

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 23, 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 Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1370](#) 20-05-2025

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3408](#) 27-05-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3397](#) 22-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3276](#) 22-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:5558](#) 22-05-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3282](#) 20-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:2948](#) 14-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6051](#) 14-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2192](#) 12-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2402](#) 12-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2153](#) 09-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6413](#) 08-05-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:3950](#) 08-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:5191](#) 07-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3321](#) 07-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3319](#) 07-05-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:2950](#) 01-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:5405](#) 30-04-2025

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2564 11-04-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6192 24-01-2025

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert schadevergoeding van werkgever wegens een val van een trap tijdens werkzaamheden, maar de rechter oordeelt dat dit een alledaags risico betreft waarvoor werkgever niet aansprakelijk is.

Feiten

Werknemer was sinds 29 augustus 2016 in dienst bij MOB, een zorgorganisatie, als huishoudelijke hulp in de thuiszorg. Op 7 april 2020 verrichtte werknemer werkzaamheden bij een cliënt van MOB in een wooncomplex te Rotterdam. Tijdens deze werkzaamheden is hij in het trappenhuis van het gebouw, al lopend op slippers, van de trap gevallen. Hij liep daarbij een enkelbreuk op, waarvoor hij medische behandeling heeft ondergaan en heeft moeten revalideren. Werknemer stelt dat sprake is van een arbeidsongeval waarvoor MOB als werkgever aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW. Hij vordert onder meer veroordeling van MOB en haar bedrijfsaansprakelijkheidsverzekeraar Achmea tot betaling van € 69.610,59 aan schadevergoeding, alsmede een nader op te maken bedrag ter zake van verlies aan arbeidsvermogen, kosten van huishoudelijke hulp, verminderde zelfwerkzaamheid en pensioenschade. MOB en Achmea voeren verweer en betwisten dat zij aansprakelijk zijn. Zij stellen zich onder meer op het standpunt dat werknemer zelf verantwoordelijk was voor het dragen van geschikt schoeisel, dat het ongeval zich niet onder zulke omstandigheden heeft voorgedaan dat er sprake is van schending van de zorgplicht door MOB, en dat zij bovendien geen zeggenschap hadden over het trappenhuis waar het ongeval plaatsvond.

Oordeel

De beoordeling richt zich op de zorgplicht van de werkgever zoals bedoeld in artikel 7:658 lid 1 BW, waarbij wordt benadrukt dat deze weliswaar verstrekkend is, maar geen absolute waarborg biedt tegen ieder gevaar. Van de werkgever wordt niet verwacht dat hij bescherming biedt tegen alle denkbare risico's; sommige gevaren behoren tot het normale maatschappelijke risico dat ook in werksituaties voor eigen rekening komt van de werknemer. Het gaat dan om gevaren waarmee men zowel binnen als buiten het werk wordt geconfronteerd en waarvoor een werkgever in redelijkheid geen aanvullende maatregelen hoeft te treffen, zolang mag worden uitgegaan van de normale oplettendheid en voorzichtigheid van de werknemer. In lijn

met vaste rechtspraak wordt een val van een trap, zonder bijkomende bijzondere omstandigheden, niet snel als een arbeidsongeval aangemerkt waarvoor de werkgever aansprakelijk is. Traplopen geldt als een alledaagse handeling waarvoor geen specifieke instructies of voorzieningen vereist zijn. Dat geldt ook in deze zaak. Het standpunt van werknemer dat MOB hem had moeten instrueren geen slippers te dragen en hem van geschikt schoeisel had moeten voorzien, wordt verworpen. Werknemer verricht deze werkzaamheden sinds 2017 bij dezelfde cliënt en de activiteit – het met een lichte vuilniszak afdalen van een trap – is een normale dagelijkse bezigheid. MOB mag er in dit verband op vertrouwen dat werknemer de nodige voorzichtigheid betracht. Er zijn geen bijzondere omstandigheden gebleken die dat vertrouwen aantasten. Dat de trap mogelijk nat was, maakt dit niet anders; integendeel, een natte trap vergt juist extra oplettendheid, hetgeen in de risicosfeer van werknemer valt. Daarbij wordt mede van belang geacht dat MOB geen zeggenschap had over de trap in het wooncomplex. Alles afwegende komt de kantonrechter tot het oordeel dat MOB niet aansprakelijk is voor het ongeval en de schade die werknemer stelt te hebben geleden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6192

Zaaknummer: 11104642

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: A.J. Schoonen en L.J. van Rooijen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft arbeidsovereenkomst opgezegd na toestemming UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Werkneemster verzoekt toekenning billijke vergoeding nu werkgever niet voldoet aan re-integratieverplichtingen en AVG-verplichtingen.

Feiten

Werkneemster is sinds 5 januari 1987 in dienst bij de publiekrechtelijke rechtspersoon gemeente Waalwijk (hierna: de gemeente), laatstelijk als financieel medewerkster D en administratief ondersteuner OR, voor 28 uur per week. Haar loon bedroeg € 3.108,35 bruto per maand exclusief IKB en overige emolumenten. Door invoering van de Wnra per 1 januari 2020 is haar aanstelling omgezet in een arbeidsovereenkomst waarop de cao Gemeenten van toepassing is.

Zij is per 29 april 2021 arbeidsongeschikt geraakt, met beperkingen bij het lopen en later ook aan haar hand. Tijdens haar ziekte heeft ze gedeeltelijk gewerkt, maar re-integratie in het eerste en tweede spoor is niet gelukt. Per 27 april 2023 ontvangt zij een WGA-uitkering (arbeidsongeschiktheid: 47,13%). Het UWV verleende op 17 juli 2024 toestemming voor ontslag, waarna de gemeente op 18 juli 2024 de arbeidsovereenkomst per 1 december 2024 opzegde.

In een vaststellingsovereenkomst van 3 december 2024 is afgesproken dat werkneemster het geschil over de opzegging en eventuele procedure mag voorleggen aan de rechter. Werkneemster stelt dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, o.a. door het niet naleven van re-integratie- en AVG-verplichtingen, wat volgens haar tot verergering van haar klachten en ontslag heeft geleid. Zij vordert een billijke vergoeding van € 274.756,05, inclusief € 10.000 netto immateriële schadevergoeding. De gemeente voert verweer en vraagt afwijzing van het verzoek.

Oordeel

De kantonrechter kan een billijke vergoeding toekennen bij opzegging na UWV-toestemming, indien sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Werkneemster verwijt de

gemeente dit op vijf punten, maar heeft het gemotiveerde verweer van de gemeente onvoldoende betwist. De gestelde schendingen zijn daarom niet komen vast te staan. Hoewel de situatie voor werkneemster begrijpelijk moeilijk was, is niet voldaan aan de hoge drempel van ernstig verwijtbaar handelen. Ook is onvoldoende aangetoond dat dit handelen het ontslag heeft veroorzaakt.

Het beroep op slecht werkgeverschap en niet-nakomen van verplichtingen leidt evenmin tot schadevergoeding. Werkneemster baseert zich hierbij op dezelfde feiten en argumenten als bij de billijke vergoeding. Deze andere grondslag kan de hoge eisen die daaraan worden gesteld niet omzeilen. Het verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3319

Zaaknummer: 11521142 AZ VERZ 25-11 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: M.J.O.F. Rutten en C. Riemens

Wetsartikelen: 7:682 lid 1 sub c BW, 7:611 BW en 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Assistent-bedrijfsleider kan niet verder re-integreren, nu werkgever contract met arbodienst heeft beëindigd. Werknemer verschijnt niet op gesprek met bedrijfsarts, waarna werkgever het loon staakt. Werknemer vordert uitbetaling van loon.

Feiten

Werknemer is sinds 4 januari 2021 in dienst bij Bro Porte als assistent-bedrijfsleider. Sinds 3 juli 2023 is hij arbeidsongeschikt. In het eerste jaar ontvangt hij 100% loon, in het tweede jaar 70%. Op 3 november 2023 bezoekt werknemer de bedrijfsarts. Afgesproken werd dat hij drie uur per dag in aangepast werk kon re-integreren. Kort daarna werd werknemer erover geïnformeerd dat Bro Porte het contract met de arbodienst per direct beëindigde. Sindsdien heeft werknemer geen begeleiding meer gehad en kon hij niet re-integreren. Op 16 april 2024 heeft het UWV, op verzoek van werknemer, geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van Bro Porte onvoldoende zijn. Op 16 januari 2025 werd werknemer door Bro Porte uitgenodigd voor een gesprek, maar hij gaf aan hier niet toe in staat te zijn en verzocht om contact met een bedrijfsarts. Hij verscheen niet op het gesprek, waarop Bro Porte de loonbetaling staakte.

Werknemer vordert betaling van het achterstallig loon over januari en februari 2025, het loon vanaf maart 2025, vermeerderd met wettelijke verhoging en rente, betaling van vakantiegeld over juni 2023 tot en met mei 2024, en aanmelding bij een arbodienst binnen vijf dagen na het vonnis op straffe van een dwangsom. Tevens vordert hij proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het weigeren van een gesprek is geen geldige reden voor looninhouding. Ook als het gesprek bedoeld was om passende arbeid of inlichtingen over het recht op loon te verkrijgen, vormt dit geen geldige opschortingsgrond. Na 3 november 2023 heeft Bro Porte geen nieuwe arbodienst ingeschakeld of verdere re-integratie-inspanningen verricht, ondanks verzoeken van werknemer en het negatieve deskundigenoordeel van het UWV. Van werkgever mocht worden verwacht dat hij opnieuw een bedrijfsarts zou inschakelen. Het afdwingen van een gesprek zonder arbodienstbegeleiding kan dan ook niet

als redelijk voorschrift worden gezien. Daarom is het stopzetten van het loon onterecht, en wordt de loonvordering toegewezen. De primaire vordering (100% loon) wordt afgewezen, aangezien werknemer zich in het tweede ziektejaar bevindt en wettelijk slechts aanspraak maakt op 70%. De subsidiaire vordering wordt toegewezen. Bro Porte heeft de loonberekening en het aantal gewerkte uren niet betwist. De wettelijke verhoging van 50% is niet weersproken, en er is geen beroep gedaan op matiging, dus deze wordt toegewezen. Tot slot wordt de vordering tot aanmelding bij een arbodienst eveneens toegewezen. Bro Porte blijft gehouden tot naleving van de re-integratieverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 01-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:2950

Zaaknummer: 11583446

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: H.J.A. Jansen

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:629 lid 3 BW, 7:629 lid 6 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verstoorde arbeidsverhouding. Aan werknemer komt een billijke vergoeding toe wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgever.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij werkgeefster. Op 5 september 2022 heeft een aanvaring plaatsgevonden tussen de directeur van werkgeefster en werknemer. Werknemer is zowel in de periode van 9 juli 2021 tot en met 20 mei 2020 en in de periode van 21 oktober 2021 tot mei 2023 arbeidsongeschikt geweest. Werknemer heeft op 7 september 2022 een brief naar werkgeefster gestuurd, waarin hij onder meer aangeeft dat hij sinds zijn ziekmelding op 21 oktober 2021 veel hinder ervaart vanuit werkgeefster, in de vorm van pesterijen, intimidaties, en het niet betalen van zijn loon in de maand augustus 2022. Werknemer spreekt de wens uit om eind oktober 2022 een gesprek te kunnen voeren, en tot die tijd met rust gelaten te worden. Werkgeefster heeft op 21 september 2022 een brief naar werknemer gestuurd, waarin zij aangeeft dat zij werknemer op 5 september 2022 heeft medegedeeld dat hij per direct op non-actief is gesteld vanwege agressief en intimiderend gedrag van werknemer tegenover de directeur van werkgeefster. Verder heeft werkgeefster werknemer in deze brief gewezen op zijn verplichtingen in het kader van zijn re-integratie. Werknemer heeft bij brief van 27 september 2022 op de brief gereageerd. Werknemer heeft werkgever in deze brief verzocht om mee te werken aan mediation. Verder betwist werknemer dat hij agressief en intimiderend gedrag heeft vertoond en dat hij werkgever schade heeft toegebracht. Verder heeft werknemer tegen het op non-actief stellen geprotesteerd en [partij A] verzocht dit in te trekken. Ook heeft werknemer werkgeefster verzocht de bedrijfsarts in te schakelen. Partijen zijn begin oktober 2022 met een mediationtraject begonnen, dat niet succesvol is afgerond. Op 9 januari 2023 heeft werkgeefster beslag laten leggen onder werknemer en zijn vennootschappen. Werkgeefster heeft vervolgens geen bodemprocedure aanhangig gemaakt, waarna het beslag eind februari 2023 is komen te vervallen. Bij brief van 19 januari 2023 heeft werkgeefster aan werknemer de reden van het gelegde beslag meegedeeld en aangegeven dat werknemer voor onbepaalde tijd is geschorst. Werknemer heeft bij brief van 21 februari 2023 verzocht de schorsing per direct in te trekken. Bij e-mail van 28 februari 2023 heeft

werkgeefster te kennen gegeven dat schorsing wordt gehandhaafd. Op 10 maart 2023 heeft werknemer per e-mail (nogmaals) gevraagd om betaling van zijn loon over de maand februari 2023. Ook is werknemer in deze e-mail (nogmaals) ingegaan op de scholingskosten, de schorsing en mediation. In augustus 2023 heeft werknemer in kort geding teruggave van een auto en een brommer van werkgeefster gevorderd. De voorzieningenrechter heeft werknemer in het gelijk gesteld. In de periode november 2023 tot en met maart 2024 hebben partijen gesproken over een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft niet tot overeenstemming geleid.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft primair aan haar verzoek ten grondslag gelegd dat werknemer ten opzichte van haar (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat hier sprake van is. Het verzoek tot ontbinding op deze grond is dan ook niet toewijsbaar. Werkgeefster heeft subsidiair een verstoorde arbeidsverhouding aan haar verzoek tot ontbinding ten grondslag gelegd. Werknemer heeft erkend dat daar sprake van is, en ook de kantonrechter heeft dit kunnen constateren tijdens de zitting. De conclusie is dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden.

Billijke vergoeding

Behalve dat het verzoek van werknemer om werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding wordt toegewezen, ziet de kantonrechter aanleiding om aan werknemer een billijke vergoeding toe te kennen. In dit geval is er sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster. De kantonrechter zal een billijke vergoeding toekennen van € 75.000. Daarbij is het volgende in aanmerking genomen. In de eerste plaats staat vast dat werkgeefster zich onvoldoende heeft ingespannen met betrekking tot de re-integratie van werknemer. Verder heeft werkgeefster het loon van werknemer meermaals te laat betaald. Ook staat vast dat werkgeefster werknemer op 5 september 2022 op non-actief heeft gesteld en werknemer vervolgens bij brief van 19 januari 2023 heeft geschorst. De schorsing heeft zeer lange tijd geduurd, waarin werkgeefster werknemer onvoldoende op de hoogte heeft gehouden van haar vervolgstappen. Ook heeft werkgeefster beslag laten leggen onder werknemer en zijn vennootschappen, een ingrijpende maatregel, zonder daar een gevolg aan te geven door het instellen van een procedure. Nadat partijen niet tot overeenstemming zijn gekomen over een einde van de arbeidsovereenkomst, heeft het vervolgens bijna een jaar geduurd voordat werkgeefster haar verzoek tot ontbinding heeft ingediend. Duidelijk is dat

werkgeefster zich in het geheel niet heeft ingespannen om de arbeidsrelatie in stand te houden of te verbeteren. Ten slotte neemt de kantonrechter in aanmerking dat werknemer een kort geding heeft moeten starten tegen werkgeefster om bepaalde eigendommen terug te krijgen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3282

Zaaknummer: 11545576 \ EJ VERZ 25-38

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: Y.H. Talstra, mr. W.F. Bos, K.C. de Koning en D. Warnink

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW, 7:686 BW en

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond. Twee verbetertrajecten. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 september 2022 bij werkgever in dienst getreden als audit trainee, welke functietitel – door een aanpassing van het functiehuis van werkgever – inmiddels is gewijzigd in audit associate. Werknemer is na zijn indiensttreding bij werkgever gekoppeld aan een ervaren developmentmanager (hierna: ‘DM’er’) die werknemer bij zijn opleiding en ontwikkeling begeleidde. Onderdeel van die opleiding vormt het volgen van een deeltijdopleiding tot registeraccountant. Werknemer is in het boekjaar 2022/2023, dat loopt van oktober 2022 tot en met september 2023, bij verschillende klanten van werkgever ingezet. Bij deze klanten heeft werknemer als onderdeel van een team auditwerkzaamheden uitgevoerd. Na afloop van dat boekjaar is aan de hand van onder andere feedbackformulieren van diverse klanten en de evaluatie van de DM’er een jaarbeoordeling (de ‘performance review PY 2023’) opgesteld. Werkgever heeft daarbij aan werknemer een “4”-beoordeling toegekend met daarbij de vermelding “partially meets expectations”. In de beoordeling is een aantal punten opgenomen waarop werknemer zich volgens werkgever nog moet ontwikkelen. Met ingang van 14 december 2023 is een verbetertraject opgestart met als doel het functioneren van werknemer te verbeteren. Dit traject liep door tot 31 maart 2024. Gedurende deze periode is werknemer ingezet bij klant 3. Op 12 februari 2024 heeft werkgever een schriftelijke officiële waarschuwing aan werknemer gegeven, onder meer vanwege een incident bij klant 3 waarbij werknemer zich negatief en onacceptabel zou hebben uitgelaten over werkgever en tegen een collega. Met ingang van 1 april 2024 is een tweede PIP opgestart, waarmee het verbetertraject is verlengd tot 1 oktober 2024. Tijdens deze verlenging is werknemer onder meer ingezet bij klanten 4 en 5. Op 18 november 2024 heeft de eindevaluatie van de PIP plaatsgevonden. Daarbij heeft werkgever geconcludeerd dat werknemer onvoldoende verbetering in zijn functioneren heeft laten zien en de PIP niet succesvol heeft afgerond. Werkgever heeft werknemer over het boekjaar 2023/2024 een “5”-beoordeling (“does not meet performance expectations”) toegekend. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de d-grond en g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is in zowel de eerste als de tweede PIP voldoende duidelijk weergegeven op welke punten werknemer zich moest verbeteren en welke acties hij daarvoor moest ondernemen. Werknemer heeft de eerste en tweede PIP bovendien voor akkoord ondertekend. Alleen daaruit kan al worden afgeleid dat werknemer instemde met de inhoud daarvan en zich er van bewust was dat hij niet functioneerde op het niveau dat werkgever van hem verwachtte. Dat sluit ook aan bij zijn eigen verklaring, zowel in zijn verweerschrift als ter zitting dat hij altijd open stond voor verbetering en steeds zelfreflectie heeft getoond. Of in dit geval voor het overige voldaan is aan de zware eisen die worden gesteld aan een ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens disfunctioneren kan in het midden blijven. Uit alle door partijen aangevoerde feiten en omstandigheden komt naar het oordeel van de kantonrechter namelijk het beeld naar voren dat er in ieder geval inmiddels sprake is van een zodanig verstoorde arbeidsverhouding tussen partijen, dat van werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (de grond). De kantonrechter constateert dat partijen zich inmiddels al meer dan twee jaar in een situatie bevinden waarin zij, ondanks een tweetal PIP-trajecten, steeds meer uit elkaar zijn gegroeid in hun visie op de uitvoering van de werkzaamheden van werknemer, hetgeen een steeds moeizamere omgang met elkaar tot gevolg heeft. Uit de gang van zaken dringt zich onmiskenbaar het beeld op dat de samenwerking tussen partijen inmiddels (zowel bij werkgever, als bij werknemer) zoveel tijd en frustratie kost dat het niet meer realistisch is te veronderstellen dat die samenwerking in de toekomst nog op een duurzame wijze en met voldoende vertrouwen kan worden voortgezet. In dat verband valt onder de gegeven omstandigheden en gezien het tijdsverloop niet in te zien wat van werkgever nog meer had kunnen worden verwacht om tot een verbetering van de verhoudingen te geraken en in het bijzonder niet hoe mediation of een derde verbetertraject – zoals werknemer heeft voorgesteld – daaraan had kunnen bijdragen. Werkgever heeft overigens in dat kader onweersproken gesteld dat het al zeer uitzonderlijk is dat hij tot een tweede PIP-traject is overgegaan. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2025. Werkgever moet de transitievergoeding betalen. De verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6051

Zaaknummer: 11471253 VZ VERZ 24-10637

Rechters: K.J. Bezuijen

Advocaten: C.M. van Boekel en N.M. Fakiri

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Overgang van onderneming. De opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt vernietigd.

Feiten

Op 1 september 2018 is werknemer bij werkgever (besloten vennootschap 2 (hierna: bv 2)) in dienst getreden als thuishulp. Op 29 augustus 2024 heeft werkgever een memo gestuurd aan zijn werknemers waarin het volgende vermeld is: *"Na zorgvuldig overleg met de aanhouder stichting is besloten om de structuur van de onder haar vallende WMO groep te herzien. (...) Als gevolg hiervan zullen medewerkers van de Huishoudelijke hulp [plaats] B.V en de besloten vennootschap 2 B.V per 1 oktober as onder één vennootschap (B.V) de besloten vennootschap 1 werkzaam zijn. Dit zorgt voor een betere organisatiestructuur met één centraal aanspreekpunt, wat de communicatie en structuur in de toekomst zal vereenvoudigen. Ondanks deze veranderingen blijft onze dienstverlening aan cliënten ongewijzigd; iedereen zal zijn of haar werkzaamheden voortzetten zoals gebruikelijk. Om de overgang soepel te laten verlopen, zullen voor de nieuwe B.V nieuwe contracten worden opgesteld."* Op 11 september 2024 heeft werknemer een nieuwe arbeidsovereenkomst met besloten vennootschap 1 (hierna: bv 1) ontvangen. Werknemer heeft die arbeidsovereenkomst niet getekend. Op 19 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld bij bv 2. Op 27 december 2024 heeft werknemer een loonstrook ontvangen van bv 2 waarop staat dat hij per 31 december 2024 bij bv 2 uit dienst is. De loonstrook betreft een eindafrekening. Bv 2 heeft werknemer bij het UWV aangemeld voor een Ziektewetuitkering. Bij brief van 6 februari 2025 heeft het UWV aan werknemer medegedeeld dat hij geen voorschot Ziektewetuitkering ontvangt. Bv 2 is een vereffeningsprocedure gestart en heeft het plan van verdeling van schuldeisers gedurende twee maanden na de publicatie ervan in De Telegraaf van 20 december 2024 ter inzage gelegd. Op 5 maart 2025 is in het handelsregister geregistreerd dat de vereffening van bv 2 met ingang van 16 februari 2025 is beëindigd en daarmee de rechtspersoon is beëindigd. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat bv 2 is overgenomen door bv 1 en de opzegging te vernietigen.

Oordeel

De vorderingen van werknemer zijn gebaseerd op overgang van onderneming. De

kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van overgang van onderneming van bv 2 door bv 1 en overweegt daarover als volgt. Werknemer stelt dat bv 2 de overgang van haar onderneming door bv 1 in een memo van 29 augustus 2024 heeft medegedeeld en dat daar ook uitvoering aan is gegeven, omdat de werkzaamheden van bv 2 volgens werknemer zijn voortgezet door bv 1 (door het verlenen van dezelfde zorg aan dezelfde cliënten) met vrijwel al het personeel van bv 2. Bv 1 heeft deze stellingen onvoldoende betwist. Omdat bv 1 niet betwist dat zij de zorgactiviteiten van bv 2 feitelijk heeft voortzet en bv 1 een wezenlijk deel van de werknemers van bv 2 heeft overgenomen wordt uitgegaan van overgang van een economische eenheid. Doordat bv 1 de exploitatie feitelijk heeft voortgezet, is ook de identiteit van de overgedragen onderneming behouden. Door de overgang van onderneming in de zin van de wet is werknemer (in ieder geval) per 1 december 2024 in dienst bij bv 1. Het feit dat werknemer geen met bv 1 getekende arbeidsovereenkomst heeft, staat niet in de weg aan het overgaan van de rechten en plichten uit de met werknemer gesloten arbeidsovereenkomst van bv 2 op bv 1. Bv 1 voert aan dat er geen ontslagvergunning aangevraagd hoeft te worden bij minder dan 20 werknemers. Dit verweer is niet nader toegelicht door bv 1 en dient bij gebreke van een toelichting te worden verworpen. Ook voert bv 1 aan dat werknemer ten onrechte een Zw-uitkering van het UWV heeft geweigerd. Voor de beslissing in dit geschil is echter niet van belang of werknemer een Zw-uitkering van het UWV heeft geweigerd omdat het dienstverband als gevolg van de overgang van onderneming is voortgezet met bv 1 als opvolgend werkgever en er geen sprake is van een einde van het dienstverband waarbij werknemer ziek uit dienst is gegaan. Ter zitting heeft bv 1 nog aangevoerd dat de gemeente een probleem heeft als uitgegaan wordt van overgang van onderneming omdat bv 1 het loon dat bv 2 aan werknemer diende te voldoen niet kan opbrengen. Maar in hoeverre de continuïteit van de WMO-zorg in gevaar komt bij een voor bv 1 negatieve beslissing is een belang dat werknemer als individuele werknemer zich niet hoeft aan te trekken. Op grond van het voorgaande zal de verzochte verklaring voor recht dat sprake is van overgang van onderneming van bv 2 door bv 1 worden toegewezen. Ook zal de opzegging die bv 2 (mondeling en met de loonstrook van december 2024) aan werknemer heeft gedaan worden vernietigd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3321

Zaaknummer: 11563852 \ AZ VERZ 25-14

Rechters: Zander

Advocaten: S. Ruijs

Wetsartikelen: 7:662 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt arbeidsongeschikt en wordt kort daarna boventallig verklaard wegens bedrijfssluiting. Werkgeefster beëindigt de arbeidsovereenkomst niet om bedrijfseconomische redenen, maar zegt na 104 weken ziekte op met toestemming van het UWV. Werknemer ontvangt de wettelijke transitievergoeding en niet de hogere vergoeding uit het sociaal plan. Verzoek afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 10 oktober 1988 in dienst bij werkgeefster, een dochtermaatschappij van een internationaal concern dat metalen componenten produceert. Zijn werkzaamheden vinden plaats binnen de productie-unit voor kegelrollen in de functie van operator E.

Vanwege tegenvallende resultaten besluit werkgeefster deze unit te sluiten. Zij stelt een sociaal plan op met een looptijd van 6 mei 2022 tot 6 mei 2026. In dit plan is onder meer opgenomen dat boventallige werknemers recht hebben op een beëindigingsvergoeding van 1,9 keer de transitievergoeding, met een maximum van € 145.000. Een belangrijke uitzondering geldt voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na meer dan twee jaar arbeidsongeschiktheid. Zij krijgen alleen de wettelijke transitievergoeding.

Op 13 juli 2022 meldt werknemer zich ziek. Enkele weken later, op 11 augustus 2022, verklaart werkgeefster hem boventallig en biedt hem op basis van het sociaal plan een vaststellingsovereenkomst aan, inclusief de maximale beëindigingsvergoeding van € 145.000. Werknemer weigert deze overeenkomst te tekenen, omdat hij vreest dat dit zijn recht op een uitkering in gevaar brengt. Re-integratie binnen een andere unit ('[naam 2]') blijkt medisch niet mogelijk. In het najaar van 2023 besluit werkgeefster ook deze tweede unit te sluiten. De echtgenote van werknemer vraagt daarop of werknemer alsnog kan worden meegenomen in deze ontslagronde, zodat hij onder het sociaal plan valt. Werkgeefster wijst dit verzoek af. Zij stelt dat het opzegverbod tijdens ziekte een vaststellingsovereenkomst verhindert en dat werknemer, na 104 weken arbeidsongeschiktheid, enkel recht heeft op de wettelijke transitievergoeding.

In januari 2024 wordt aan werknemer een vervroegde IVA-uitkering toegekend. Vervolgens zegt werkgeefster op 1 september 2024, met toestemming van het UWV, de arbeidsovereenkomst op wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De arbeidsovereenkomst eindigt op 1 december 2024. Werknemer ontvangt een transitievergoeding van € 60.681,77. Werknemer legt de zaak voor aan de kantonrechter. Hij vordert alsnog de beëindigingsvergoeding van € 145.000 uit het sociaal plan of subsidiair een schadevergoeding of billijke vergoeding. Ook beroept hij zich op de hardheidsclausule in het sociaal plan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de uitleg van het sociaal plan is de zogenoemde cao-norm van toepassing: de tekst wordt objectief uitgelegd zonder acht te slaan op individuele bedoelingen. Uit artikel 2.2 van het sociaal plan blijkt duidelijk dat werknemers die na meer dan twee jaar arbeidsongeschiktheid uit dienst treden, zijn uitgesloten van de hogere beëindigingsvergoeding. Deze uitsluiting geldt ook wanneer zij eerder boventallig zijn verklaard.

Vast staat dat werknemer pas na 104 weken ziekte uit dienst is gegaan. De rechter oordeelt daarom dat het sociaal plan niet op hem van toepassing is en hij dus geen recht heeft op de beëindigingsvergoeding van € 145.000.

De subsidiaire stelling van werknemer – dat werkgeefster had moeten proberen om via het UWV een ontslagvergunning te verkrijgen op grond van bedrijfseconomische redenen – verwerpt de rechter. Werkgeefster is daartoe niet verplicht. Bovendien blijkt uit de stukken dat werkgeefster dit in 2022 wel heeft geprobeerd, maar het UWV weigerde vanwege het opzegverbod tijdens ziekte. Ook het beroep op goed werkgeverschap slaagt niet. De rechter ziet geen aanwijzingen dat werkgeefster bewust heeft gewacht met beëindiging van het dienstverband om onder de beëindigingsvergoeding uit te komen. Zij handelt binnen haar bevoegdheden door pas na 104 weken ziekte tot beëindiging over te gaan.

Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, en daarmee bestaat er geen grond voor een billijke vergoeding. Dat andere werknemers de hogere vergoeding wel hebben ontvangen, doet daaraan niets af; het gaat om ongelijksoortige situaties.

Tot slot wijst de rechter ook het beroep op de hardheidsclausule af. Hoewel de uitkomst voor werknemer financieel nadelig is, vindt de rechter dit niet onaanvaardbaar. Werknemer heeft in 2022 een regeling aangeboden gekregen, maar heeft daar niet op willen ingaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 09-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2153

Zaaknummer: 11464594 UE VERZ 24-388

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J.W.A. Ringeling en M.J. de Coninck

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt om vernietiging ontslag op staande voet wegens drugsgebruik tijdens bedrijfsfeest. Ontslag is niet (rechts)geldig. Tegenverzoek van werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-grond, g-grond en i-grond) ook afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 10 juni 2024 in dienst getreden bij Ambassador op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd tot en met 9 januari 2026. Werkneemster is werkzaam als receptioniste voor 38 uur per week tegen een brutomaandsalaris van € 2.378,79 exclusief 8% vakantiegeld.

In het huishoudelijk reglement van Ambassador voor 2024 staat onder meer dat het verboden is om tijdens werktijd alcohol of drugs te gebruiken of onder invloed daarvan te verkeren bij aanvang van het werk. Het bezit van verdovende middelen is eveneens verboden. Overtreding van deze regels kan leiden tot arbeidsrechtelijke maatregelen, waaronder ontslag op staande voet.

Op 20 januari 2025 vond een bedrijfsfeest plaats op locatie van Ambassador. Er waren circa 60 gasten (werknemers en hun partners). Tijdens het feest werd alcohol geschonken, waaronder vanaf 21:00 uur ook sterke drank. Na afloop van het feest werden in de toiletten sporen van drugsgebruik aangetroffen, waarop Ambassador een intern onderzoek is begonnen. Op 22 januari 2025 meldde werkneemster zich ziek. Twee dagen later, op 24 januari 2025, vond een gesprek plaats tussen werkneemster en Ambassador. Tijdens dit gesprek erkende werkneemster dat zij, samen met drie collega's, een kleine hoeveelheid cocaïne had gebruikt tijdens het bedrijfsfeest. De drugs waren geregeld door een collega. Ambassador bood werkneemster de keuze tussen zelf ontslag nemen of ontslag op staande voet; werkneemster koos ervoor geen ontslag te nemen, waarop zij op staande voet werd ontslagen.

In de ontslagbrief van 24 januari 2025 staat dat werkneemster harddrugs heeft gebruikt tijdens een werkgerelateerde aangelegenheid, in strijd met de huisregels en de wet. Daarbij wordt benadrukt dat werkneemster zelf het drugsgebruik heeft toegegeven, dat zij onder invloed

verkeerde en dat Ambassador vanwege de ernst van de situatie en met het oog op de veiligheid van het personeel tot ontslag is overgegaan.

Werkneemster verzoekt de kantonrechter voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd op 24 januari 2025 en nog steeds voortduurt en het ontslag op staande voet te vernietigen. Verder verzoekt werkneemster Ambassador te veroordelen tot doorbetaling van loon en emolumenten vanaf 24 januari 2025. Werkneemster voert aan dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag. Volgens haar heerste er tijdens het bedrijfsfeest een losgeslagen sfeer waarbij onbeperkt alcohol beschikbaar was, incidenten plaatsvonden (waaronder een handgemeen en glasgooien), en meerdere personeelsleden, onder wie een HR-functionaris, sterk onder invloed waren. Zij stelt zich niet te hebben misdragen en voert aan dat het gebruik van drugs onder personeel (waaronder wiet en cocaïne) geen uitzondering was en bekend was bij de leiding en HR. Volgens werkneemster werd het drugs- en alcoholbeleid in de praktijk niet gehandhaafd. Daarnaast stelt zij dat het ontslag in strijd is met het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is in dit geval geen sprake van een dringende reden. Ontslag op staande voet is een ultimum remedium en moet proportioneel zijn, gelet op alle omstandigheden.

Ambassador heeft werkneemster ontslagen vanwege het gebruik van een kleine hoeveelheid cocaïne tijdens een bedrijfsfeest op 20 januari 2025. Dit werd pas enkele dagen later duidelijk, toen werkneemster dit erkende. Vaststaat dat meerdere werknemers (in elk geval vier, onder wie werkneemster) cocaïne hebben gebruikt tijdens het feest, en dat alcoholgebruik op grote schaal was toegestaan. Diverse aanwezigen waren zo dronken dat zij naar huis zijn gestuurd.

Het huishoudelijk reglement van Ambassador verbiedt het gebruik van alcohol en drugs *tijdens werktijd* of het verkeren onder invloed *bij aanvang van het werk*. Overtreding kan tot arbeidsrechtelijke maatregelen leiden, waaronder ontslag op staande voet, maar dit is geen automatische consequentie. De kantonrechter stelt vast dat het bedrijfsfeest geen werktijd betrof, mede gelet op de context waarin alcoholgebruik openlijk werd toegestaan.

Hoewel begrijpelijk is dat harddruggebruik ongewenst is, en dat Ambassador dit in beginsel mag afkeuren, blijkt onvoldoende dat zij dit strikte beleid in de praktijk ook handhaafde. Zo heeft werkneemster verwezen naar eerdere gevallen van druggebruik op het werk, die niet of nauwelijks werden gesanctioneerd. Eén werknemer met meerdere waarschuwingen (waaronder voor druggebruik) werd zelfs opnieuw aangenomen. Ook blijkt uit het reglement onvoldoende onderscheid tussen het beleid ten aanzien van alcohol en drugs. Dat draagt bij

aan onduidelijkheid over wat het beleid in de praktijk inhield.

Gelet op de leeftijd van werknemster (20 jaar), haar functie en het ontbreken van eerdere disciplinaire maatregelen, had Ambassador dan ook kunnen volstaan met een minder vergaande sanctie, zoals een officiële waarschuwing. Er is dus geen sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het verzoek van werknemster tot vernietiging van het ontslag wordt toegewezen. Omdat het ontslag op staande voet wordt vernietigd, heeft werknemster recht op doorbetaling van haar loon vanaf 24 januari 2025.

Ook geen ontbinding

Omdat het ontslag op staande voet is vernietigd, moet het voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden beoordeeld. De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden bij het bestaan van een redelijke grond.

e-grond (ernstig verwijtbaar handelen)

De gedragingen van werknemster zijn volgens de kantonrechter niet zodanig ernstig verwijtbaar dat dit ontbinding rechtvaardigt. Ambassador had moeten volstaan met een waarschuwing. De omstandigheden rond het drugsgebruik (zoals de openbare toiletten en kwetsbare gasten) zijn onvoldoende aan werknemster toe te rekenen. Het feit dat zij de drugs niet had geregeld en geen eerdere disciplinaire maatregelen had ontvangen, speelt mee. Andere aangevoerde gedragingen, zoals vermeend verschijnen onder invloed in haar vrije tijd en het dragen van ongepaste kleding, zijn onvoldoende onderbouwd en onvoldoende ernstig.

g-grond (verstoorde arbeidsverhouding)

Ambassador heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding.

i-grond (cumulatiegrond)

Aan deze grond komt de kantonrechter niet toe, omdat de afzonderlijke gronden al niet slagen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:5558

Zaaknummer: 11607827 \ AO VERZ 25-44

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.J. van der Veen en C.A. de Weerd

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:669 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Mocht werkgever het werknemersdeel van de pensioenpremie inhouden op het loon en de eindafrekening van werknemer?

Feiten

Werknemer is op 9 mei 2022 in dienst getreden bij werkgever als graficus en algemeen medewerker. Bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat er geen pensioenregeling van toepassing zou zijn en dat er geen cao geldt. Op 31 januari 2025 is het dienstverband geëindigd na opzegging door werknemer. Op enig moment heeft het Pensioenfonds Detailhandel werkgever laten weten dat het met ingang van 23 juni 2021 verplicht is aangesloten bij het fonds. Pas op 19 juni 2024 heeft werkgever zijn personeel, onder wie werknemer, tijdens een presentatie geïnformeerd over de aansluiting bij het pensioenfonds.

In augustus 2024 heeft Pensioenfonds Detailhandel aan werknemer bericht dat hij vanaf 1 juli 2024 via werkgever pensioen opbouwt. Vanaf die datum heeft werkgever maandelijks pensioenpremie op het loon van werknemer ingehouden. Tussen juli 2024 en het einde van het dienstverband is in totaal € 660,14 aan werknemersbijdrage voor pensioenpremie ingehouden.

Bij de eindafrekening van het dienstverband heeft werkgever echter een bedrag van € 2.207,69 ingehouden onder de noemer 'inhouding pensioen', met betrekking tot de periode van indiensttreding tot 1 juli 2024. Volgens werkgever is werknemer hierdoor nog € 513,98 aan hem verschuldigd. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen deze inhouding. In de onderhavige procedure vordert hij betaling van € 2.008,43 bruto aan vakantiegeld, € 180,34 bruto aan openstaande verlofuren en € 660,14 aan ingehouden maar niet afgedragen pensioenpremie.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Tussen partijen staat vast dat werkgever met ingang van 23 juni 2021 verplicht is aangesloten

bij het Pensioenfonds Detailhandel. Dat betekent dat hij vanaf dat moment ook pensioenpremie verschuldigd is over de lonen van zijn werknemers. Werknemer is op 9 mei 2022 bij werkgever in dienst getreden en heeft gewerkt tot 31 januari 2025. Hoewel werkgever werknemer pas per 1 juli 2024 heeft aangemeld bij het pensioenfonds, ligt het in de rede dat hij alsnog over het gehele dienstverband premie zal moeten afdragen.

Dat betekent echter niet automatisch dat werknemer vanaf zijn indiensttreding ook verplicht was om het werknemersdeel van de pensioenpremie aan werkgever te betalen. Werknemer heeft immers vraagtekens geplaatst bij de berekening van het bedrag en, zo begrijpt de kantonrechter, betwijfeld of hij überhaupt met terugwerkende kracht tot premiebetaling verplicht is. Werkgever baseert zich op het pensioenreglement van het fonds, waarin staat dat een deel van de premie op het loon van de werknemer kan worden ingehouden. Maar uit goed werkgeverschap volgt dat de werknemer daar dan wel eerst over moet worden geïnformeerd.

Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zijn partijen overeengekomen dat er geen pensioenregeling van toepassing was. Werknemer hoefde dus geen rekening te houden met premie-inhoudingen op zijn loon. Vast staat dat hij pas op 19 juni 2024 – via een presentatie – voor het eerst is geïnformeerd over de aansluiting bij het pensioenfonds en de financiële gevolgen daarvan. Werkgever heeft niet aannemelijk gemaakt dat deze informatie eerder is gedeeld. Vanaf 1 juli 2024 is hij begonnen met het inhouden van het werknemersdeel van de premie op het loon. Werknemer heeft daartegen toen geen bezwaar gemaakt. Voor de periode voorafgaand aan 1 juli 2024 zijn er geen afspraken gemaakt, ook niet met andere werknemers.

De kantonrechter acht het daarom aannemelijk dat in een eventuele bodemprocedure zal worden geoordeeld dat werkgever vanaf 1 juli 2024 het werknemersdeel van de premie op werknemer mocht verhalen, maar niet over de periode daarvoor.

Daaruit volgt dat werkgever bij de eindafrekening ten onrechte een bedrag van € 2.207,69 aan pensioenpremie heeft ingehouden over de periode vóór 1 juli 2024. De vordering van werknemer tot betaling van € 2.008,43 bruto aan vakantiegeld en € 180,34 bruto aan openstaande verlofuren wordt dan ook toegewezen. De tegenvordering van werkgever tot betaling van € 513,98 aan achterstallige werknemersbijdrage wordt afgewezen.

Wat betreft het bedrag van € 660,14 aan ingehouden maar nog niet afgedragen pensioenpremie over de periode vanaf 1 juli 2024 tot het einde van het dienstverband, geldt dat deze vordering van werknemer niet toewijsbaar is. Werkgever is, voor zover hij dat nog niet heeft gedaan, gehouden dit bedrag af te dragen aan het Pensioenfonds Detailhandel en niet aan werknemer zelf.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2564

Zaaknummer: 11583381 UV EXPL 25-63 JH/1050

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: R. Meijers

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet vernietigd. Arbeidsovereenkomst ontbonden op grond van verwijtbaar handelen (e-grond) wegens herhaaldelijk te laat komen op de werkvloer, ondanks officiële waarschuwing.

Feiten

Werknemer is sinds februari 2022 in dienst bij Gld als algemeen medewerker afwerking en logistiek en is op 14 januari 2025 op staande voet ontslagen. Aanleiding daarvoor was een reeks van incidenten: herhaald te laat komen, vroegtijdig vertrekken zonder overleg, het niet naleven van afspraken ondanks een officiële waarschuwing, en verstorend gedrag richting collega's. Op 13 januari 2025 verzocht werknemer aanvankelijk om een vaststellingsovereenkomst wegens voorgenomen vertrek naar Syrië, maar kwam daar enkele uren later op terug. Diezelfde dag deed hij bovendien alsof hij een medische calamiteit had, wat volgens Gld tot onrust op de werkvloer leidde. De volgende dag bevestigde Gld het ontslag op staande voet schriftelijk, onder verwijzing naar een ernstig en structureel verstoorde arbeidsrelatie. Werknemer verzoekt de kantonrechter dit ontslag te vernietigen, stellende dat van een dringende reden geen sprake is en dat Gld geen rekening heeft gehouden met zijn psychische toestand, die twee dagen later leidde tot opname in een kliniek. Hij vordert nabetaling van loon, wettelijke verhoging en rente, vergoeding van proceskosten en een eigen bijdrage. Gld stelt daarentegen dat zij terecht tot ontslag is overgegaan en verzoekt – voor het geval het ontslag wordt vernietigd – om ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen dan wel een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, of een combinatie daarvan. Werknemer betwist het bestaan van een dringende reden en acht zijn arbeidsongeschiktheid een beletsel voor ontbinding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het ontslag op staande voet dat Gld op 14 januari 2025 heeft gegeven aan werknemer niet rechtsgeldig is. Werknemer heeft terecht gekozen voor vernietiging van het ontslag en heeft daarbij geen 'switch' gemaakt naar een verzoek om billijke vergoeding. De aan het ontslag ten grondslag gelegde gedragingen – waaronder het geven van ongevraagde persoonlijke adviezen, het vragen om een vaststellingsovereenkomst

en daarop terugkomen – leveren geen dringende reden op. Omdat Gld het ontslag bovendien baseert op een samenstel van gedragingen, kan niet worden volstaan met toetsing van slechts enkele elementen uit de ontslagbrief. De rechter vernietigt daarom het ontslag, wijst het tegenverzoek van Gld tot schadevergoeding af en veroordeelt Gld tot betaling van achterstallig loon, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging. Tegelijkertijd oordeelt de kantonrechter dat de arbeidsovereenkomst op verzoek van Gld alsnog wordt ontbonden wegens verwijtbaar handelen. De herhaalde en structurele te late komst van werknemer, ondanks waarschuwingen en de negatieve gevolgen daarvan voor het productieproces, vormt een redelijke ontslaggrond als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub e BW. Daarbij stelt de rechter vast dat geen opzegverbod van toepassing is: werknemer heeft zijn stelling dat zijn gedrag voortvloeide uit psychische klachten niet onderbouwd, en de latere arbeidsongeschiktheid kan niet met zekerheid aan het eerdere gedrag worden gerelateerd. Nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen wordt de arbeidsovereenkomst per direct ontbonden zonder toekenning van een transitievergoeding. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 08-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:3950

Zaaknummer: 11550998

Rechters: A.J. Weerkamp-Beens

Advocaten: A.O.C.A. van Schravendijk en mr. V.E.H. van Santen

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Uitkeringen op basis van een aansprakelijkheidsverzekering voor werkgevers mogen niet in mindering worden gebracht op het loon dat tijdens ziekte moet worden betaald, nu dit geen bedragen zijn die betrekking hebben op de bedongen arbeid, maar op het letsel dat werknemer heeft opgelopen.

Feiten

In de ontbindingsprocedure tussen werknemer en werkgever (een eenmansbedrijf) heeft werknemer onder andere een loonvordering ingesteld. In de beschikking van 29 januari 2025 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden en is beslist dat de loonvordering als afgesplitste zaak wordt voortgezet. Daarbij is wel al geoordeeld dat werkgever over de periode van november 2022 tot en met mei 2024 (alsnog) loon tijdens ziekte moet betalen aan werknemer en dat werkgever op grond van artikel 7:629 lid 5 BW uitkeringen die werknemer heeft ontvangen van een verzekeringmaatschappij en die betrekking hebben op de bedongen arbeid in mindering mag brengen op het loon. Om die reden is werknemer in de gelegenheid gesteld zich uit te laten over de vraag van welke verzekeringsmaatschappij hij een uitkering heeft ontvangen, op welke datum of data, hoe hoog het uitgekeerde bedrag (of de uitgekeerde bedragen) is en ten behoeve waarvan een bedrag is uitgekeerd (of bedragen zijn uitgekeerd). Dit heeft werknemer bij akte van 24 februari 2025 gedaan. Hij heeft uitgelegd dat hij bedragen heeft ontvangen van Nationale Nederlanden, op basis van een aansprakelijkheidsverzekering voor bedrijven. Het gaat om voorschotten op een vergoeding van schade die werknemer heeft opgelopen bij een bedrijfsongeval op 27 november 2020 (dus letselschade). In onderhavige procedure dient de kantonrechter zich uit te laten over de (omvang van de) loonvordering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mede gelet op de uitlatingen van werkgever over zijn financiële positie, zowel tijdens de zitting als richting het UWV, is voldoende aannemelijk geworden dat de bedragen van Nationale Nederlanden zijn betaald uit hoofde van een bedrijfsongevallenverzekering en niet uit hoofde van een ziekteverzuimverzekering. Gelet

hierop is er dus geen sprake van bedragen die werkgever op grond van de wet in mindering mag brengen op het loon dat hij nog moet betalen. Het zijn immers geen bedragen die betrekking hebben op de bedongen arbeid (dus loon), maar op het letsel dat werknemer heeft opgelopen. Werkgever heeft tijdens de mondelinge behandeling een klemmend beroep gedaan op de kantonrechter om de vordering af te wijzen in verband met zijn financiële positie en de problemen die hij heeft ondervonden in het de procedures bij – en tegen – het UWV. De kantonrechter heeft op zichzelf begrip voor de omstandigheden die werkgever schetst, maar een werkgever moet nu eenmaal aan (ingewikkelde) wettelijke verplichtingen voldoen. De loonvordering van werknemer wordt daarom toegewezen. Dit betekent dat werknemer recht heeft op doorbetaling van zijn loon op de manier die wet en cao bepalen. Het gevorderde loon met vakantiebijslag, van € 34.652,10 bruto, wordt toegewezen. De wettelijke rente over dit bedrag wordt ook toegewezen. Wel wordt de wettelijke verhoging in verband met de geschetste financiële omstandigheden van werkgever gematigd tot nihil. Omdat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, moeten de niet opgenomen vakantiedagen worden uitbetaald. Tot slot moet werkgever aan werknemer de salarisspecificaties verstrekken.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6413

Zaaknummer: 11516619 HA VERZ 25-5

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: mr. W.A.A.M. Duineveld

Wetsartikelen: 7:629 lid 5 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeval. Artikel 7:658 lid 4 BW van toepassing. 'Werkgever' aansprakelijk voor de schade die ingeleende kracht lijdt als gevolg van arbeidsongeval door tekortschieten in zorgplicht.

Feiten

Werknemer is sinds 2015 in dienst van een Poolse onderneming en werd vanaf 2016 als metaalbewerker tewerkgesteld bij verweerder, een bedrijf in algemene metaalbewerking. Op 21 juni 2017 raakte werknemer gewond bij een arbeidsongeval toen hij een vastzittend werkstuk probeerde los te krijgen door er een zware stalen schijf op te leggen met behulp van een hefmagneet. Terwijl hij op de rand van twee lege containers stond voor beter zicht, liet de last los en viel tegen de container, waardoor werknemer ten val kwam en zijn duim zodanig verwondde dat amputatie noodzakelijk was. De Inspectie SZW concludeerde later dat het gebruikte arbeidsmiddel niet conform zijn bestemming was ingezet. Werknemer stelde verweerder in 2021 en later opnieuw aansprakelijk voor de schade die hij stelt te hebben geleden, waaronder verlies aan verdienvermogen, medische kosten, huishoudelijke hulp en smartengeld. Hij verzoekt de kantonrechter om voor recht te verklaren dat verweerder aansprakelijk is ex artikel 7:658 lid 4 BW, en vordert een voorschot van € 25.000 alsmede vergoeding van de kosten van het deelgeschil, begroot op € 20.693,43. Volgens werknemer heeft verweerder zijn zorgplicht geschonden door gebrekkige instructies te geven, ondeugdelijk materiaal ter beschikking te stellen en risicovolle werkwijzen stilzwijgend toe te staan. Verweerder betwist zowel de hoedanigheid van materiële werkgever als de aansprakelijkheid, en stelt dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Daarbij verwijst hij naar voorlichting, toezicht, een RI&E en door werknemer gevolgde veiligheidsopleidingen. Hij wijt het ongeval aan bewust roekeloos handelen van werknemer, die als ervaren voorman instructies zou hebben genegeerd. Verweerder voert ook verweer tegen de hoogte van het gevorderde voorschot en de proceskosten.

Oordeel

Werknemer stelt schade te hebben geleden tijdens de uitvoering van metaalbewerkingswerkzaamheden in opdracht van verweerder, zonder dat sprake was van

een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter stelt vast dat deze werkzaamheden tot de bedrijfsactiviteiten van verweerder behoren en dat werknemer daarin feitelijk onder diens gezag en verantwoordelijkheid heeft gewerkt. Daarmee is de norm van artikel 7:658 lid 4 BW van toepassing. Op grond van deze bepaling rust op verweerder een zorgplicht vergelijkbaar met die van een formele werkgever. Hij moet aantonen dat hij aan die zorgplicht heeft voldaan of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer. Het verweer dat werknemer opzettelijk of bewust roekeloos heeft gehandeld, wordt onvoldoende gemotiveerd geacht en faalt. Voor bewuste roekeloosheid is vereist dat werknemer zich daadwerkelijk bewust was van het roekeloze karakter van zijn handelen ten tijde van het ongeval; daarvan is niet gebleken. Voorts heeft verweerder onvoldoende onderbouwd dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Hoewel hij stelt te beschikken over een RI&E, een Huishoudelijk Reglement, en dat werknemer deelnam aan toolboxmeetings en relevante opleidingen heeft gevolgd, zijn deze maatregelen onvoldoende concreet, algemeen van aard en wordt het toezicht onvoldoende inzichtelijk gemaakt. De RI&E bevat geen specifieke instructies over risicovolle werkzaamheden, en het Huishoudelijk Reglement is te algemeen geformuleerd. Ook blijkt uit de verklaringen van collega's niet dat daadwerkelijk en adequaat toezicht is gehouden op de naleving van veiligheidsvoorschriften, noch dat werknemer is gewaarschuwd of tegengehouden in zijn handelen voorafgaand aan het ongeval. Gelet op de risicovolle aard van de werkzaamheden – waarbij werd gewerkt met hoge temperaturen, zware platen en hefmagneten – mocht van verweerder worden verwacht dat hij stringente instructies gaf en actief toezicht hield. Nu dat niet is gebeurd, concludeert de kantonrechter dat verweerder zijn zorgplicht heeft geschonden en aansprakelijk is voor de schade van werknemer. Ten aanzien van het verzochte voorschot op schadevergoeding overweegt de kantonrechter dat de exacte omvang van de schade nog niet is vast te stellen, maar dat het verlies van een duim onmiskenbaar immateriële en materiële schade impliceert. Een voorschot van € 13.000 aan smartengeld en € 5.000 aan materiële schadevergoeding wordt redelijk geacht.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 22-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3276

Zaaknummer: 11480926

Rechters: mr. Kool

Advocaten: D.R.D. van Lenningh en mr. B.K. Vos

Wetsartikelen: 7:658 lid 4 BW

RECHTSPRAAK

Uit camerabeelden en onderzoek door extern bedrijf is niet zonder meer gebleken van frauduleus handelen van en/of diefstal door voormalig verkoopster van onder andere rookwaren en Paysafekaarten, aangezien ook andere medewerkers toegang hadden tot de kassa.

Feiten

Werkneemster is op 28 november 2008 in dienst getreden van werkgever. Haar werkzaamheden bestonden onder meer uit de verkoop van rookwaren en Paysafekaarten. Werkgever heeft bedrijf X opdracht gegeven te onderzoeken of werkneemster zich gedurende haar dienstverband schuldig heeft gemaakt aan diefstal en/of fraude. Bedrijf X heeft daarop een onderzoek uitgevoerd in de periode van 24 mei 2023 tot en met 22 maart 2024. Per 31 december 2023 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen door middel van een vaststellingsovereenkomst geëindigd. Het onderzoek van bedrijf X heeft geleid tot het rapport van 18 april 2024. Op basis van dit rapport en de daarbij overgelegde camerabeelden stelt werkgever zich op het standpunt dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan fraude en/of diefstal door verkopen bij een contante betaling niet altijd aan te slaan en het contante geld uit de kassa weg te nemen. Werkgever vordert onder meer betaling van werkneemster van een bedrag van € 150.954,40.

Oordeel

De rechtbank is van oordeel dat uit het rapport en de camerabeelden niet zonder meer de conclusie kan worden getrokken dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan fraude en/of diefstal. Werkgever verwijst onder meer naar camerabeelden waarop te zien is dat een klant een pakje sigaretten contant afrekent. Werkneemster zou de aankoop niet op de kassa hebben aangeslagen, omdat het display van de kassa (anders dan bij een verkoop die wel wordt aangeslagen) geen geldbedrag toont. Tijdens het afrekenen staat de klant echter een paar seconden met het hoofd voor het display. Daardoor is niet uit te sluiten dat in die paar seconde dat de klant het display blokkeert, het bedrag wel zichtbaar is geweest. Daarnaast heeft werkneemster toegelicht dat het gebruikelijk was dat zij geld wegnam uit de kassa om

dit bijvoorbeeld mee te geven aan chauffeurs of om in de kluis te leggen. Werkgever heeft deze gang van zaken niet betwist. Bovendien hadden ook de vrouw en zoon van de eigenaar toegang tot de kassa en de Paysafekaarten. Uit de door werkneemster overlegde verklaringen en Whatsapp-berichten van (oud)medewerkers is eveneens gebleken dat ook andere medewerkers de kassa bedienden. Zowel uit het rapport als ter zitting is gebleken dat de kassa slechts één gebruikersaccount had en in beginsel door iedere medewerker kon worden bediend. Tot slot blijkt uit het rapport dat bedrijf X werkgever adviseert aangifte te doen van diefstal en/of fraude. Daarmee staat dus nog niet vast dat werkneemster zich schuldig heeft gemaakt aan diefstal/fraude. Dat sprake is van een verschil in de administratie van werkgever van € 150.954,40, zoals werkgever stelt, kan op zichzelf niet tot de conclusie leiden dat dit (allemaal) aan werkneemster toe te rekenen is. De vorderingen van werkgever worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:2948

Zaaknummer: C/02/423311 / HA ZA 24-303 (E)

Rechters: Mulders

Advocaten: R.S. Vriend en A.J. Nieuwenhuijse

Wetsartikelen: 7:670b BW

RECHTSPRAAK

Aannemer aansprakelijk voor letsel dat schilder heeft opgelopen toen hij - zonder daartoe gegeven opdracht en wetende dat sprake was van houtrot - via een ladder naar het balkon van een woning is geklommen en naar beneden is gevallen.

Feiten

Opdrachtgever (aannemersbedrijf) werkte in september 2023 onder meer aan de renovatie van een woning. Op 28 september 2023 heeft opdrachtnemer in opdracht van opdrachtgever (schilder) werkzaamheden aan de woning verricht. Toen opdrachtnemer zich vanaf een ladder op het balkon van de woning wilde hijsen, is een van de houten spijlen van het balkon afgebroken. Hierdoor is hij zijn evenwicht verloren en naar beneden gevallen. Opdrachtnemer is vervolgens met de ambulance naar het ziekenhuis vervoerd en is daar één nacht opgenomen geweest. Als gevolg van dit ongeval heeft hij zijn beide polsen en zijn rechterkaak gebroken. Daarnaast heeft hij letsel opgelopen aan zijn linkerschouder en linkerenkel. Op grond van artikel 7:658 BW vordert opdrachtnemer onder meer betaling van opdrachtgever van een bedrag van € 5.000, bestaande uit smartengeld, verlies van arbeidsinkomen, verlies van zelfwerkzaamheid en medische kosten. Opdrachtgever betwist aansprakelijk te zijn voor de door opdrachtnemer geleden schade. Opdrachtgever had opdrachtnemer namelijk de opdracht gegeven om op de begane grond de kozijnen te schuren. Opdrachtnemer is op eigen houtje via een ladder op het balkon geklommen, terwijl hij wist dat er sprake was van houtrot aan het balkon. Dat komt voor zijn rekening en risico, aldus opdrachtgever.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat artikel 7:658 lid 4 BW toepasselijk is, nu opdrachtnemer in opdracht van opdrachtgever zijn (schilder)werkzaamheden heeft verricht en hij voor de zorg voor zijn veiligheid (mede) afhankelijk was van opdrachtgever. Het was namelijk opdrachtgever die de zeggenschap had over de uit te voeren werkzaamheden en daarvoor zijn eigen materiaal, zoals een steiger en gereedschappen, ter beschikking stelde. Niet in geschil is dat opdrachtnemer schade heeft geleden door het ongeval. Dat opdrachtnemer (slechts) de opdracht had de kozijnen van de aanbouw op de begane grond te schuren, staat daaraan niet

in de weg. Evenmin is relevant dat hij uit eigen beweging werkzaamheden aan het balkon is gaan verrichten. Daarnaast heeft opdrachtgever onvoldoende onderbouwd dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Hij heeft niet toegelicht welke maatregelen hij heeft genomen om dit ongeval te voorkomen. Evenmin is gebleken dat hij opdrachtnemer heeft gewaarschuwd voor de verminderde draagkracht van het balkon en maatregelen heeft getroffen om te voorkomen dat hij zich aan de spijlen van het balkon zou optrekken. Ook is de enkele omstandigheid dat opdrachtnemer wist (althans had moeten weten) dat sprake was van houtrot aan het balkon, onvoldoende om 'bewuste roekeloosheid' aan te nemen. De kantonrechter veroordeelt opdrachtgever tot betaling van een bedrag van € 1.000 aan smartengeld aan opdrachtnemer. Het meer gevorderde wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:5191

Zaaknummer: 11218527 \ CV EXPL 24-5189

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: B. Wernik en M. Steenbergen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer die € 100.000 naar zijn persoonlijke holding overmaakt en weigert het geld terug te storten, rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is op 2 september 2022 in dienst getreden bij werkgeefster als Business Unit Developer. Op 3 december 2024 heeft werknemer twee keer € 50.000 overgemaakt van de bankrekening van verweerster naar zijn persoonlijke holding. Een bestuurder van werkgeefster heeft werknemer om een toelichting gevraagd. Werknemer heeft hierop gereageerd door een e-mail door te sturen over financiële afspraken. Werkgeefster heeft vervolgens aangegeven dat de weigering van werknemer om het geld terug te storten een vertrouwensbreuk oplevert. Op 23 december 2024 is werknemer op staande voet ontslagen vanwege, onder meer, het onrechtmatig overmaken van € 100.000 naar zijn persoonlijke holding en het nalaten om dit bedrag per ommegaande terug te storten nadat dit werd geëist. Werknemer berust in het ontslag maar verzoekt een billijke vergoeding van € 130.015,36, de gefixeerde schadevergoeding en de transitievergoeding. Werknemer voert aan dat een dringende reden ontbreekt, omdat hij de gelden naar zijn persoonlijke holding heeft gestort om te voorkomen dat een curator of zorgverzekeraar beslag zou leggen op de bankrekening van werkgeefster. Ook voert werknemer aan dat het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer was sinds 2 juni 2023 geen bestuurder meer. Hoewel hij gemachtigd was door de nieuwe bestuurder om de dagelijkse gang van zaken af te handelen, voert werknemer aan dat hij ook de betalingen naar zijn eigen vennootschap mocht realiseren om te voorkomen dat het geld bij een curator of zorgverzekeraar zou belanden. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat een dergelijke transactie bij de dagelijkse gang van zaken hoorde en dat hij daar dus toe bevoegd was. Werkgeefster heeft gemotiveerd betwist dat er een risico bestond dat er beslag zou worden gelegd op gelden van werkgeefster. Dat werknemer het bedrag ondanks een daartoe strekkend verzoek niet heeft

teruggestort, geeft er blijk van dat hij niet de intentie had om het bedrag veilig te stellen ten behoeve van de zorgverleners. Werknemer diende integer te handelen en zich te richten op de belangen van werkgeefster in breder verband. Met zijn actie heeft hij het vertrouwen dat werknemer in hem zou kunnen stellen ernstig beschaamd. Werknemer heeft misbruik gemaakt van de toegang die hij tot het geld van werkgeefster had. Er is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Het toepassen van hoor en wederhoor is geen harde eis voor een ontslag op staande voet. Omdat wordt geoordeeld dat het ontslag op staande voet rechtsgeldig is, worden de verzoeken van werknemer afgewezen. Het verzoek tot toekenning van de transitievergoeding wordt afgewezen. Het handelen van werknemer wordt als ernstig verwijtbaar aangemerkt. Werknemer dient de gefixeerde schadevergoeding te betalen. Het verzoek van werknemer om de vergoeding te matigen wordt afgewezen, omdat op grond van artikel 7:677 lid 5 sub a BW niet verder kan worden gematigd dan het vastgestelde loon over de opzegtermijn. Het verzoek tot schadevergoeding van € 100.000 door werknemer aan werkgeefster wordt afgewezen, omdat niet is gebleken dat werkgeefster schade heeft geleden of ongerechtvaardigd is verarmd. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2402

Zaaknummer: 11556028 \ ME VERZ 25-17

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: Kloet, A. A. Kloet, S.G.E. van Ruitenbeek en mr. B.F. van den Bedum

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:671 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever niet aansprakelijk voor ongeval van werknemster. De zorgplicht is niet geschonden omdat sprake was van een alledaags ongeval.

Feiten

Werkneemster werd sinds 3 augustus 2022 door Luba Uitzendbureau uitgezonden aan Optima Cycles in de functie van productiemedewerkster. Op 17 juli 2023 is werknemster tijdens haar werkzaamheden bij Optima Cycles ten val gekomen in de bedrijfshal van Optima Cycles. Op 20 december 2023 heeft werknemster Optima Cycles aansprakelijk gesteld voor de door haar geleden schade als gevolg van het ongeval op 17 juli 2023. De aansprakelijkheidsverzekeraar van Optima Cycles (Achmea Schadeverzekeringen N.V., hierna: Achmea) heeft de aansprakelijkheid van de hand gewezen. Werkneemster vordert een verklaring voor recht dat Optima Cycles aansprakelijk is voor de schade die zij heeft geleden door het bedrijfsongeval dat zich op 17 juli 2023 heeft voorgedaan, met veroordeling van Optima Cycles tot betaling aan haar van deze schade nader op te maken bij staat en te vereffenen volgens de wet en de zaak daartoe te verwijzen naar de schadestaatprocedure. Volgens werknemster heeft Optima Cycles niet voldaan aan de zorgplicht van artikel 7:658 lid 1 BW. Optima Cycles voert verweer. Primair voert zij aan dat het causaal verband tussen de door werknemster gestelde klachten en de valpartij op 17 juli 2023 niet kan worden vastgesteld, subsidiair dat zij daar niet voor aansprakelijk is omdat er sprake is van een alledaags ongeval waarvoor geen specifieke instructies gegeven hoefden te worden ter voorkoming van het ongeval en meer subsidiair dat zij aan haar zorgplicht heeft voldaan.

Oordeel

Causaal verband

De kantonrechter is van oordeel dat werknemster voldoende heeft gesteld en onderbouwd dat zij schade heeft geleden in de uitoefening van haar werkzaamheden bij Optima Cycles. Vast staat namelijk dat werknemster op 17 juli 2023 is gevallen tijdens haar werkzaamheden bij Optima Cycles. Als niet weersproken staat verder vast dat werknemster direct na die val

vanaf Optima Cycles door een ambulance naar het ziekenhuis is gebracht en dat zij vervolgens met zware pijnstelling naar huis is gestuurd. Vast staat ook dat werkneemster haar werkzaamheden bij Optima Cycles na het ongeval niet meer heeft hervat. Uit de overgelegde medische stukken blijkt in ieder geval dat werkneemster sinds 17 juli 2023 pijn heeft. Gelet op deze feiten en omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat werkneemster aannemelijk heeft gemaakt dat haar medische schade (ten minste deels) tijdens de uitoefening van haar werkzaamheden is ontstaan.

Zorgplicht

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Optima Cycles voldoende gesteld en met stukken onderbouwd dat zij in algemene zin maatregelen heeft getroffen om het gevaar van vallen op de werkvloer tegen te gaan. De kantonrechter is van oordeel dat Optima Cycles voldoende heeft gesteld en onderbouwd dat voor de val van werkneemster geen concrete oorzaak valt aan te wijzen. Op de door Optima Cycles gemaakte camerabeelden is te zien dat werkneemster het kratje met twee handen vastpakt en met haar gezicht en lichaam wegdraait van het kratje. Vervolgens is te zien dat werkneemster het krat over de werkbank naar zich toe schuift en dat zij ten val komt vóórdat meer dan de helft van het krat over de rand van die werkbank is geschoven. In die situatie is het lastig voor te stellen dat het gewicht van het krat de oorzaak is geweest van de val van werkneemster; het krat rustte op dat moment namelijk nog op de werkbank. De lezing van werkneemster dat zij het krat van de werkbank optilde voordat zij haar draai maakte, blijkt niet uit de beelden. Als het krat al 'los' van de werkbank was geweest op het moment dat werkneemster valt, zou het krat bij die val de werkbank moeten raken voordat het naar beneden valt, maar dat is niet te zien. Verder is niet gesteld of gebleken dat de vloer bij de werkplek van werkneemster op de betreffende dag nat of glad was. Hoewel de voeten van werkneemster niet op de beelden te zien zijn, acht de kantonrechter de door Optima Cycles gestelde toedracht het waarschijnlijkst, namelijk dat er sprake is geweest van een val zonder aanwijsbare oorzaak, waarbij het gewicht van het krat geen rol heeft gespeeld. Een dergelijke oorzaak valt als alledaags risico aan te merken waarvoor Optima Cycles, zoals zij terecht aanvoert, geen nadere maatregelen behoefde te treffen.

Het voorgaande leidt tot de conclusie dat Optima Cycles niet aansprakelijk is voor de schade die werkneemster als gevolg van het ongeval heeft geleden en mogelijk nog lijdt. De vorderingen van werkneemster worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:5405

Zaaknummer: 11373023 CV EXPL 24-7576

Rechters: E. Jochem

Advocaten: A. Quispel en J.L.S.M. van Esser

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven, nadat arbeidsongeschikte rijinstructeur privérijles geeft aan een cliënte van werkgeefster en zich onder dubieuze omstandigheden inlaat met de verkoop van haar auto. Het studiekostenbeding in verband met bijscholing van werknemer als rijinstructeur is nietig, omdat het verplichte scholing betreft.

Feiten

Werknemer is op 12 april 2024 in dienst getreden bij werkgeefster als rijinstructeur. Op 14 augustus 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Op 23 december 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werknemer en de bestuurder en operationeel directeur van werkgeefster. Na dit gesprek is werknemer op staande voet ontslagen. Uit de ontslagbrief volgt dat dat het ontslag is gegeven vanwege het door werknemer buiten medeweten van werkgeefster om, al dan niet tegen betaling, geven van autorijlessen, tijdens de arbeidsongeschiktheid van werknemer. Ook heeft werkgeefster laten meewegen dat werknemer tijdens de re-integratie langere tijd onbereikbaar is geweest en werknemer op 20 augustus 2024 les heeft gegeven in een lesauto van werkgeefster, terwijl werkgeefster de lesauto kort daarna bij werknemer heeft opgehalald omdat werknemer aangaf niet te kunnen rijden vanwege zijn ziekte. Daarnaast heeft werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid een verkooptransactie van een privéauto van een cliënte van werkgeefster gefaciliteerd. Werkgeefster heeft in de daaropvolgende correspondentie aangegeven aanspraak te willen maken op terugbetaling van studiekosten die voortvloeien uit de studieovereenkomst die partijen voor indiensttreding hebben gesloten. Werknemer berust in de opzegging van zijn dienstverband, maar verzoekt een verklaring voor recht dat het overeengekomen studiekostenbeding nietig is en een veroordeling van werkgeefster tot betaling van een billijke vergoeding van € 10.000, de transitievergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. In het tegenverzoek verzoekt werkgeefster een veroordeling van werknemer tot terugbetaling van de gemaakte studiekosten van € 849.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende is vast komen te staan dat werknemer privé

drie rijlessen aan een cliënte van werkgeefster heeft gegeven, deels terwijl hij arbeidsongeschikt was. Hiermee is werkgeefster benadeeld, uit deze lessen zijn immers geen inkomsten genoten. Dit levert ernstig verwijtbaar handelen op. De kantonrechter deelt het standpunt van werkgeefster dat werknemer zich nooit had mogen inlaten met de verkoop van de auto van de echtgenoot van de cliënte die hij rijlessen heeft gegeven. De echtgenoot heeft dementieklachten. De cliënte is ontevreden met de verkoop en stelt dat er misbruik is gemaakt. Hiermee heeft werknemer de reputatie van werkgeefster op het spel gezet. Er is sprake van een dringende reden voor ontslag op staande voet. De verzoeken van werknemer ten aanzien van het ontslag op staande voet worden afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld. Ten aanzien van het studiekostenbeding is de kantonrechter van oordeel dat de WRM-bijbscholing noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie van werknemer als rijinstructeur in de zin van artikel 7:611a lid 1 BW. Op grond van de WRM dient werknemer over een geldig WRM-certificaat te beschikken om rijles te mogen geven. Ook heeft werkgeefster werknemer in de studieovereenkomst de verplichting opgelegd de opleiding voor 18 juni 2024 succesvol af te ronden, anders zou de arbeidsovereenkomst worden ontbonden. De omstandigheid dat de WRM-bijbscholing verplichte scholing voor het behouden van een beroepskwalificatie betreft, levert geen uitzonderingsgrond op, werkgeefster is op grond van artikel 7:611a lid 1 BW immers verplicht de opleiding aan te bieden. Het verzoek van werkgeefster om werknemer te veroordelen tot terugbetaling van de gemaakte studiekosten wordt afgewezen. De proceskosten in het tegenverzoek komen voor rekening van werkgeefster. Omdat niet is gebleken dat werknemer voor het tegenverzoek extra kosten heeft moeten maken, worden zijn proceskosten op nihil begroot.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2192

Zaaknummer: 11566651 \ UE VERZ 25-49 MS/1270

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: J.J. Schraagen en H.J.F. Wekking

Wetsartikelen: 7:611a BW, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Heeft de ondernemer in redelijkheid het besluit kunnen nemen tot instelling van een gemeenschappelijke ondernemingsraad?

Feiten

Albert Heijn exploiteert een supermarktbedrijf met fysieke supermarkten en een online supermarkt. Albert Heijn e-Commerce is een onderdeel van Albert Heijn en exploiteert de online supermarkt. In 2012 is Albert Heijn e-Commerce verzelfstandigd. Vervolgens is in 2013 de OR e-Commerce als aparte ondernemingsraad ingesteld. Albert Heijn maakt deel uit van Ahold Delhaize N.V. In Nederland zijn binnen Ahold Delhaize acht ondernemingsraden actief. Daarnaast is een centrale ondernemingsraad Ahold Delhaize ingesteld, bestaande uit dertien leden (hierna: de COR). Alle ondernemingsraden zijn vertegenwoordigd in de COR. Bij brief van 7 november 2023 is de OR e-Commerce geïnformeerd over een besluit tot wijziging van de medezeggenschapstructuur. De strekking van dat besluit is dat een GEMOR wordt ingesteld en dat de OR e-Commerce opgaat in de OR Albert Heijn. Bij memo van 9 november 2023 heeft de OR e-Commerce aangegeven dat hij het niet eens is met het besluit en een onderzoek heeft laten instellen naar nut en noodzaak van de wijziging van de medezeggenschapsstructuur. Bij brief van 16 november 2023 heeft Albert Heijn aan de OR e-Commerce meegedeeld dat Albert Heijn geen reden ziet voor nader onderzoek naar nut en noodzaak van de wijziging van de medezeggenschapsstructuur. Bij e-mail van 5 december 2023 heeft de OR e-Commerce aan Albert Heijn laten weten dat op voorhand geen heil wordt gezien in het instellen van een GEMOR, dat het van belang is dat de OR e-Commerce blijft bestaan en dat hij door het besluit van Albert Heijn in feite onder curatele wordt gesteld door de OR Albert Heijn. Op 6 en 13 december 2023 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen partijen. Tijdens die gesprekken hebben partijen geen overeenstemming kunnen bereiken over hun verschil van mening ten aanzien van de (wijziging van) de medezeggenschap. De OR e-Commerce heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht voor recht te verklaren dat het besluit van Albert Heijn van 7 november 2023 tot wijziging van de medezeggenschapstructuur door instelling van een GEMOR niet bevorderlijk is voor de toepassing van de WOR. Ook heeft de OR e-Commerce verzocht om Albert Heijn te verplichten het besluit in te trekken en de bestaande medezeggenschapstructuur te handhaven en de OR e-Commerce in staat te stellen

verkiezingen te houden conform het door hem vastgestelde reglement en zich verder te onthouden van verdere handelingen die strekken tot uitvoering of toepassing van het nietige besluit of onderdelen daarvan. Bij de bestreden beschikking heeft de kantonrechter geoordeeld dat Albert Heijn in redelijkheid heeft kunnen overgaan tot instelling van een GEMOR. De ondernemingsraad heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Uitgangspunt is dat de ondernemer zelf kan beoordelen of het bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR wanneer hij voor alle of een aantal van deze ondernemingen tezamen een gemeenschappelijke ondernemingsraad instelt. Het ligt dus op de weg van de ondernemer die een GEMOR wil instellen om aannemelijk te maken dat dit bevorderlijk is voor een goede toepassing van de WOR. Naar het oordeel van het hof is voldoende komen vast te staan dat zowel de juridische als de feitelijke zeggenschap over de verschillende ondernemingen in dezelfde handen is. Ten aanzien van de juridische zeggenschap heeft Albert Heijn toegelicht dat Albert Heijn e-Commerce in stand wordt gehouden door Albert Heijn en niet door Albert Heijn Online, omdat Albert Heijn Online een lege vennootschap is en geen activiteiten verricht, geen omzet en/of winst maakt en geen werknemers in dienst heeft. De OR e-Commerce heeft dit weliswaar betwist, maar hij heeft die betwisting onvoldoende onderbouwd en toegelicht. Ten aanzien van de feitelijke zeggenschap heeft Albert Heijn toegelicht dat X zowel verantwoordelijk is voor de fysieke winkelorganisatie als voor Albert Heijn e-Commerce en dat Y eindverantwoordelijk is voor beide ondernemingen. De OR e-Commerce stelt dat X weliswaar de formele zeggenschap heeft over beide ondernemingen en dat A de feitelijke zeggenschap heeft over Albert Heijn e-Commerce, maar de OR e-Commerce heeft die stelling onvoldoende onderbouwd. Uit hetgeen de OR e-Commerce naar voren heeft gebracht is niet gebleken dat de feitelijke zeggenschap over beide ondernemingen in de praktijk daadwerkelijk afwijkt van de formele, juridische zeggenschap. Voorts doet de door de OR e-Commerce aangevoerde omstandigheid dat er significante verschillen zijn tussen de fysieke winkelorganisatie en Albert Heijn e-Commerce, er niet aan af dat de zeggenschap over de ondernemingen in dezelfde handen is. Uit de stukken en hetgeen ter zitting in hoger beroep is verhandeld, is voldoende gebleken dat de ondernemingen een gemeenschappelijk financieel, strategisch en sociaal beleid voeren. Albert Heijn heeft in dit verband toegelicht dat er sprake is van een gezamenlijk operationeel beleid, omdat de winkelorganisatie en Albert Heijn e-Commerce gezamenlijk optrekken en zowel intern als extern zo veel mogelijk als één Albert Heijn optreden. De klant koopt, zowel online als offline, de producten van dezelfde merken voor dezelfde prijs. Albert Heijn voert ook een gemeenschappelijk duurzaamheidsbeleid. Naar het oordeel van het hof heeft Albert Heijn voldoende aannemelijk gemaakt dat de instelling van een GEMOR toegevoegde waarde heeft.

De toelichting van Albert Heijn in dit verband dat het bespreken van een onderwerp bij verschillende ondernemingsraden tot meer onduidelijkheid kan leiden dan indien dit onderwerp in één GEMOR wordt besproken, acht het hof niet onbegrijpelijk. De omstandigheid dat de communicatie in het verleden nooit een probleem is geweest, doet daar niet aan af. Ook acht het hof aannemelijk dat er sprake zal zijn van een tijdsbesparing bij het management en de medezeggenschap, aangezien het management over onderwerpen die beide ondernemingen aangaan alleen nog met de GEMOR hoeft te overleggen (in plaats van met de afzonderlijke ondernemingsraden). Het hof bekrachtigt de bestreden beschikking.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1370

Zaaknummer: 200.349.881

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.S. Arnold en W.J.J. Wetzels

Advocaten: C. Nekeman en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 3 lid 1 WOR

RECHTSPRAAK

Mevrouw X heeft werkzaamheden bij bedrijf Y uitgevoerd op basis van een arbeidsovereenkomst. Partijen zijn zowel een koopovereenkomst voor de overname van het klantenbestand van mevrouw X als een arbeidsovereenkomst overeengekomen.

Feiten

Mevrouw X heeft een eenmanszaak waarmee zij ondersteunende en adviserende activiteiten (met name secretariële en rechtskundige ondersteuning) verricht ten behoeve van andere ondernemingen. Op 31 juli 2024 heeft mevrouw X contact gezocht met Voice of Secretary B.V. (hierna: Voice), een bedrijf dat (ook) secretaresse-, telefonische en receptionistediensten aanbiedt ten behoeve van andere ondernemingen, over een mogelijke overname van een aantal van haar klanten. Vervolgens hebben partijen contact over de overname van de klanten voor een bedrag van € 18.000, maar ook over een mogelijke indiensttreding van mevrouw X bij Voice voor vier halve dagen per week per 1 november 2024. Vanaf 21 oktober 2024 worden de klanten van het klantenbestand van mevrouw X via de e-mail op de hoogte gebracht van de overdracht. Op 22 november 2024 deelt de gemachtigde van Voice mevrouw X mee dat zij de gemaakte afspraken niet nagekomen is dan wel de afspraken eenzijdig veranderd heeft. Bij brief van 29 november 2024 heeft Voice mevrouw X bericht dat zij afziet van de (voorgenomen) samenwerking dan wel zegt zij de samenwerking op en/of ziet zij deze als beëindigd dan wel ontbonden. In die brief vermeldt Voice ook dat mevrouw X met ingang van 27 november 2024 geen werkzaamheden voor Voice meer hoeft uit te voeren en geen toegang meer heeft tot het systeem van Voice. In onderhavige procedure stelt mevrouw X zich op het standpunt dat Voice ten onrechte de overeenkomst heeft beëindigd. Zij vordert dan ook op grond van artikel 3:296 BW achterstallig loon over drie weken werk in november 2024 inclusief vakantiebijslag en fictief loon, totaal een bedrag van € 4.778, een transitievergoeding van € 94,46, gederfd loon over een periode van een jaar, namelijk een bedrag van € 19.299,38 en een billijke vergoeding van € 50.000. Aangezien Voice volgens mevrouw X wel het klantenbestand gekocht heeft maar daarvoor nog geen bedrag heeft betaald, verzoekt mevrouw X ook om met toepassing van artikel 7:686a lid 2 en 3 BW Voice te veroordelen om aan haar te betalen een bedrag van € 16.550. Voice verweert zich tegen het verzoek en stelt

zich op het standpunt dat er helemaal geen (arbeids)overeenkomst tot stand gekomen is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet, althans onvoldoende gemotiveerd is weersproken, en dus staat vast, dat mevrouw X in de periode 1 november tot 27 november 2024 werkzaamheden heeft verricht voor Voice. Mevrouw X ontving van Voice wekelijks roosters waarop zij was ingedeeld en klanten van Voice en van haar zelf diende te bedienen. Zij heeft op die in de roosters genoemde tijden ook werk verricht. Dit was kennelijk ook de bedoeling, nu Voice op 29 november 2024 bericht dat mevrouw X met ingang van 27 november 2024 geen werkzaamheden meer voor Voice hoeft uit te voeren en geen toegang meer heeft tot het systeem van Voice. Op basis waarvan dan deze werkzaamheden zijn verricht, als er geen sprake is van een overeenkomst, is de kantonrechter niet duidelijk. Mevrouw X heeft voldoende onderbouwd dat zij ook klanten van Voice heeft bediend. Voice heeft mevrouw X daarvoor ook toegang gegeven tot het systeem van Voice. Ook is niet weersproken dat partijen voor de werkzaamheden loon zijn overeengekomen. Dat de exacte hoogte daarvan nog moest worden vastgesteld doet hier niet aan af. Naar het oordeel van de kantonrechter volgt uit wat partijen hebben afgesproken over de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden werden bepaald ook dat sprake is van een gezagsverhouding. Uit het vorenstaande volgt dan ook dat mevrouw X de werkzaamheden in de periode 1 november tot 29 november 2024 heeft verricht op basis van een arbeidsovereenkomst. Mevrouw X heeft voor deze periode recht op loon. De kantonrechter gaat niet meewerken aan het betalen van fictief loon om fiscale redenen, zoals eveneens is verzocht. Het verzoek van mevrouw X om toekenning van een transitievergoeding en billijke vergoeding wordt wel toegewezen, omdat het ontslag niet rechtsgeldig is. De kantonrechter acht in de onderhavige situatie een billijke vergoeding van één maandloon passend. Hierbij weegt mee dat in het beëindigen van de arbeidsrelatie mevrouw X zelf ook een rol heeft gehad. Voor het daarnaast toekennen van een bedrag aan ontbindingsschade op grond van artikel 6:277 lid 1 BW of gederfd loon op grond van artikel 7:673 lid 1 sub b BW ziet de kantonrechter geen aanleiding. Ten aanzien van de koopovereenkomst oordeelt de kantonrechter tot slot nog dat uit de stukken, feitelijke uitvoering en de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden daaraan hebben gegeven, volgt dat partijen overeenstemming hebben bereikt over de overname van het klantenbestand voor een bedrag van € 18.000, dat nog niet door Voice is betaald. Dit bedrag zal derhalve worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3408

Zaaknummer: 11511758 EJ VERZ 25-14

Rechters: J.M. Marsman

Advocaten: mr. M. van Popering

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster. Aan werkneemster wordt een billijke vergoeding toegekend wegens ernstig verwijtbaar handelen en nalaten van werkgever.

Feiten

Werkneemster is op 19 mei 2021 in dienst getreden bij BigGym op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met daaraan gekoppeld een addendum waarin een aparte managersfee was opgenomen. Op 4 april 2024 werd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. In de arbeidsovereenkomst is een brutomaandsalaris opgenomen van € 3.013,22. Tussen partijen is in juni 2024 een arbeidsconflict ontstaan over het aan werkneemster toekomende loon. De afdeling personeelszaken deelde werkneemster in die maand mee dat zij in april en mei 2024 te veel loon had ontvangen en dat het te veel ontvangen loon verrekend zou gaan worden. Werkneemster betwistte dit en verwees in dat kader naar de onderhandelingen over het loon die zij had gevoerd met BigGym. Op 26 juni 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft in verslagen meerdere keren aangegeven dat werkhervatting bij eigen BigGym niet mogelijk is zolang het arbeidsconflict niet is opgelost. Werkneemster wordt op 22 oktober 2024 om 9.00 uitgenodigd voor een gesprek door BigGym in Beverwijk. Werkneemster geeft per mail van 21 oktober 2024 aan dat zij medisch niet in staat is om naar Beverwijk te reizen. De afspraak wordt vervolgens verplaatst naar de vestiging Hengelo. Daar aangekomen blijkt dat het gesprek gevoerd zou worden door middel van een video call. De aldaar aanwezige rayonmanager van BigGym liet echter weten dat het gesprek niet door kon gaan als de partner van werkneemster, die zij als vertrouwenspersoon had meegenomen, daarbij aanwezig zou zijn. Zowel werkneemster als haar partner diende vervolgens het pand te verlaten. Naar aanleiding van dit voorval werd het loon gestaakt: de partner van werkneemster zou zich schuldig gemaakt hebben aan bedreiging van meerdere collega's zodat het gesprek volgens BigGym niet meer door kon gaan. Op 5 december 2024 is werkneemster naar de vestiging Hengelo gegaan om daar te gaan sporten. Werkneemster werd echter te verstaan gegeven dat zij het pand diende te verlaten in verband met een clubverbod. Omdat aan werkneemster geen clubverbod was opgelegd, weigerde zij het pand te verlaten. Vervolgens schakelde BigGym de politie in waarna werkneemster onder

begeleiding van de politie vrijwillig het pand heeft verlaten. Het aan de politie meegedeelde locatieverbod werd pas op 6 december 2024 gegeven. BigGym nodigde werkneemster uit voor een mediationgesprek op 14 januari 2025. Op het moment dat de gemachtigde van werkneemster aangaf dat zij bij dat gesprek aanwezig wilde zijn, werd het gesprek geannuleerd. Werkneemster heeft een verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst tussen partijen te ontbinden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen twisten nagenoeg over alles wat over en weer is aangevoerd maar waar ze het wel over eens zijn is: (a) dat er tussen hen een arbeidsovereenkomst bestaat en (b) dat die arbeidsovereenkomst ontbonden dient te worden. De kantonrechter zal daarom de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671c lid 2 onder a BW ontbinden. Nu sprake is van ontbinding moet ook worden beoordeeld of aan werkneemster een billijke vergoeding en/of transitievergoeding moet worden toegekend. De arbeidsrelatie tussen partijen is in ieder geval ernstig en duurzaam verstoord. De kantonrechter is van oordeel dat dit veroorzaakt wordt door het handelen én het nalaten van BigGym. Het eenzijdig inhouden van een substantieel deel van het in de arbeidsovereenkomst opgenomen loon was niet alleen onterecht maar daarnaast ook nog eens verwijtbaar. Die verwijtbaarheid verwordt in de loop van de tijd tot ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van BigGym. Daarnaast heeft BigGym bewust nagelaten een serieus begin te maken met het re-integratietraject van werkneemster en heeft daarbij eveneens redenen gezocht om het handelen van werkneemster verwijtbaar te doen lijken om uiteindelijk te komen tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft naar het oordeel van de kantonrechter geleid tot een ernstige en duurzame verstoring van de arbeidsrelatie. BigGym heeft ook hiermee ernstig verwijtbaar gehandeld en nagelaten, zodat werkneemster recht heeft op een billijke vergoeding. De kantonrechter vindt in dit geval een billijke vergoeding van € 34.169,40 bruto passend. Werkneemster heeft ook recht op een transitievergoeding, omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van BigGym. Werkneemster krijgt tot 1 juni 2025 de tijd om het verzoek in te trekken omdat een lagere billijke vergoeding wordt toegekend dan verzocht.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 22-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3397

Zaaknummer: 11543210 EJ VERZ 25-27

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: E. Karharman, D.E. Laurens en E. Eringa-Oudijk

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 BW, 7:671c BW, 7:673 BW en 7:686a BW