemster op enige manier melding heeft gedaan bij Ymere van de oprichting van het bedrijf van haar partner en collega en/of van het via Hemubo verstrekken van ontruimingsopdrachten aan dit bedrijf. Door buiten medeweten van Ymere ontruimingsopdrachten via Hemubo aan het bedrijf van haar partner en collega te verstrekken heeft werkneemster naar het oordeel van het hof misbruik gemaakt van haar positie binnen Ymere en heeft zij in strijd met de integriteitscode gehandeld. De aard en ernst van deze gedragingen en de beperkte duur van het dienstverband maken dat het gegeven ontslag op staande gerechtvaardigd is. Ook is het hof van oordeel dat – gezien de aard en de uitkomst van het onderzoek – de gemaakte onderzoekskosten van € 12.823,39 (te weten 1/3e van de totale onderzoekskosten van € 38.470,19) redelijk zijn. Nu Ymere werkneemster terecht op staande voet heeft ontslagen en werkneemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, heeft zij tot slot geen recht op een billijke vergoeding of een transitievergoeding. Het hof bekrachtigt de uitspraak van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 29-04-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1127

Zaaknummer: 200.337.634/01

Rechters: G.C. Boot, M.L.D. Akkaya en I.A. van der Burg

Advocaten: J. du Bois en mr. E.A. Pluijm

Wetsartikelen: 7:677 lid 1 BW, 7:678 BW, 6:96 lid 2 sub b BW en 7:673 lid 7 sub c BW

RECHTSPRAAK

Rechtsgeldig overeengekomen studiekostenbeding, nu werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkgever hem heeft opgedragen tot het volgen van de cursus. Toch was het werkgever niet toegestaan de gemaakte studiekosten te verrekenen, nu werkgever werknemer niet op voorhand op de hoogte heeft gesteld van de financiële consequenties van het studiekostenbeding.

Feiten

Werknemer is op 1 mei 2022 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgever in de functie van accountmanager. In artikel 7 van de arbeidsovereenkomst is een studiekostenbeding opgenomen. Werknemer heeft zich op 17 maart 2023 ingeschreven voor een tweedaagse cursus Hydrauliek-basis. De kosten voor deze cursus bedroegen € 1.130 exclusief btw. Deze kosten zijn door werkgever aan het opleidingsinstituut voldaan. Werknemer heeft werkgever per e-mail van 31 mei 2023 bericht dat hij zijn arbeidsovereenkomst opzegt tegen 1 juli 2023. Werkgever heeft bij brief van 6 juni 2023 de opzegging bevestigd en heeft ten aanzien van de studiekosten het volgende vermeld: “In verband met de gestarte cursus Hydrauliek aan het [opleidingsinstituut] verwijzen wij naar hetgeen contractueel vastgelegd is. Bij beëindiging van het dienstverband binnen een jaar voor start/behalen van diploma ben je 100% van het cursusbedrag aan ons verschuldigd. Dit zou voor jou neerkomen op 1130,-. Graag willen wij uit coulance jouw tegemoet komen en 50% van dit bedrag in rekening brengen bij de eindafrekening.” Werknemer vordert in deze procedure werkgever te veroordelen tot (terug)betaling van een bedrag van € 565 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de wetsgeschiedenis bij artikel 7:611a BW blijkt dat scholing die de werkgever op grond van de wet verplicht moet verstrekken kosteloos moet worden aangeboden. Dat betreft dus ook de scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie als bedoeld in artikel 7:611a lid 1 BW. Ook scholing die werkgever verplicht stelt of scholing die werknemer in het belang van werkgever volgt, kan onder noodzakelijke

scholing als bedoeld in artikel 7:611a lid 1 BW vallen. Werknemer stelt dat werkgever hem verplicht heeft de cursus te volgen, hoewel hij zelf aan zijn leidinggevende kenbaar had gemaakt dat deze cursus niet geschikt voor hem was. Het lag, mede gelet op de gemotiveerde betwisting door werkgever, op de weg van werknemer om zijn stelling dat werkgever hem had verplicht de cursus te volgen nader te onderbouwen. Nu onvoldoende aannemelijk is dat werkgever werknemer heeft opgedragen de cursus te volgen en gesteld noch gebleken is dat de cursus op andere gronden noodzakelijk was voor de uitoefening van zijn functie, valt deze cursus niet onder de verplichte scholing als bedoeld in artikel 7:611a lid 2 BW, zodat van nietigheid ex artikel 7:611a lid 4 BW geen sprake is. Het stond partijen daarmee vrij een studiekostenbeding overeen te komen. De kantonrechter dient vervolgens te beoordelen of het studiekostenbeding, zoals opgenomen in artikel 7 van de arbeidsovereenkomst, voldoet aan de daaraan gestelde (wettelijke) eisen. Het studiekostenbeding is niet specifiek geregeld in de wet. Richtinggevend voor het terugbetalen van loon en studiekosten is het arrest van de Hoge Raad van 10 juni 1983 (*Muller/Van Opzeeland*). Een van de criteria is dat de werkgever op voorhand duidelijk moet maken wat de consequenties voor de werknemer zijn indien het tot de situatie komt dat hij studiekosten zou moeten terugbetalen. Hier is niet aan voldaan. Werkgever kon bij de verrekening niet volstaan met de enkele verwijzing naar artikel 7 van de arbeidsovereenkomst. In artikel 7 is niet nader uiteengezet welke opleidingen en/of cursussen onder deze bepaling vallen en welke kosten hiermee (mogelijk) gemoeid zijn. Het lag op de weg van werkgever om de financiële consequenties van deze bepaling duidelijker uiteen te zetten. Van werkgever mocht als goed werkgever worden verwacht om op een voor de inschrijving gelegen moment duidelijk aan werknemer kenbaar te maken welke financiële consequenties er aan het volgen van de cursus Hydrauliek-basis verbonden waren. Werkgever is op grond van het vorenstaande onterecht tot verrekening van (een gedeelte van) de gemaakte studiekosten overgegaan.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2796

Zaaknummer: 1317715 CV EXPL 24-3419 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: S.J. de Leng-van Vliet en R.G. Verheij

Wetsartikelen: 7:611a BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert met succes betaling van achterstallig loon, vakantiedagen, ATV-dagen en bijkomende kosten, nu werkgever geen verweer voert.

Feiten

Werknemer vordert in deze procedure betaling van het achterstallige loon over de maanden april en mei 2024, vermeerderd met de wettelijke verhogingen en rente. Daarnaast maakt hij aanspraak op uitbetaling van niet-genoten vakantiedagen en openstaande ATV-dagen, eveneens met wettelijke verhogingen en rente. Ook vordert hij vergoeding van buitengerechtelijke incassokosten en veroordeling van werkgever in de proceskosten. Werkgever heeft om uitstel verzocht, maar geen inhoudelijk verweer gevoerd. De kantonrechter heeft daarop vonnis bepaald.

Oordeel

De stellingen van werknemer kunnen het gevorderde dragen en blijven door werkgever onweersproken. Om die reden wordt de vordering integraal toegewezen. Ook de gevraagde vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten voldoet aan de daaraan in de wet gestelde eisen. De hoogte van deze kosten wordt getoetst aan het Besluit vergoeding voor buitengerechtelijke incassokosten, op grond waarvan toewijzing plaatsvindt. De gevorderde rente over deze kosten wordt eveneens toegewezen. Nu werkgever in het ongelijk wordt gesteld, volgt een veroordeling in de proceskosten, inclusief de nakosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:4478

Zaaknummer: 11406550

Rechters: Heuts, E.V.L. E.V.L. Heuts

Advocaten: L.E.I.K. Jaminon en R.R.J.W. Delsing

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

In dit geding staat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst centraal wegens het vervallen van de arbeidsplaats na volledige bedrijfsbeëindiging door werkgever, waarbij tevens de (on)mogelijkheid tot herplaatsing en het recht op transitievergoeding aan de orde zijn.

Feiten

De mondelinge behandeling van het verzoek is enkele malen aangehouden, onder meer op verzoek van werknemer vanwege zijn gezondheidstoestand. Op 18 maart 2025 heeft een zitting plaatsgevonden in deze zaak en in de zaak met zaaknummer 11452256 CV EXPL 24-31803, welke laatstgenoemde zaak kort gezegd betrekking heeft op een loonvordering met nevenvorderingen van werknemer tegen werkgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden, nu is voldaan aan de voorwaarden voor opzegging als bedoeld in artikel 7:669 lid 1 BW. Werkgever heeft aangetoond dat sprake is van een redelijke grond, bestaande uit het vervallen van arbeidsplaatsen vanwege het beëindigen van zijn bedrijfsactiviteiten, als bedoeld in artikel 7:669 lid 3, aanhef en onder a, BW. Werkgever verricht geen werkzaamheden meer als onderaannemer voor het plaatsen en installeren van zonnepanelen, mede vanwege de terugloop in opdrachten als gevolg van de gewijzigde salderingsregeling. Werknemer is de enige van wie het dienstverband nog voortduurt; met alle andere arbeidskrachten is de arbeidsrelatie reeds beëindigd. De onderneming is op 9 april 2024 opgeheven, hetgeen werknemer niet heeft betwist. Hoewel het UWV op 15 mei 2024 heeft geweigerd toestemming te geven voor opzegging, omdat volgens hem niet voldoende aannemelijk is gemaakt dat herplaatsing niet mogelijk is, oordeelt de kantonrechter anders. Vaststaat dat er geen andere passende functie beschikbaar is bij werkgever en dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. Aan de hand van gegevens uit het Handelsregister is onderbouwd dat er geen sprake is van een groep van ondernemingen waarin werknemer herplaatst zou kunnen worden. De enkele betrokkenheid van [naam] bij werkgever en diens indirecte zeggenschap

over andere vennootschappen, waarvoor werkgever in het verleden in onderaanneming opdrachten uitvoerde, biedt daartoe onvoldoende grond. Werknemer erkent dat hij geen concrete aanwijzingen heeft voor voortzetting van de onderneming onder een andere naam en heeft ter zitting zijn eerdere standpunt, dat ontbinding uitsluitend mogelijk zou zijn op grond van een verstoorde arbeidsverhouding, verlaten. Voorts is geen opzegverbod aan de orde dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst verhindert. Hoewel werknemer sinds 24 juni 2022 arbeidsongeschikt is, is de termijn van twee jaar als bedoeld in artikel 7:670 lid 1 BW inmiddels verstreken. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 juni 2025, met inachtneming van de opzegtermijn en de duur van de procedure, conform artikel 7:671b lid 9 BW. Ontbinding met terugwerkende kracht is niet mogelijk. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding, nu aan de wettelijke vereisten is voldaan en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten. De hoogte van de vergoeding kan echter nog niet worden vastgesteld, nu partijen verdeeld zijn over het loon en met name de overuren, welke van belang zijn voor de berekeningsgrondslag. Dit geschil vormt onderwerp van een afzonderlijke procedure betreffende de loonvordering van werknemer. De verdere beslissing omtrent de transitievergoeding wordt aangehouden in afwachting van de uitkomst in die procedure, waarna partijen zich kunnen uitlaten over de gevolgen daarvan voor de berekening van de vergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5469

Zaaknummer: 11205969

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: M.T. Eckhart en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens onregelmatigheden in de boekhouding. Zorgfraude.

Feiten

Werkneemster is op 13 september 2023 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van receptioniste/administratief medewerkster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst is na verloop van die termijn (stilzwijgend) verlengd voor nog een jaar tot en met 12 september 2025. Het loon bedraagt op dit moment € 2.132,25 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Werkneemster heeft zich op 13 december 2024 ziekgemeld. Werkgeefster heeft op 24 december 2024 een brief aan werkneemster gestuurd, waarin zij mededeelt dat werkneemster per direct geschorst is omdat zij op een aantal onregelmatigheden in de boekhouding is gestuit. Vervolgens is werkneemster per brief van 3 januari 2025 op staande voet ontslagen omdat zij onder de naam van een collega een factuur met een verkeerde behandeldatum en afspraken in het systeem van werkgeefster heeft gezet en daarover bij navraag niet de waarheid heeft verteld. Werkneemster verzoekt primair vernietiging en loondoorbetaling, de gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Werkneemster stelt dat er door een groep van haar collega's op grote schaal zorgfraude is gepleegd. Volgens haar zijn er onder andere veel 'spookfacturen' opgemaakt en verstuurd en zijn daarvoor ten onrechte geldbedragen van de zorgverzekeraar ontvangen.

Oordeel

Werkneemster berust in het ontslag van 3 januari 2025

Omdat werkneemster ter zitting heeft verklaard dat zij berust in het ontslag, behoeven de primaire verzoeken van werkneemster geen beoordeling en beslissing meer. Met de berusting in het ontslag staat vast dat de arbeidsovereenkomst vanwege de opzegging door werkgeefster is geëindigd op 3 januari 2025.

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven

Werkgeefster heeft tijdens de zitting aangevoerd dat niet enkel de in de ontslagbrief van 3 januari 2025 genoemde redenen voor het gegeven ontslag op staande voet in de beoordeling van het geschil moeten worden betrokken, maar dat de ontslagbrief in de context moet worden gezien van de grootschalige zorgfraude die binnen haar onderneming zou hebben plaatsgevonden. De kantonrechter stelt voorop dat het uitgangspunt is dat de in de ontslagbrief vermelde redenen beslissend zijn voor de beoordeling van de vraag of het ontslag op staande voet rechtsgeldig is gegeven. De ontslagbrief fixeert als het ware de reden voor het ontslag op staande voet. Het is echter niet uitgesloten dat bij de beoordeling van de vraag of bepaalde gedragingen van een werknemer een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren, er ook rekening wordt gehouden met eerdere/andere incidenten die niet in de ontslagbrief staan vermeld. Daarvoor is echter wel vereist dat de werknemer ten tijde van het ontvangen van de ontslagbrief - in de gegeven omstandigheden van het geval - moet of kon hebben begrepen dat die andere incidenten hebben bijgedragen aan het oordeel van de werkgever dat ontslag op staande voet op zijn plaats was. Werkgeefster heeft ter zitting erkend juridische bijstand te hebben gehad bij het opstellen van de ontslagbrief. Daarom had verwacht mogen worden dat zij, als bij het onderzoek meer verwijtbare gedragingen van werknemster aan het licht zouden zijn gekomen, die gedragingen in de ontslagbrief zou hebben opgenomen. Dit leidt tot de conclusie dat enkel op basis van de in de ontslagbrief vermelde redenen beoordeeld moet worden of werknemster terecht op staande voet is ontslagen. Werkneemster heeft uitdrukkelijk betwist dat zij op 4 december 2024 onder de naam van haar collega een factuur en afspraken in het systeem heeft gezet en dat zij op die factuur een verkeerde behandeldatum heeft vermeld. De uitkomst is dat de kantonrechter voor recht verklaart dat er geen sprake is van een dringende reden voor het ontslag op staande voet. Werkgeefster moet een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding betalen. Ook moet werkgeefster het vakantiegeld en de waarde van de vakantiedagen tot 3 januari 2025 betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 03-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5599

Zaaknummer: 11520925 VZ VERZ 25-589

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: N.S. van der Vliet

Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:641 BW; 7:671 BW; 7:672 BW; 7:677 BW; 7:681 BW; 223 Rv; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Ernstig verwijtbaar handelen werknemer.

Feiten

Werknemer werkt sinds 1 juli 2008 bij de gemeente Rotterdam (hierna: gemeente) in de functie van handhaver tegen een salaris van € 3.728 bruto per maand, exclusief emolumenten. De gemeente verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van ernstig verwijtbaar handelen. De reden daarvoor is dat werknemer zich, na één jaar onbetaald verlof, op 1 september 2023 ziek heeft gemeld en vervolgens - volgens de gemeente - vanaf november 2023 heeft geweigerd zijn re-integratieverplichtingen na te komen. Werknemer is het niet eens met het verzoek van de gemeente. Hij voert aan dat juist de gemeente onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie hoewel de Gemeente genoeg mogelijkheden heeft om hem passend werk te laten uitvoeren. Werknemer stelt zelf ook altijd bereid te zijn geweest om te re-integreren, maar volgens hem heeft de gemeente de deur steeds voor hem dichtgegooid.

Oordeel

De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden. Er is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een redelijke grond, herplaatsing ligt niet in de rede en het opzegverbod tijdens ziekte staat in dit geval niet aan de ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg. Vast staat dat werknemer zich, na terugkeer van een jaar onbetaald verlof, per 1 september 2023 heeft ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft op 11 oktober 2023 aangegeven dat werknemer in staat zou moeten zijn voltijds werkzaamheden te verrichten in aangepast werk, rekening houdend met zijn beperkingen. Naar aanleiding van dat advies heeft de gemeente werknemer in november 2023 aangepast werk aangeboden als wachtcommandant, maar dat heeft hij geweigerd. De gemeente heeft werknemer vervolgens ander werk aangeboden bij de afdeling gebiedsteams en naar aanleiding daarvan is hij op detacheringsbasis van 21 december 2023 tot 22 juni 2024 bij deze afdeling werkzaam geweest. Op 19 februari 2024 heeft de bedrijfsarts geadviseerd een arbeidsdeskundig onderzoek te laten uitvoeren, omdat hij een terugkeer van werknemer in zijn eigen functie niet waarschijnlijk achtte. Vervolgens is werknemer diverse malen

uitgenodigd voor vervolgafspraken bij de bedrijfsarts en voor gesprekken met zijn werkgever over zijn re-integratie en is hij uitgenodigd om te verschijnen bij de arbeidsdeskundige voor het uitvoeren van een arbeidsdeskundig onderzoek. De gemeente heeft gesteld dat werknemer op geen van deze afspraken is verschenen. Werknemer heeft onvoldoende concrete feiten en omstandigheden aangevoerd waaruit kan worden afgeleid dat het juist de gemeente zou zijn geweest die haar verplichtingen in het kader van de re-integratie van werknemer niet zou zijn nagekomen. Uit de stellingen van de gemeente en de overgelegde stukken volgt juist het beeld dat de gemeente zich voldoende heeft ingespannen om werknemer te laten re-integreren. Omdat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer ligt het niet voor de hand dat hij kan worden herplaatst. De arbeidsovereenkomst eindigt per 1 juni 2025 zonder dat de gemeente een transitievergoeding hoeft te betalen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:5600

Zaaknummer: 11518926 VZ VERZ 25-550

Rechters: G.A. Vriezen

Advocaten: I. Weltevrede-Plaisier

Wetsartikelen: 7:660a BW; 7:669 BW; 7:670a BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 288 Rv

RECHTSPRAAK

Op grond van artikel 21 Rv zijn partijen verplicht de voor de beslissing van belang zijnde feiten volledig en naar waarheid aan te voeren. Studiekostenbeding.

Feiten

Op 1 februari 2018 is werkneemster bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van basispsychologe. Partijen hebben op 16 december 2019 digitaal een studieovereenkomst ondertekend met daarin bepalingen met betrekking tot een terugbetalingsverplichting. Werkneemster is op 1 januari 2020 met de 2-jarige opleiding tot GZ-psychologe gestart, de opleidingskosten bedragen € 16.920. Op 14 september 2020 is werkneemster gedeeltelijk arbeidsongeschikt geworden. Op 12 april 2021 is zij volledig arbeidsongeschikt geraakt. Zij was niet meer in staat haar werkzaamheden te verrichten bij werkgeefster en ook niet om aan haar studieverplichtingen te voldoen. In april 2022 bericht werkgeefster dat werkneemster gehouden is 100% van de gemaakte opleidingskosten terug te betalen, maar dat zij bereidt is de terugbetalingsverplichting op te schorten van twee naar vier jaar. In december 2022 komen partijen een VSO overeen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De schriftelijk overeengekomen studieovereenkomst inclusief de daarin opgenomen terugbetalingsverplichting blijft onverkort van toepassing en valt derhalve uitdrukkelijk niet onder de finale kwijting. In januari 2024 heeft werkgeefster werkneemster verzocht door te geven of zij haar opleiding met succes had afgerond. Toen werkneemster aangaf dat zij haar opleiding niet had kunnen afronden, heeft werkgeefster per e-mail van 14 februari 2024 laten weten dat zij binnen 10 dagen terugbetaling wilde van de opleidingskosten. Werkneemster is niet overgegaan tot betaling. Werkgeefster verzoekt een verklaring voor recht dat werkneemster gehouden is uit hoofde van de studieovereenkomst de opleidingskosten terug te betalen. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het studiekostenbeding nietig is, omdat sprake was van verplichte scholing en dat in het beding geen terugbetalingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid is overeengekomen. Zij vordert in reconventie uitbetaling van vakantie-uren.

Oordeel

Voordat de kantonrechter aan de beoordeling van de vorderingen toekomt, bespreekt zij eerst het verweer van werknemer dat werkgever in deze procedure verschillende onwaarheden heeft verkondigd en daarmee in strijd met artikel 21 Rv heeft gehandeld.

Waarheids- en volledigheidsplicht

Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer gesteld dat werkgever stukken die zij aan de kantonrechter had toegestuurd, gemanipuleerd heeft. In haar nadere akte heeft werknemer nog gewezen op twee volgens haar door werkgever vervalste e-mails en op een nieuwe/andere door werkgever overgelegde versie van de brief van 12 januari 2022. Op basis van deze drie constatering oordeelt de kantonrechter dat werkgever haar waarheids- en volledigheidsplicht ernstig heeft geschonden. Zij wist of had in ieder geval behoren te weten dat zij de kantonrechter een onjuiste voorstelling van zaken gaf. Zij had op zijn minst direct openheid van zaken moeten geven. Gelet op de ernst van de schending van de waarheids- en volledigheidsplicht wordt hierna per vordering weergegeven welk gevolg daaraan wordt verbonden.

Opleidingskosten en vakantieuren

De door werkgever ingediende producties, ook de producties die in reactie op het verweer van werknemer zijn ingediend om de vrijwilligheid van de scholing en de nadrukkelijk besproken terugbetalingsplicht van werknemer te onderbouwen, kunnen niet meer worden vertrouwd. Dat betekent dat het verweer van werknemer slaagt en de vorderingen van werkgever worden afgewezen. Werknemer heeft nog recht op uitbetaling van 105,22 vakantie-uren.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3403

Zaaknummer: 11113076 \ CV EXPL 24-1499

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: M. Butter en D.F. de Hamer

Wetsartikelen: 21 Rv; 6:119 BW; 7:611a BW; 7:640a BW