

Nieuwsbrief - AR Updates 2025-25

Nummer 25, 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 van Justitie van de Europese Unie

[Hof van Justitie van de Europese Unie, ECLI:EU:C:2025:442](#) 12-06-2025

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:970](#) 03-06-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1433](#) 03-06-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:3244](#) 27-05-2025

Rechtbank

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3640](#) 11-06-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6865](#) 06-06-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:5967](#) 06-06-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3256](#) 05-06-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6885](#) 05-06-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5448](#) 04-06-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:3204](#) 04-06-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5449](#) 04-06-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5452](#) 04-06-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:9634](#) 30-05-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3434](#) 27-05-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3596](#) 27-05-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4107](#) 27-05-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2522](#) 23-05-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:6047](#) 21-05-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3360](#) 20-05-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6905](#) 20-05-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:4811](#) 20-05-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3409](#) 16-05-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:3382](#) 15-05-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:9794](#) 30-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:240](#) 08-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2024:23617](#) 26-09-2024

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2010:9000](#) 13-12-2010

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Noord-Holland](#) 23-05-2025

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

COVID-vaccinatieplicht voor werknemers niet in strijd met Unierecht.

Feiten

Op 30 januari 2020 heeft de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) een internationale noodsituatie op het gebied van de volksgezondheid afgekondigd, waarmee officieel het begin van de COVID-19-pandemie als gevolg van de verspreiding van het SARS-CoV-2-virus werd verklaard. Op 4 maart 2021 heeft de stad Tallinn een risicobeoordeling voor de werkomgeving uitgebracht, waarvan het actieplan onder meer voorzag in de vaccinatie van haar werknemers om het risico op besmetting met een gevaarlijke infectieziekte, zoals het oplopen van het SARS-CoV-2-virus, te verminderen en de daaraan verbonden risico's tot een minimum te beperken. Op 16 april 2021 heeft de stad Tallinn de functieomschrijvingen voor noodhulpdienstpersoneel aldus gewijzigd dat vaccinatie tegen gevaarlijke infectieziekten werd geeïst als voorwaarde voor de werkzaamheden. Zij heeft verzoekers in het hoofdgeding een termijn gegeven om, afhankelijk van het geval, het bewijs te leveren van vaccinatie tegen het SARS-CoV-2-virus dan wel van een contra-indicatie voor deze vaccinatie, waarbij zij erop wees dat het ontbreken van een dergelijk bewijs tot opzegging van hun arbeidsovereenkomst kon leiden. Aangezien verzoekers in het hoofdgeding dit bewijs niet hebben geleverd, heeft de stad Tallinn hun arbeidsovereenkomsten in juli 2021 wegens buitengewone omstandigheden opgezegd op grond dat wegens de bijzondere aard van het werk in de noodhulpdienst vaccinatie van de medewerkers onontbeerlijk en gerechtvaardigd was en dat, omdat andere maatregelen niet voldoende waren om de gezondheid van patiënten, andere medewerkers en de betrokken medewerker zelf te beschermen, alleen gevaccineerde medewerkers het werk in de noodhulpdienst mochten verrichten. De werknemers hebben in de feitelijke instanties schadevergoeding gevorderd (en grotendeels toegewezen gekregen). In cassatie vraagt de verwijzende rechter het Hof te beoordelen of het Unierecht zich tegen een vaccinatieplicht verzet.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Richtlijnen 89/391 en 2000/54 stellen geen regels over vaccinatieplicht

Wat in de eerste plaats richtlijn 89/391 betreft, zij eraan herinnerd dat deze richtlijn volgens artikel 1, leden 1 en 2, met het oog op de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk algemene beginselen bevat betreffende met name de preventie van beroepsrisico's en de bescherming van de veiligheid en de gezondheid. Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, blijkt in dit verband uit artikel 5, lid 1, en artikel 6 van deze richtlijn dat werkgevers verplicht zijn de aan de werkomgeving verbonden risico's voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers te evalueren en voorkomen. Zo moet de werkgever overeenkomstig artikel 9, lid 1, onder a) en b) van richtlijn 89/391 de risico's voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers evalueren en bepalen welke beschermende maatregelen moeten worden genomen om deze risico's te voorkomen of te beperken. Daarentegen moet worden vastgesteld dat richtlijn 89/391 geen enkele bepaling inzake de vaccinatie van werknemers bevat, zodat uit deze richtlijn geen enkele aanwijzing kan worden afgeleid over de mogelijkheid voor de lidstaten om een vaccinatieverplichting op te leggen.

Wat in de tweede plaats richtlijn 2000/54 betreft, moet worden opgemerkt dat deze richtlijn volgens artikel 1, lid 1, eerste alinea tot doel heeft de werknemers te beschermen tegen gevaren voor hun gezondheid en veiligheid die zich tijdens hun werk door blootstelling aan biologische agentia voordoen of kunnen voordoen en dergelijke gevaren te voorkomen. De biologische agentia worden ten eerste gedefinieerd in artikel 2, eerste alinea, onder a) van deze richtlijn en worden ten tweede ingedeeld overeenkomstig de tweede alinea van artikel 2. Krachtens bijlage III bij richtlijn 2000/54 is SARS-CoV-2 ingedeeld als een dergelijk biologisch agens in risicogroep 3 in de zin van artikel 2, tweede alinea, punt 3 van deze richtlijn. Overeenkomstig artikel 16, lid 3 van richtlijn 89/391 en artikel 1, lid 2 van richtlijn 2000/54 zijn de strengere en/of specifieke bepalingen van laatstgenoemde richtlijn van toepassing op alle gebieden die onder richtlijn 89/391 vallen. Uit artikel 14, lid 3 van richtlijn 2000/54, gelezen in samenhang met de punten 1 en 2 van bijlage VII bij deze richtlijn, volgt dat de werkgevers weliswaar de verplichting wordt opgelegd om, wanneer er een doeltreffend vaccin bestaat, de betrokken werknemers toegang tot een dergelijk vaccin te verlenen en hun tegelijkertijd het recht op toegang tot dat vaccin te verlenen, maar dat deze richtlijn niet bepaalt of en in welke omstandigheden de werkgevers een dergelijke vaccinatie kunnen opleggen om de betrokken werknemers of andere categorieën personen te beschermen en, daarmee samenhangend, of en in welke omstandigheden dergelijke werknemers kunnen worden verplicht zich te laten vaccineren dan wel of zij deze vaccinatie kunnen weigeren.

Hieruit volgt dat de Uniewetgever met de richtlijnen 89/391 en 2000/54 niet heeft willen bepalen onder welke voorwaarden de lidstaten mogen voorzien in een vaccinatieverplichting als die welke in het hoofdgeding aan de orde is.

Vaccinatieplicht valt niet onder 'tenuitvoerlegging van Unierecht', zodat het Handvest Grondrecht niet van toepassing is

Wat in de derde plaats artikel 3, lid 1, en artikel 31, lid 1 van het Handvest betreft, die betrekking hebben op respectievelijk het recht op lichamelijke en geestelijke integriteit van de persoon en het recht van iedere werknemer op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, zij eraan herinnerd dat het toepassingsgebied van het Handvest is omschreven in artikel 51, lid 1, volgens hetwelk de bepalingen ervan uitsluitend tot de lidstaten zijn gericht wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen. Uit het voorgaande volgt dat een vaccinatieverplichting als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die volgens de verwijzende rechter voortvloeit uit artikel 13, lid 2, TTOS, niet onder de richtlijnen 89/391 en 2004/54 valt. Deze vaccinatieverplichting vormt dus geen 'tenuitvoerlegging' van het Unierecht in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest (zie in die zin het arrest van 13 juli 2023, *Azienda Ospedale-Università di Padova*, C-765/21, ECLI:EU:C:2023:566, punt 44).

Conclusie

Bijgevolg moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat artikel 6, leden 1 en 2, en artikel 9, lid 1, van richtlijn 89/391 en artikel 14, lid 3, van richtlijn 2000/54, gelezen in samenhang met bijlage VII, punten 1 en 2, bij deze richtlijn, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever werknemers met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, kan verplichten zich te laten vaccineren indien zij aan biologische agentia zijn blootgesteld.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 12-06-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:442

Zaaknummer: C-219/24

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

Wetsartikelen: Richtlijn 2000/54/EG, Richtlijn 89/391/EEG, artikel 3, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, artikel 31, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 51, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

RECHTSPRAAK

Geschil over gevolgen opzegging overeenkomst tussen werker en wervingsbureau. Overeenkomst voldoet aan definitie van uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW. Verwijzing naar kantonrechter.

Feiten

Stephenson Operations B.V. is een uitzend- en wervingsbureau dat zich onder andere richt op het plaatsen van arbeidskrachten bij opdrachtgevers in de offshore industrie. Eind oktober 2022 is werker door Stephenson Operations gerekruteerd voor een offshore project van opdrachtgever Saipem. Stephenson Operations en werker hebben hun afspraken vastgelegd in een 'Service Agreement'. Werker heeft vanaf 31 oktober 2022 werkzaamheden verricht bij Saipem. Voor zijn werkzaamheden ontving werker een vergoeding die betaald werd door Stephenson Operations of een door Stephenson Operations ingeschakelde derde. Vanaf januari 2023 werden de werkzaamheden van werker gefactureerd vanuit zijn eigen onderneming. Op 30 augustus 2023 heeft Stephenson Operations de overeenkomst opgezegd. Werker vordert veroordeling van Stephenson Operations tot betaling van € 100.000. Werker stelt zich op het standpunt dat Stephenson Operations de overeenkomst onregelmatig heeft opgezegd. Stephenson Operations betwist dat zij de overeenkomst niet per direct mocht opzeggen.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Zowel werker als Stephenson Operations hebben zich op het standpunt gesteld dat de overeenkomst geen arbeidsovereenkomst, maar een overeenkomst van opdracht is. Volgens de rechtbank is de overeenkomst echter een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. Immers, op grond van de overeenkomst heeft werker zich verbonden om tegen betaling gedurende een bepaalde tijd arbeid te verrichten voor Saipem. De werkzaamheden werden onder leiding en toezicht van Saipem uitgevoerd. Volgens partijen lagen de feitelijke zeggenschap en de instructiebevoegdheid dus bij Saipem en oefende Saipem controle uit op het werk van werker. Hieraan doet niet af dat werker een ervaren werknemer is die, zeker na verloop van tijd, de nodige vrijheid van Saipem kreeg bij de

uitvoering van zijn werkzaamheden. Deze situatie is feitelijk niet veranderd toen per 1 januari 2023 de rechten en verplichtingen van werker zijn overgenomen door zijn onderneming. Werker is de eigenaar, directeur en enige werknemer van zijn onderneming waardoor de vergoedingen vanaf januari 2023 uiteindelijk bij werker (via zijn onderneming) terecht kwamen. Bovendien is uit de stellingen van partijen gebleken dat ook in de periode vanaf 1 januari 2023 de werkzaamheden voor Saipem door werker in persoon moesten worden uitgevoerd. De feitelijke uitvoering van de overeenkomst hield daarom nog steeds in dat werker door Stephenson Operations als arbeidskracht ter beschikking werd gesteld aan Saipem. Ten slotte overweegt de rechtbank dat Stephenson Operations zich met haar bedrijf richt op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan derden, zodat ook aan die voorwaarde uit artikel 7:690 BW is voldaan. Op grond van het voorgaande oordeelt de rechtbank dat de overeenkomst voldoet aan de definitie van een uitzendovereenkomst. Dit betekent dat deze zaak op grond van artikel 93 aanhef en onder c Rv door de kantonrechter moet worden behandeld en beslist. De zaak wordt verwezen naar de rol voor het nemen van een akte uitlating. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:240

Zaaknummer: C/10/677908 / HA ZA 24-351

Rechters: mr. S. Said

Advocaten: M.S. van Dijk en M.A. Collet

Wetsartikelen: 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Golfpro is niet in dienst bij golfvereniging, maar werkt als zelfstandig ondernemer. Geen contractuele relatie tussen partijen die aan Deliveroo-criteria kan worden getoetst. Geen arbeidsovereenkomst.

Feiten

De bij deze procedure betrokken vereniging exploiteert een golfbaan en een golfschool (hierna: de golfvereniging). De golfvereniging heeft een overeenkomst van opdracht met zelfstandig ondernemer X; X leidt de golfschool en mag deze verder ontwikkelen. X heeft in die hoedanigheid contact gehad met mevrouw Y. Op 1 februari 2023 is Y gestart als golfpro bij de golfvereniging. De werkzaamheden van Y bestaan onder meer uit het geven van golflessen, competitietrainingen, selectietrainingen en golfclinics. Daarnaast werd zij ingezet als shopmedewerker van de golfshop. De werkzaamheden werden verricht tegen een geldelijke beloning. Er golden vaste uurtarieven die Y aan de club dan wel aan haar leerlingen/klanten factureerde. De golfvereniging was één van de klanten van Y. De golfvereniging nam lessen af bij Y en Y factureerde de golfvereniging voor die lessen. Y verzoekt thans veroordeling van de golfvereniging tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding. Ook verzoekt zij een verklaring voor recht dat de golfvereniging aansprakelijk is voor geleden en nog te lijden schade op grond van artikel 7:658 BW alsook veroordeling van de golfvereniging tot betaling van een schadevergoeding op diezelfde grondslag.

Oordeel

De kantonrechter is met de golfvereniging van oordeel dat er geen arbeidsrechtelijke relatie bestaat tussen partijen. Alle contacten zijn verlopen via de heer X en mevrouw Y heeft ten behoeve van de golfvereniging geen arbeid verricht. Een gezagsverhouding tussen partijen ontbreekt en er wordt geen loon betaald. Y heeft een eenmanszaak die is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en zij beschikt over een BTW- nummer. De lessen die Y geeft, factureert zij rechtstreeks aan haar leerlingen/klanten en de golfvereniging is één van haar klanten. Verder betaalt Y zogenoemd 'mattengeld' aan de golfvereniging voor het gebruik van de drivingrange, hetgeen niet past bij het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Van belang is verder dat de taakverdeling tussen de golfpro's is opgesteld door de heer X en niet door de

golfvereniging. Onbetwist staat voorts vast dat de golfshop eigendom is van X en voor de momenten dat Y werkzaamheden verrichtte voor de golfshop, zij voor haar werkzaamheden betaalverzoeken stuurde aan X. De golfvereniging staat daar verder buiten. Dit leidt tot de conclusie dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat tussen mevrouw Y en de golfvereniging en dat het primaire verzoek wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4107

Zaaknummer: 11572504

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: S. Wouters en M.C. Waterink

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert in kort geding loondoorbetaling (tijdens ziekte), terwijl schriftelijke arbeidsovereenkomst ontbreekt. Bestaan/aard arbeidsovereenkomst en hoogte salaris onvoldoende duidelijk; kort geding leent zich niet voor nadere bewijslevering. Afwijzing loonvordering.

Feiten

Werknemer werkt sinds september 2023 als steigerbouwer bij werkgeefster. Partijen hebben de arbeidsovereenkomst niet op schrift gezet. Werkgeefster heeft bij brief van 5 juli 2024 aan werknemer laten weten dat het ‘dienstverband als uitzendkracht’ eindigt op 4 augustus 2024. Werknemer heeft zich op 7 juli 2024 ziek gemeld vanwege rugklachten. Werknemer vordert in kort geding veroordeling van werkgeefster tot doorbetaling van loon (tijdens ziekte) en betaling van achterstallig loon en vakantietoeslag.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat in de onderhavige procedure de juridische positie van partijen dusdanig onduidelijk is, dat er onvoldoende grond bestaat thans bij wijze van voorlopige voorziening te oordelen dat thans nog sprake is van een arbeidsovereenkomst op grond waarvan werknemer nog recht kan doen gelden op doorbetaling van loon tijdens ziekte. De rechtsverhouding is, nu een schriftelijke arbeidsovereenkomst ontbreekt, in het kader van dit kort geding, zowel wat betreft het bestaan en de aard van de arbeidsovereenkomst, als ook met betrekking tot de hoogte van het salaris, onvoldoende duidelijk. Partijen hebben immers niets schriftelijk vastgelegd. Als gevolg van de discussie tussen partijen over het (voort)bestaan van de overeenkomst, de aard van de overeenkomst, de arbeidsomvang en hoogte van loon is in dit kort geding thans onvoldoende aannemelijk geworden dat de loonvordering van werknemer in een bodemprocedure zal worden toegewezen. Het kort geding leent zich naar zijn aard niet voor nadere bewijslevering, zodat de loonvordering en de daarmee samenhangende vorderingen in dit kort geding niet toewijsbaar zijn. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 26-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2024:23617

Zaaknummer: 11245984 \ RL EXPL 24-14800

Rechters: O. van der Burg

Advocaten: J. Marges en M. Korkmaz

Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, nu niet is komen vast te staan dat werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid elders werkzaamheden heeft verricht. Billijke vergoeding op nihil gesteld; werknemer heeft rookgordijn opgetrokken omtrent zijn identiteit.

Feiten

Werknemer heeft eind 2023/begin 2024 op zzp-basis bij werkgeefster gewerkt. Partijen waren met elkaar in contact gekomen via het zzp-platform YoungOnes. Werknemer is vervolgens op 1 maart 2024 voor bepaalde tijd bij werkgeefster in dienst getreden als medewerker AGF voor veertig uur per week. Werknemer heeft zich vanaf 7 maart 2024 meermaals ziek gemeld. Hij ontving meerdere officiële waarschuwingen, onder meer omdat werkgeefster geen contact met hem kon krijgen en omdat hij zich niet hield aan de regels voor ziekteverzuim. Ook heeft werkgeefster het loon opgeschort en later ook stopgezet. Werknemer heeft zich meermaals af- dan wel ziek gemeld voor afspraken met werkgeefster. Nadat werkgeefster constateerde dat op het bij haar bekende profiel van werknemer op platform YoungOnes in de periode dat werknemer arbeidsongeschikt was vier keer een match was geweest met andere opdrachtgevers, heeft werkgeefster werknemer uitgenodigd voor een gesprek op 19 september 2024. Werknemer heeft laten weten niet te kunnen komen in verband met zijn fysieke gesteldheid. Op 20 september 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, omdat hij volgens werkgeefster op 18 augustus 2024 – en dus tijdens zijn arbeidsongeschiktheid – elders werkzaamheden van fysieke aard heeft verricht. Werknemer verzoekt toekenning van een transitievergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een billijke vergoeding. Volgens hem is geen sprake van een dringende reden die het ontslag rechtvaardigt. Hij stelt onder meer dat het YoungOnes-account niet van hem was, maar van zijn broer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen dringende reden voor ontslag op staande voet

De kantonrechter is het met werkgeefster eens dat werknemer een rookgordijn heeft opgetrokken omtrent zijn identiteit. Dit is begonnen met het onder de naam van zijn broer aan het werk gaan als zzp'er en door daarna, toen hij in dienst trad bij werkgeefster, daarover niet alsnog tekst en uitleg te geven. Dat laat echter onverlet dat niet is komen vast te staan dat werknemer op 18 augustus 2024 elders werkzaam is geweest. Werkgeefster heeft dat feit niet voldoende nader onderbouwd. Hieruit volgt dat de dringende reden voor het ontslag niet is komen vast te staan.

Vergoedingen

Werknemer maakt terecht aanspraak op de transitievergoeding van € 478,94 bruto, zodat dit verzoek wordt toegewezen. Ook de vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt toegekend (€ 3.453,12 bruto). De kantonrechter is van oordeel dat de aan werknemer toekomende billijke vergoeding op nihil gesteld dient te worden. Hierbij is van belang dat het ontslag op staande voet weliswaar niet rechtsgeldig is gegeven, maar dat het voor een groot deel gedragingen van werknemer zelf zijn die daartoe hebben geleid. Werknemer heeft immers, door het YoungOnes- account van zijn broer te gebruiken, door zichzelf op de werkvloer bij de naam van zijn broer te laten noemen en door in het online contact met werkgeefster zich te identificeren met de naam van zijn broer, de indruk gewekt en in stand gelaten dat hij degene was die het YoungOnes-account gebruikte. Dat maakt dat het begrijpelijk is dat werkgeefster, bij het zien van de matches op het profiel, dacht dat zij mocht overgaan tot ontslag op staande voet. Werknemer had deze verwarring moeten voorkomen en dat heeft hij niet gedaan. De billijke vergoeding wordt dan ook op nihil gesteld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:9794

Zaaknummer: 11370546 RP VERZ 24-50613

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: M.M.C. van der Sanden en M.P.A. Bos

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

RECHTSPRAAK

Concurrentie- en relatiebeding van assistent uitvoerder in kort geding gedeeltelijk geschorst. Werknemer komt billijke vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW toe (€ 3.800 bruto), nu het concurrentie- en relatiebeding werknemer in belangrijke mate heeft belemmerd elders in dienst te treden.

Feiten

Werknemer is per 2 juli 2022 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van assistent uitvoerder. Per 1 januari 2024 is een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan. In die overeenkomst is onder meer een relatie- en concurrentiebeding opgenomen. Werkgeefster richt zich op infrastructuur en industrieservice en is gelieerd aan een groep. De groep omvat meerdere bedrijven. Op 30 januari 2025 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd per 1 maart 2025. Hij heeft daarbij toestemming verzocht om een dienstverband aan te gaan met X B.V., maar werkgeefster heeft deze toestemming geweigerd. Werknemer vordert in kort geding (gedeeltelijke) schorsing van het concurrentie- en relatiebeding en veroordeling van werkgeefster tot het betalen van een vergoeding op grond van artikel 7:653 lid 5 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Schorsing concurrentie- en relatiebeding

De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen niet in geschil is dat het concurrentie- en relatiebeding rechtsgeldig is overeengekomen. Evenmin is in geschil dat de werkzaamheden die werknemer bij X wil verrichten onder het concurrentiebeding vallen. Ten aanzien van het concurrentiebeding heeft werkgeefster geen feiten en omstandigheden gesteld waaruit haar belang bij handhaving van het beding blijkt. Sterker, zij heeft aangegeven het concurrentiebeding niet langer te handhaven in die zin dat het werknemer belemmert om bij X in dienst te treden. Aldus is voorshands voldoende aannemelijk dat het concurrentiebeding

in een bodemprocedure gedeeltelijk zal worden vernietigd. De gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding wordt dan ook toegewezen. Werkgeefster wenst wel het relatiebeding te handhaven. Zij stelt zich op het standpunt dat werknemer de tarieven kent die werkgeefster hanteert en dat hij de namen en contactpersonen kent van de klanten van werkgeefster, waar de nieuwe werkgever van werknemer gebruik van zou kunnen maken. De kantonrechter is echter van oordeel dat het relatiebeding in dit geval dusdanig ruim is geformuleerd dat dit werknemer te zeer beperkt in zijn mogelijkheden om ergens anders te gaan werken. Daarbij komt dat partijen een geheimhoudingsbeding zijn overeengekomen, op grond waarvan het werknemer verboden is om informatie over bijvoorbeeld tarieven aan derden te verstrekken. Dit belang is dus reeds beschermd. Naar het oordeel van de kantonrechter hoeft niet het gehele relatiebeding te worden gehandhaafd. Om het gestelde belang van werkgeefster te beschermen is het voldoende dat het werknemer *'is verboden om zonder voorafgaande uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van Werkgever op enigerlei wijze te bevorderen, direct of indirect, dat een relatie of klant van Werkgever naar een met Werkgever concurrerend bedrijf overgaat'*. De kantonrechter acht het voorshands voldoende aannemelijk dat het relatiebeding in een bodemprocedure voor het overige zal worden vernietigd, zodat in deze procedure het beding gedeeltelijk wordt geschorst.

Billijke vergoeding (art. 7:653 lid 5 BW)

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk dat het concurrentie- en relatiebeding werknemer in belangrijke mate heeft belemmerd om ergens anders dan bij werkgeefster in dienst te treden. Het concurrentiebeding heeft een groot bereik. Voorts is een ruim geformuleerd relatiebeding van kracht, waardoor werknemer steeds het risico loopt dat hij een (zakelijk) contact aangaat met een (potentiële) opdrachtgever van werkgeefster met wie zij in een periode van twee jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen zakelijke contacten heeft gehad. Bovendien weegt mee dat werknemer heeft toegezegd om bij X niet voor klanten van werkgeefster te zullen gaan werken. Werkgeefster heeft ter zitting weliswaar aangegeven dat zij inmiddels wel toestemming heeft verleend aan werknemer om in dienst te treden bij X, maar niet is komen vast te staan dat deze toezegging onvoorwaardelijk was gegeven. De kantonrechter stelt de vergoeding vast op € 3.800 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3596

Zaaknummer: 11645480 \ VV EXPL 25-16

Rechters: Swaanen

Advocaten: J.P.G. van Roeyen en M.J. Draaisma

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Gedeeltelijke toewijzing loonvordering (ex-)vriendin van DGA werkgeefster die – tot opzegging door werkgeefster – gedeeltelijk werkzaam is (geweest) op basis van arbeidsovereenkomst.

Feiten

Werkgeefster is op 28 december 2018 opgericht. Werkneemster had vanaf december 2001 een affectieve relatie met de DGA van werkgeefster. Vanaf 2019 heeft werkneemster werkzaamheden verricht voor werkgeefster en andere ondernemingen van de DGA. Vanaf 1 januari 2022 staat werkneemster opgenomen op de loonlijst van werkgeefster en ontvangt zij een maandelijks loon van € 2.000 bruto. Zij heeft maandelijks loonstroken ontvangen. Eind 2022 is de affectieve relatie tussen werkneemster en de DGA verbroken. Vanaf 28 november 2022 heeft werkneemster geen werkzaamheden meer verricht. Werkgeefster heeft tot 1 november 2024 het loon betaald. Bij brief van 27 maart 2024 heeft werkneemster werkgeefster gesommeerd om het achterstallig salaris over de periode januari 2019 tot en met december 2021 aan haar te betalen. Bij brief van 19 april 2024 heeft werkgeefster de loonvordering van de hand gewezen met als motivering dat er tussen werkneemster en werkgeefster geen arbeidsverhouding heeft bestaan. Bij brief van 3 december 2024 heeft werkgeefster – voor zover wel sprake zou zijn van een rechtsverhouding – die opgezegd met ingang van 3 december 2024. Werkneemster vordert onder meer werkgeefster te veroordelen tot betaling van het maandloon van € 2.000 bruto exclusief vakantietoeslag over de periode (1) januari 2019 tot en met december 2021 en de periode (2) november 2024 tot en met januari 2025.

Oordeel

Januari 2019 tot en met december 2021: geen arbeidsovereenkomst

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster in deze periode werkzaamheden heeft verricht voor andere ondernemingen van de DGA, waarvoor zij geen betalingen heeft ontvangen. Daarmee is in deze periode niet voldaan aan het element 'loon' om het bestaan van een arbeidsovereenkomst te kunnen aannemen. Werkneemster heeft haar stelling – dat het de bedoeling van partijen was dat zij salaris zou ontvangen, zodra daar de financiële ruimte voor

was en dat zij meermaals om betaling daarvan heeft verzocht – onvoldoende onderbouwd.

Periode vanaf januari 2022: wel arbeidsovereenkomst

Tussen partijen is niet in geschil dat werkneemster gemiddeld twintig uur per week (administratieve) werkzaamheden verrichtte voor werkgeefster en de andere ondernemingen van de DGA. De omvang van het takenpakket en de verantwoordelijkheid voor de zorgvuldige uitvoering daarvan, laten geen ander oordeel toe dan dat werkgeefster van werkneemster verwachtte dat zij deze werkzaamheden verrichtte. Dat werkgeefster geen aanwijzingen heeft gegeven of daarop toezicht hield, is door werkneemster (onderbouwd met stukken) weersproken. Daarnaast ontving werkneemster vanaf 1 januari 2022 loon en ontving zij loonstroken. Werkgeefster voert aan dat deze loonbetaling is gedaan om fiscale redenen. Ook als de bedoelingen – deels – fiscaal zijn ingegeven, kan nog steeds sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Bovendien heeft werkneemster dit betwist. Werkgeefster is ook doorgegaan met het betalen van het salaris nadat de relatie is beëindigd. Door de beëindiging van de relatie is ook het fiscale voordeel komen te vervallen. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat de relatie tussen werkneemster en werkgeefster vanaf 1 januari 2022 kwalificeert als een arbeidsovereenkomst.

Brief 3 december 2024: arbeidsovereenkomst is geëindigd

Werkgeefster heeft met haar brief van 3 december 2024 de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 3 december 2024. Werkneemster heeft de geldigheid van deze opzegging betwist, maar – zoals ook werkgeefster heeft aangevoerd – het verzoek tot vernietiging van de opzegging had binnen twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst moeten worden ingediend. Nu werkneemster dit heeft nagelaten en deze wettelijke vervalttermijn dus is verlopen, staat vast dat de arbeidsovereenkomst met ingang van 3 december 2024 is geëindigd.

Conclusie

De vordering van werkneemster wordt slechts toegewezen over de periode november 2024 tot 3 december 2024.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5452

Zaaknummer: 11372292 \ CV EXPL 24-5410

Rechters: A.P.A. Bisscheroux

Advocaten: A. van den Eshoff en P.H.J. Nass

Wetsartikelen: 7:61o BW en 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kan werknemer worden verplicht weekenddiensten uit te voeren? Uit de arbeidsovereenkomst blijkt geen verplichting tot het uitvoeren van weekenddiensten. Ook is werknemer niet gewezen op bepalingen in de personeelsgids.

Feiten

Werknemer is sinds november 2020 via verschillende contracten werkzaam bij aan PSfm gelieerde vennootschappen en sinds 1 januari 2025 in vaste dienst bij PSfm in een fulltime kantoorfunctie. In zijn arbeidsovereenkomst is opgenomen dat overwerk en werken buiten reguliere werktijden kan worden verlangd. Volgens de personeelsgids moeten medewerkers met een dienstverband van minimaal 0,6 fte enkele keren per jaar een 'weekdienst' of 'weekenddienst' draaien. Dit betreft een telefonische bereikbaarheidsdienst die wordt vergoed in tijd-voor-tijd. Werknemer is in 2025 drie keer ingepland voor weekenddienst, maar heeft de dienst in week 17 niet uitgevoerd. Hij vordert een verbod om daartoe verplicht te worden en een verbod op sancties bij weigering, met een kostenveroordeling van PSfm. Hij stelt dat de arbeidsovereenkomst geen grondslag biedt voor deze verplichting en dat de weekenddienst strijdig is met de Arbeidstijdenwet.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt de afspraken aan de hand van de Haviltex-maatstaf. In de arbeidsovereenkomst is niets opgenomen over een verplichting tot het draaien van weekenddiensten. PSfm heeft erkend dat hierover bij het sluiten van het contract niet is gesproken en dat werknemer niet is gewezen op de bepalingen in de personeelsgids. De werkzaamheden die tijdens de weekenddienst moeten worden verricht, sluiten bovendien niet aan bij de inhoud van de functie van werknemer. Ook in eerdere dienstverbanden bij PSfm was hij hier niet voor ingeroosterd. Daarom hoefde hij er bij het aangaan van de huidige overeenkomst niet van uit te gaan dat deze diensten van hem verwacht zouden worden. Een algemene verwijzing naar de personeelsgids is daarvoor onvoldoende. De bepalingen in de arbeidsovereenkomst over afwijkende werktijden zien alleen op werkzaamheden binnen de eigen functie, en niet op taken van geheel andere aard. Verder is de bereikbaarheid tijdens

weekenddiensten belastend voor werknemer, omdat deze zijn vrije tijd beperkt. Dat het in de praktijk misschien weinig voorkomt dat hij wordt gebeld, maakt dat niet anders. PSfm mag daarom geen sancties opleggen voor het weigeren van de weekenddiensten. Het gevraagde verbod wordt echter afgewezen, omdat dit te ruim en onbepaald is geformuleerd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3409

Zaaknummer: 11634956

Rechters: A. Sissing

Advocaten: M.C. Zaal

Wetsartikelen: 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemers vorderen gezamenlijk betaling van achterstallig loon, te vermeerderen met wettelijke rente, mede op basis van cao Levensmiddelen.

Feiten

Werknemer X is van 1 mei 2022 tot 1 april 2023 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst geweest van werkgeefster. Werknemer Y is van 1 april 2021 tot 1 mei 2023 op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst geweest van werkgeefster. Beiden zijn werkzaam geweest in de functie van medewerker winkel en bediening, bij een overeengekomen arbeidsduur van veertig uur per week. In de met hen gesloten arbeidsovereenkomsten is bepaald dat de cao Levensmiddelen (hierna: de cao) van toepassing is. Bij brief van 9 augustus 2023 heeft de gemachtigde van beide werknemers aan werkgeefster verzocht om een eindafrekening en om betaling van (volgens hem) achterstallig loon. Werkgeefster heeft geen eindafrekening verstrekt en ook niet betaald. Werknemers vorderen gezamenlijk betaling van achterstallig loon, te vermeerderen met wettelijke rente.

Werkgeefster stelt dat in deze zaak sprake is van 'twee losstaande vorderingen van twee losstaande eisers'. Volgens haar kan dit niet in één dagvaarding worden samengebracht.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen rechtsregel die verbiedt om twee vorderingen in één dagvaarding aan te brengen. Artikel 7 van de cao bevat een regeling op grond waarvan werknemers recht hebben op een toeslag wanneer zij werken op een zondag of een feestdag. Werknemer X stelt dat hij verschillende 'toeslaguren' heeft gewerkt. Werkgeefster betwist dit.

De kantonrechter stelt vast dat werknemer X recht heeft op betaling van extra toeslagen zoals bepaald in artikel 7 van de cao, voor zover hij daadwerkelijk op zon- en feestdagen heeft gewerkt. X heeft concrete urenspecificaties overgelegd waaruit blijkt dat hij op meerdere zondagen heeft gewerkt. Werkgeefster heeft deze specificaties slechts op algemene wijze betwist, zonder onderliggende stukken of verklaringen aan te dragen. Daarom gaat de kantonrechter uit van de juistheid van de door werknemer X opgegeven uren. Werknemer X

heeft aldus recht op een bedrag van € 1.229,99 bruto aan onbetaalde toeslaguren. Daarnaast blijkt dat werkgeefster niet het juiste aantal verlofuren heeft uitbetaald. Hierdoor is een aanvullend bedrag van € 1.093,20 bruto aan niet-uitgekeerd verlof verschuldigd. Verder oordeelt de kantonrechter dat werknemer X ook recht heeft op betaling van de transitievergoeding. Aangezien de arbeidsovereenkomst niet is verlengd en sprake is van een dienstverband van bijna een jaar, is werkgeefster wettelijk gehouden een vergoeding van € 578,69 bruto te betalen. Omdat werkgeefster in gebreke is gebleven met tijdige betaling van het achterstallige loon, wordt ook een wettelijke verhoging wegens te late betaling toegewezen. De verhoging wordt gematigd tot 50% van het achterstallige loon. Daarnaast heeft de gemachtigde van werknemer X buitengerechtelijke incassowerkzaamheden verricht, waarvoor € 307,36 wordt toegekend. Over alle bedragen is wettelijke rente verschuldigd, te rekenen vanaf de data genoemd in de dagvaarding.

Ten aanzien van werknemer Y overweegt de kantonrechter dat ook hij recht heeft op uitbetaling van achterstallig loon. Uit de door werknemer Y overgelegde stukken volgt dat in totaal € 7.918,19 bruto onbetaald is gebleven. Werkgeefster heeft dit bedrag onvoldoende onderbouwd betwist. Evenals bij werknemer X geldt dat werkgeefster te laat was met betaling, zodat ook aan werknemer Y een wettelijke verhoging wordt toegekend. Deze wordt vastgesteld op € 3.959,10 bruto. Voor buitengerechtelijke kosten wordt een bedrag van € 872,57 toegewezen. Ook hier geldt dat wettelijke rente verschuldigd is over alle bedragen, vanaf de gevorderde data.

Tot slot wordt werkgeefster in het geval van beide werknemers veroordeeld tot het verstrekken van correcte loonspecificaties, eveneens onder verbeurte van een dwangsom.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5449

Zaaknummer: 10751743 \ CV EXPL 23-4450

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: N.P.J. Frijns en B.K. Louws

Wetsartikelen: 111 Rv en 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert billijke vergoeding na ontslag op staande voet. De meerdere voorvallen die zouden hebben plaatsgevonden zijn niet allemaal genoemd in de ontslagbrief. Kantonrechter wijst billijke vergoeding toe.

Feiten

Werknemer is in dienst van Greenisolatie. Op 7 februari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. In de ontslagbrief worden het niet naleven van het bedrijfsprotocol, gebrek aan motivatie, het uitvoeren van privé zaken tijdens werktijd en te laat komen als redenen genoemd. Werknemer heeft bij brief van 26 februari 2025 geprotesteerd tegen het ontslag. Volgens werknemer is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig, omdat de in de ontslagbrief genoemde gedragingen geen dringende reden vormen en bovendien worden betwist. Werknemer verzoekt de kantonrechter te verklaren dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en vraagt een billijke vergoeding van € 15.404 bruto. Ook verzoekt hij Greenisolatie te veroordelen tot betaling van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. In de ontslagbrief van 7 februari 2025 heeft Greenisolatie een feitencomplex als dringende reden voor het ontslag op staande voet aan werknemer meegedeeld. Daarin wordt gesproken van 'meerdere voorvallen', zoals het niet naleven van het bedrijfsprotocol, gebrek aan motivatie, het behandelen van privé zaken tijdens werktijd, laag presteren en te laat komen. Volgens de kantonrechter is er geen sprake van schending van een bedrijfsprotocol, omdat zo'n protocol niet bestaat en ook niet met werknemer is overeengekomen. Wat niet bestaat, kan ook niet worden nageleefd of geschonden. Ook is niet vast te stellen dat sprake was van gebrek aan motivatie of laag presteren, deze termen zijn te vaag en algemeen. Greenisolatie stelde tijdens de zitting dat het ging om het niet nakomen van mondelinge afspraken over werktijden en kledingvoorschriften. Die uitleg staat echter niet in de ontslagbrief en voor werknemer was dit dus niet duidelijk als ontslagreden. Daarmee staat een groot deel van het aangevoerde feitencomplex niet vast. Greenisolatie heeft

ook niet aannemelijk gemaakt dat zij werknemer op staande voet zou hebben ontslagen als slechts een deel van de gedragingen zou vaststaan. Het ontslag is alleen daarom al niet rechtsgeldig. Ook het te laat komen is niet aangetoond. De kantonrechter concludeert dat Greenisolatie in feite ontevreden was over het functioneren van werknemer. Maar ontslag op staande voet is een uiterste maatregel en is niet bedoeld voor disfunctioneren. In zo'n geval moet de werkgever een ontbindingsverzoek indienen en een verbetertraject volgen.

Billijke vergoeding

Omdat het ontslag niet rechtsgeldig is, wordt de gevraagde billijke vergoeding toegekend. De kantonrechter bepaalt deze op € 12.500 bruto. Daarbij wordt rekening gehouden met het feit dat de arbeidsovereenkomst naar verwachting nog vijf à zes maanden zou hebben geduurd. De inkomensschade over die periode wordt geschat op ongeveer € 14.000 bruto. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging dekt dat deels. Ook weegt mee dat werknemer nog geen ander werk of andere uitkering heeft gevonden. De vergoeding wegens onregelmatige opzegging wordt eveneens toegewezen, omdat Greenisolatie heeft opgezegd tegen een eerdere datum dan juridisch was toegestaan. De transitievergoeding wordt eveneens toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 21-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:6047

Zaaknummer: 11580563 \ AO VERZ 25-22

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: C.P. Bean en N.J. Hageman

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1, onderdeel a, BW

RECHTSPRAAK

Niet vaststaat dat sprake is van een chronische ziekte. Om die reden kan ook geen sprake zijn van verboden onderscheid door werkgeefster bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Feiten

Werkneemster was sinds 8 januari 2024 in dienst bij werkgeefster. Werkneemster heeft zich op 11 april 2024 ziek gemeld wegens aan zwangerschap gerelateerde klachten. Werkneemster was vanaf 9 september 2024 weer hersteld en arbeidsgeschikt. Op initiatief van werkgeefster heeft werkneemster aansluitend op het geboorteverlof nog openstaande verlofdagen opgenomen tot 30 september 2024. Daarna is zij weer aan het werk gegaan. Op 12 oktober 2024 is werkneemster opnieuw uitgevallen, dit keer wegens psychische klachten. Zij heeft sindsdien niet meer gewerkt. Per app-bericht van 29 november 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet werd verlengd en zou eindigen per 1 januari 2025, gezien ‘*de onzekerheid over jouw gezondheid, je privé omstandigheden en de hersteltijd*’. Over de periode van 12 oktober 2024 tot en met 31 december 2024 heeft werkgeefster 90% van het loon van werkneemster betaald. Per 1 januari 2025 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd. Werkneemster verzoekt de kantonrechter onder meer om betaling van de wettelijke transitievergoeding en betaling van het achterstallige loon over de periode 12 oktober 2024 tot en met 31 december 2024.

Oordeel

Werkgeefster heeft geen verweer gevoerd en is niet naar de mondelinge behandeling gekomen. Het verzoek om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een wettelijke transitievergoeding en achterstallig loon wordt door de kantonrechter toegewezen, omdat dit in de procedure niet is betwist en niet onrechtmatig of ongegrond voorkomt. De verzochte billijke vergoeding wordt afgewezen. De kantonrechter oordeelt dat werkneemster onvoldoende heeft onderbouwd dat sprake is van een handicap of chronische ziekte in de zin van artikel 4 Wgbh/cz. Op basis van de medische verklaring kan niet de conclusie worden getrokken dat sprake is van een langdurige of onomkeerbare lichamelijke aandoening. Het oordeel van een arts dat daarvan sprake is of zou kunnen zijn, ontbreekt. Het enkele feit dat

werkneemster sinds november 2024 wordt behandeld voor mentale klachten, dat zij dergelijke klachten volgens haar zeggen eerder heeft gehad en dat het nog onzeker is hoe deze klachten in de toekomst zullen uitpakken, is onvoldoende om deze klachten te kunnen kwalificeren als een handicap of chronische aandoening. De kantonrechter oordeelt dat, nu niet vaststaat dat sprake is van een chronische ziekte, ook geen sprake kan zijn van verboden onderscheid door werkgeefster bij het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Van ernstig verwijtbaar handelen zijdens werkgeefster is evenmin sprake geweest, zodat een billijke vergoeding op die grond wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:5967

Zaaknummer: 11565109

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: S.M. Krens

Wetsartikelen: 7:673 BW en 4 Wgbh/cz

RECHTSPRAAK

Gelet op de onrust in de organisatie en het nog lopende persoonsgericht onderzoek naar werknemer, heeft werkgeefster voldoende aannemelijk gemaakt dat het niet wenselijk is dat werknemer nu al terugkeert naar de werkvloer. Vordering tot wedertewerkstelling afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 2018 bij (de rechtsvoorganger van) GR Sociaal in dienst getreden. Werknemer is werkzaam als algemeen directeur SDD en neemt plaats in het dagelijks bestuur (hierna: het DB) van GR Sociaal als secretaris. Op 2 december 2024 ontving het DB van GR Sociaal per e-mail een anonieme melding met als onderwerp: 'Urgente Oproep tot Ingrijpen bij de Sociale Dienst Drechtsteden: Structurele Misstanden, Integriteitsschendingen en Falende Dienstverlening'. De anonieme melding is ook in de media terechtgekomen. Het DB van GR Sociaal heeft vervolgens besloten om een extern onderzoek te starten. GR Sociaal en werknemer hebben in overleg besloten dat werknemer gedurende het onderzoek verlof zou opnemen om ruimte te bieden aan het onderzoek. GR Sociaal heeft het onderzoeksbureau Strated Consulting (hierna: Strated) ingeschakeld om onderzoek te doen naar de vermeende aantijgingen (hierna: het vooronderzoek) en GR Sociaal heeft X van Lysias aangesteld als onafhankelijk procesbegeleider. Bij brief van 31 januari 2025 heeft GR Sociaal werknemer bericht dat Strated met haar de tussentijdse resultaten van het verkennend vooronderzoek heeft gedeeld en besproken, en dat op grond van voorlopige bevindingen Strated aan GR Sociaal heeft laten weten dat zij een voldoende gerechtvaardigd belang ziet om een persoonsgericht onderzoek naar het handelen en/of nalaten van werknemer in te stellen. GR Sociaal heeft werknemer vervolgens bericht dat zij heeft besloten dit advies over te nemen. GR Sociaal heeft werknemer tevens verboden om contact op te nemen met (oud-)collega's over alles wat met het onderzoek te maken heeft. Daarnaast heeft GR Sociaal werknemer bericht dat zij gelet op de diverse meldingen en signalen tot nu toe reden ziet voor het opleggen van een ordemaatregel, zijnde schorsing tot (in ieder geval) 1 mei 2025. Op 15 april 2025 is werknemer ervan op de hoogte geraakt dat GR Sociaal een vacature heeft uitgezet voor 'Interim Directeur GR Sociaal Drechtsteden' met een verwachte looptijd van twaalf maanden,

met mogelijkheid tot verlenging. Werknemer is van mening dat uit de uitgezette vacature volgt dat GR Sociaal niet van plan is het persoonsgericht onderzoek af te wachten en dat hij daarom een groot en urgent belang heeft bij onmiddellijke terugkeer in zijn functie teneinde te voorkomen dat hem zijn functie definitief wordt afgenomen. Werknemer vordert daarom in kort geding, samengevat, GR Sociaal te veroordelen hem toe te laten tot zijn werk en hem in staat te stellen alle gebruikelijke werkzaamheden uit te voeren.

Oordeel

De kantonrechter wijst de gevorderde wedertewerkstelling af. De kantonrechter is voorlopig van oordeel dat GR Sociaal voldoende zwaarwegend belang heeft bij het in stand laten van de schorsing. Hoewel werknemer een zwaarwegend belang heeft bij de terugkeer naar zijn functie, is het belang van GR Sociaal groter. De anonieme melding van 2 december 2024 ziet namelijk voor een groot deel op het gedrag en de wijze van leidinggeven/besturen door werknemer en dit is volgens GR Sociaal ook het geval wat betreft een deel van de meldingen die in het kader van het vooronderzoek zijn gedaan bij Strated. De kantonrechter is van oordeel dat gelet op de onrust in de organisatie en het nog lopende persoonsgericht onderzoek naar werknemer, GR Sociaal voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het niet wenselijk is dat werknemer nu al terugkeert naar de werkvloer. Een goed werkgever moet immers ook reageren op signalen dat sprake is van een onveilige werkomgeving. Eerst zal dus de uitkomst van het persoonsgericht onderzoek moeten worden afgewacht. De kantonrechter weegt bij deze beslissing ook mee dat GR Sociaal op de zitting heeft toegelicht dat de vacature, die slechts in beperkte kring is uitgezet, niet bedoeld is om werknemer nu al te vervangen. Volgens GR Sociaal wil zij met de vacature alvast vooruitlopen op het mogelijke scenario dat werknemer niet kan terugkeren in zijn functie. Tijdens de zitting heeft GR Sociaal ook toegelicht dat als werknemer wel kan terugkeren in zijn functie, dat onderwerp van gesprek zal worden en bezien zal moeten worden hoe werknemer terug kan keren in zijn functie. De vrees van werknemer dat hem zijn functie thans definitief wordt afgenomen is dus niet terecht. GS Sociaal hoeft de vacature niet in te trekken. De kantonrechter ziet voorts geen grond om GR Sociaal te veroordelen om het persoonsgericht onderzoek naar werknemer stop te zetten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6885

Zaaknummer: 11662182 VV EXPL 25-23

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: S. van Waegeningh, D.J.A. Vesters en V.E. Schröder

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster heeft haar zorgplicht geschonden. Echter, zelfs als alle noodzakelijke maatregelen waren getroffen had dit het geweldsincident niet voorkomen kunnen worden en/of zouden de schadelijke gevolgen daarvan niet minder ernstig zijn geweest. Vorderingen op grond van artikel 7:658 BW niet toewijsbaar.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 juli 2005 in dienst bij GGNet. In het kader van zijn opleiding tot verpleegkundige is hij vanaf maart 2016 werkzaam op de gesloten afdeling Acute Zorg, waar patiënten verblijven met ernstige gedragsproblemen met psychiatrische oorzaak. Op 26 maart 2016 vindt op de afdeling een geweldsincident plaats, waarbij werknemer door een patiënt met een vork in zijn gezicht, hoofd, schouder en armen wordt gestoken. GGNet en werknemer bereiken – na een periode van overleg – overeenstemming over beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden met ingang van 1 maart 2018 en leggen de afspraken vast in een door beide partijen ondertekende vaststellingsovereenkomst gedateerd 8 november 2017. Onderdeel van die vaststellingsovereenkomst is een finale kwijtingbepaling. De advocaat van werknemer stelt GGNet in haar brief van 10 maart 2020 aansprakelijk voor de door hem geleden en nog te lijden schade op grond van artikel 7:658 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Werknemer heeft in een deelgeschilprocedure een verklaring voor recht gevorderd dat het finale kwijtingsbeding in de vaststellingsovereenkomst geen betrekking heeft op de letselschade en dat GGNet aansprakelijk is voor de door hem geleden schade en gehouden is de schade te vergoeden. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, omdat het ervoor moet worden gehouden dat de door werknemer gestelde schade ook zou zijn ontstaan als GGNet haar zorgplicht zou zijn nagekomen. Werknemer heeft een bodemprocedure gestart, met dezelfde vorderingen. Die procedure ligt stil in afwachting van de uitkomst van dit hoger beroep.

Oordeel

Finale kwijtingbeding

GGNet had de verplichting om werknemer op de consequenties van het kwijtingsbeding te wijzen. Het feit dat zij dat niet heeft gedaan leidt, alle omstandigheden in ogenschouw nemende, tot het oordeel dat de finale kwijting niet ziet op de letselschadevorderingen die nu bij het hof voorliggen. Dat aan het tekenen van de vaststellingsovereenkomst een lang onderhandelingsproces is voorafgegaan en de reden voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst was gelegen in de kwestie van het geweldsincident, noopt niet tot een ander oordeel omdat niet is gebleken dat (de juridische context van) de nu voorliggende letselschadevorderingen deel (heeft/) hebben uitgemaakt van dat onderhandelingsproces.

Werkgeversaansprakelijkheid

Vast staat dat werknemer schade heeft geleden terwijl hij aan het werk was voor GGNet. De kantonrechter heeft geoordeeld dat GGNet in beginsel haar zorgplicht heeft geschonden door haar werknemers geen trainingen aan te bieden waarbij zij zelfverdedigingstechnieken kunnen aanleren. Het hof is het met de kantonrechter eens dat GGNet haar zorgplicht heeft geschonden. Het hof is van oordeel dat van een werkgever zoals GGNet, waar gewerkt wordt met patiënten met onberekenbaar gedrag, niet alleen kan worden verwacht dat zij algemene maatregelen tot beveiliging van de werknemers tegen de gevaren van hun dagelijkse omgang met deze patiënten treft. Daarnaast kan ook van haar worden verwacht dat zij specifieke maatregelen neemt en instructies geeft als het om de bescherming van werknemers tegen risico's op onberekenbaar gedrag van specifieke patiënten gaat. GGNet heeft dat onvoldoende gedaan en daarmee niet aan de op haar rustende zorgplicht voldaan. Vervolgens ligt de vraag voor of en zo ja wat GGNet had kunnen doen om het geweldsincident en de schade van werknemer te voorkomen. Het hof oordeelt dat de zorgplichtschending van GGNet in dit geval niet in causaal verband staat tot de ondervonden schade. De aanval van patiënt D. op werknemer was onverwacht en plotseling. Er was sprake van een onverhoedse aanval met grote snelheid en kracht. Zelfs als GGNet alle maatregelen had getroffen die naar oordeel van het hof noodzakelijk zijn bij het werken met risico op agressiegevaar, had dit geweldsincident niet voorkomen worden en/of de schadelijke gevolgen daarvan zouden niet minder ernstig zijn geweest. Dit leidt tot de conclusie dat de vorderingen van werknemer op grond van artikel 7:658 BW niet toewijsbaar zijn.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:611 BW

Zoals werknemer zelf ook betoogt heeft de Hoge Raad tot dusver alleen een verzekeringsplicht aangenomen voor arbeidsgerelateerde verkeersongevallen. Werknemer stelt echter dat in deze specifieke zaak ook aanleiding bestaat om een verzekeringsplicht aan te nemen gezien de aan het werk verbonden bijzondere risico's op schade, dit om tot een betere bescherming van werknemers te komen. Het hof volgt werknemer daarin niet. De Hoge Raad heeft op 11

november 2011 uitdrukkelijk overwogen dat de uit goed werkgeverschap voortvloeiende verzekeringsverplichting beperkt is tot verkeersongevallen, dat een meer algemene verzekeringsplicht in strijd is met de strekking van artikel 7:658 BW, dat het de taak van de wetgever is daarin te voorzien en dat het – mede met het oog op rechtszekerheid en hanteerbaarheid van het recht – de rechtsvormende taak van de rechter te buiten gaat hier anders over te oordelen. Het hof ziet geen grond en/of aanleiding van dit oordeel van de Hoge Raad af te wijken.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:3244

Zaaknummer: 200.332.099

Rechters: M.P.C.J. van Bavel, C. Hoogland en prof. mr. dr. F.G. Laagland

Advocaten: S.B.W. du Plessis en M.J.J. de Ridder

Wetsartikelen: 7:658 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer terecht op staande voet ontslagen vanwege privégebruik bedrijfsbus. Werknemer was voldoende gewaarschuwd en heeft door bedrijfsbus toch privé te gebruiken het vertrouwen van werkgever geschaad.

Feiten

Werknemer is in dienst van Vebego Cleaning Services B.V. (hierna: Vebego). Op 15 november 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Blijkens de ontslagbrief van 18 november 2024 is werknemer ontslagen vanwege het door Vebego geconstateerde privégebruik van de bedrijfsbus door werknemer. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt toekenning van een transitievergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer erkent dat hij de bedrijfsbus heeft gebruikt op dagen dat hij niet hoefde te werken en op dagen dat hij zich ziek had gemeld, maar stelt dat de geconstateerde ritten te maken hadden met zijn werk. Werknemer kan namelijk niet gratis parkeren voor zijn woning, zodat hij steeds gebruik moest maken van de bezoekersvergunning van vrienden om de bedrijfsbus zo voordelig te parkeren. De kantonrechter acht het, gelet op wisselende verklaringen van werknemer, niet aannemelijk dat de ritten uitsluitend bedoeld waren om parkeren mogelijk te maken. Het gaat immers om herhaalde korte ritjes op zaterdagen en ziektedagen naar verschillende locaties, en werknemer heeft onvoldoende gemotiveerd waarom het niet mogelijk was de bedrijfsbus voor een langere tijd te parkeren. Daarnaast kwalificeert een bezoek aan de huisarts naar het oordeel van de kantonrechter niet als een werkgerelateerde rit, ook niet als de klachten werkgerelateerd zijn. De kantonrechter stelt dan ook vast dat werknemer de bedrijfsbus heeft gebruikt voor privédoeleinden. Hiervoor is werknemer eerder al eens gewaarschuwd. Voorts is in augustus 2024 meerdere malen met werknemer besproken dat hij de bedrijfsbus niet privé mocht gebruiken. Het voorgaande maakt dat sprake is van een dringende reden. Werknemer was immers voldoende gewaarschuwd en heeft door de bedrijfsbus toch privé te gebruiken het vertrouwen van Vebego geschaad. Het ontslag op staande voet is voorts onverwijld gegeven. Het ontslag is

daarmee rechtsgeldig gegeven, waardoor de verzochte gefixeerde schadevergoeding en billijke vergoeding worden afgewezen. Ook de transitievergoeding wordt afgewezen, nu het handelen van werknemer tevens als ernstig verwijtbaar te kwalificeren is. Afwijzing van de verzoeken van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3382

Zaaknummer: 11503524 \ EA VERZ 25-58

Rechters: B.T. Beuving

Advocaten: G. Akaröz en R.M. Dessaur

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

RECHTSPRAAK

Uitspraak kantonrechter na prejudiciële beslissing van de Hoge Raad over het niet compenseren van zwangerschaps- en bevallingsverlof in geval van samenloop met 'overige dagen' in de zin van artikel 8.1 lid 10 Cao MBO.*Feiten*

Werkneemster is fulltime in dienst van de Stichting Albeda (hierna: Albeda) in de functie docent LB op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op de arbeidsovereenkomst van werkneemster is (de laatste versie van) de collectieve arbeidsovereenkomst voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (hierna: Cao MBO) van toepassing. De Cao MBO kent een regeling over de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met dagen waarop niet hoeft te worden gewerkt, maar waarvan de cao vermeldt dat het geen vakantiedagen zijn. Dit betreffen dertig dagen per jaar, die in de Cao MBO worden aangeduid als 'overige dagen'. Deze dertig overige dagen vallen grotendeels samen met de schoolvakanties, met de in de Cao MBO aangewezen feestdagen, en met dagen waarvan Albeda bepaalt dat daarop niet hoeft te worden gewerkt (zoals de vrijdag na Hemelvaartsdag, die ook wel als 'brugdag' wordt aangeduid). Volgens artikel 8.1 lid 10 Cao MBO wordt het samenvallen van het zwangerschaps- en bevallingsverlof met vakantieverlof wel gecompenseerd, maar het samenvallen met deze overige dagen niet. Werkneemster heeft in 2022 zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen. Dit verlof viel voor dertien dagen samen met overige dagen. In onderhavige procedure heeft werkneemster zich jegens Albeda op het standpunt gesteld dat zij voor deze dagen recht heeft op compensatie. De kantonrechter Rotterdam heeft op verzoek van partijen prejudiciële vragen gesteld aan de Hoge Raad (zie AR 2024-0128). De belangrijkste vraag was of artikel 8.1 lid 10 van de cao in strijd is met artikel 7:646 lid 1 BW en/of artikel 5 lid 1 sub e Awgb en daarmee nietig is. Ook vroeg de kantonrechter de Hoge Raad of het daarvoor nog uitmaakt of de overige dagen als vakantiedagen of als andersoortige vrije dagen moeten worden aangemerkt. De Hoge Raad oordeelde op 21 februari 2025 dat het niet compenseren van de 'overige dagen' in geval van samenloop met het zwangerschaps- en bevallingsverlof in strijd is met artikel 7:646 BW en dat het daarvoor niet uitmaakt of deze overige dagen als vakantiedag of andersoortige vrije dag

zijn te kwalificeren (zie AR 2025-0248). In onderhavig vonnis doet de kantonrechter uitspraak naar aanleiding van de prejudiciële beslissing van de Hoge Raad.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkbare dagen per jaar

Een jaar kent gemiddeld 260 werkbare dagen (52 weken x 5 dagen). Met de inzet van 200 dagen per jaar die volgt uit de Cao MBO en 30 vakantiedagen resteren er nog 30 overige dagen. In reactie op de beslissing van de Hoge Raad heeft Albeda gesteld dat zij zich niet kan verenigen met het door de Hoge Raad verwoorde uitgangspunt dat uitgaat van een arbeidsovereenkomst van 260 werkbare dagen per jaar. Volgens Albeda is de kern van haar betoog dat niet sprake is van een arbeidsovereenkomst van 260 dagen per jaar, maar van 230 dagen per jaar, bestaande uit de 200 dagen per jaar, vermeerderd met 30 vakantiedagen per jaar. De resterende dagen – waaronder de circa 30 overige dagen – liggen volgens Albeda 'buiten de arbeidsovereenkomst'. De stelling dat bedoelde 30 overige dagen 'buiten de arbeidsovereenkomst liggen' heeft Albeda niet eerder ingenomen in deze procedure. Sterker nog, zij heeft in het verweerschrift met zoveel woorden gesteld dat een jaar gemiddeld 260 doordeweekse dagen kent, dat voor werkneemster daarvan 200 werkdagen zijn, dat 30 dagen vakantiedagen zijn en dat werkneemster op de resterende dagen ('de overige dagen') niet hoeft te werken, maar dat dat niet betekent dat dat dus verlofdagen zijn. Overigens heeft Albeda aan die stelling in haar akte na de uitspraak van de Hoge Raad ook geen rechtsgevolgen verbonden. Mede gelet op het feit dat werkneemster op die nadere stellingname van Albeda niet meer heeft kunnen reageren, passeert de kantonrechter die stelling, ook al omdat niet duidelijk is wat Albeda daarmee bedoelt.

Zijn de overige dagen vakantiedagen en/of andersoortige vrije dagen?

Albeda heeft tevens gesteld dat de Hoge Raad bij de beantwoording van de prejudiciële vragen in het midden heeft gelaten of de overige dagen als vakantiedagen moeten worden aangemerkt of dat het om andersoortige vrijetijdsaanspraken gaat. Albeda heeft in haar akte na de uitspraak van de Hoge Raad de hoop uitgesproken dat de kantonrechter die vraag alsnog beantwoordt. De kantonrechter ziet echter geen aanleiding om in te gaan op dat verzoek. De kantonrechter sluit zich aan bij hetgeen de Hoge Raad in zijn beslissing heeft overwogen, te weten dat het niet van belang is of de overige dagen al dan niet als vakantiedag of andere vrijetijdsaanspraak moeten worden aangemerkt. Overigens wijst de kantonrechter wel op hetgeen de Hoge Raad ook al heeft gesteld, te weten dat de overige dagen in wezen niet

verschillen van vakantiedagen en dat zij door de werknemers van Albeda ook als zodanig zullen worden beschouwd. Gezien die overweging lijkt het voor de hand te liggen dat de overige dagen ook kwalificeren als vakantiedagen, met het gevolg dat daarop ook de restricties van toepassing zijn die voortvloeien uit de artikelen 7:634 e.v. BW.

Wijze van compensatie

Albeda heeft tot slot nog gesteld dat de Hoge Raad ook expliciet de vraag in het midden heeft gelaten of de wijze waarop het recht op compensatie volgens artikel 8.1 lid 10 Cao MBO moet worden geëffectueerd, rechtsgeldig is. Ook op dat punt hoopt Albeda alsnog op een antwoord van de kantonrechter. De kantonrechter kan echter ook aan die hoop niet tegemoetkomen, aangezien die vraag evenmin aan de kantonrechter is voorgelegd en werkneemster zich daarover ook niet heeft kunnen uitlaten nu partijen van voortzetting van de mondelinge behandeling hebben afgezien.

Eindconclusie: artikel 8.1 lid 10 Cao MBO is in strijd met artikel 7:646 lid 1 BW

Op grond van vorenstaande overwegingen oordeelt de kantonrechter dat voor recht moet worden verklaard dat de regeling van artikel 8.1 lid 10 van de Cao MBO in strijd is met artikel 7:646 lid 1 BW en artikel 5 lid 1 sub e Awgb. Het compensatierecht dat in genoemde bepaling 8.1 lid 10 van de Cao MBO besloten ligt, dient te worden uitgebreid, zodat ongelijke behandeling wordt voorkomen. De door werkneemster gevorderde veroordeling tot toekenning van de verlofaanspraken over de dertien overige dagen wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 06-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6865

Zaaknummer: 10614428 VZ VERZ 23-7501

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: J.L. Aarts en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:646 lid 1 BW en 5 lid 1 sub e AWGB

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft rechtsgeldig zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. De wettelijke opzegtermijn begint al te lopen op het moment dat de arbeidsovereenkomst is gesloten en niet pas nadat de werknemer feitelijk in dienst is getreden.

Feiten

Everest B.V. is een inkoopalliantie met verschillende partners in Duitsland, Nederland en België. Omdat een van haar werknemers met de functie van Buyer was uitgevallen, was zij op zoek naar een nieuwe medewerker. Zij gebruikte hiervoor het recruitmentbureau Fortuna Career Coaching & Consulting (hierna: Fortuna). Op 25 juni 2024 heeft Fortuna werknemer voor het eerst bij Everest geïntroduceerd voor de functie van Buyer. Na meerdere gesprekken hebben partijen op 30 september 2024 een arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025 gesloten. In de arbeidsovereenkomst is voor werknemer een opzegtermijn van drie maanden opgenomen en geen proeftijd. Op 11 november 2024 heeft werknemer Everest laten weten dat hij afziet van de arbeidsovereenkomst vanwege een promotieaanbod bij zijn huidige werkgever. In onderhavige procedure verzoekt Everest een schadevergoeding van werknemer omdat werknemer de afgesproken opzegtermijn van drie maanden niet in acht zou hebben genomen, dan wel omdat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld door al voor aanvang van de werkzaamheden de arbeidsovereenkomst op te zeggen. Werkgever stelt daarbij dat de wettelijke opzegtermijn pas na aanvang van de werkzaamheden gaat lopen. Werknemer is het daar niet mee eens en stelt dat de wettelijke opzegtermijn al begint te lopen nadat de arbeidsovereenkomst is gesloten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Gefixeerde schadevergoeding

Naar het oordeel van de kantonrechter begint de opzegtermijn al vanaf het moment van ondertekening van de arbeidsovereenkomst te lopen. De Hoge Raad heeft namelijk al in 1917 bepaald dat de rechtsverhouding tussen partijen niet aanvangt door de feitelijke

indiensttreding van de werknemer maar door het sluiten van de arbeidsovereenkomst en dat sommige bepalingen uit het arbeidsrecht, waaronder de regels voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, al van toepassing kunnen zijn nadat de arbeidsovereenkomst is gesloten maar er nog geen feitelijke arbeid wordt verricht. Behalve de uitspraak van de Hoge Raad van 1917 vindt voornoemd uitgangspunt steun in het doel en de strekking van de opzegtermijn, te weten: de werkgever de gelegenheid bieden om te anticiperen op de opzegging en zo nodig een vervanger te vinden. Daar komt bij dat als de opzegtermijn pas vanaf de datum van de feitelijke indiensttreding kan gaan lopen, dit een belemmering van het recht op vrije arbeidskeuze, onder andere neergelegd in artikel 19 lid 3 Grondwet, kan opleveren. Aangezien hiervoor is overwogen dat de opzegtermijn al voor de feitelijke indiensttreding kan gaan lopen, is de conclusie dat werknemer met zijn opzegging de geldende opzegtermijn van drie maanden in acht heeft genomen en de arbeidsovereenkomst regelmatig heeft opgezegd. De verzochte gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen.

Onrechtmatig handelen?

Aangezien Everest haar verzoek tevens baseert op onrechtmatige daad, dient zij te stellen en zo nodig te bewijzen dat a) sprake is van onrechtmatig handelen van werknemer, b) dat zij als gevolg daarvan schade heeft geleden en c) dat de gestelde geschonden norm dient ter bescherming van haar belang. In beginsel handelt een werknemer die een arbeidsovereenkomst opzegt vóór de ingangsdatum van de feitelijke werkzaamheden en daarbij de opzegtermijn volledig in acht neemt, niet onrechtmatig. Aan de uitoefening van deze bevoegdheid zijn echter wel grenzen. Onder bepaalde omstandigheden kan het gebruik maken van deze bevoegdheid immers onrechtmatig zijn. Dit kan het geval zijn wanneer wordt opgezegd met het opzettelijke doel om de werkgever te benadelen, of op een manier die maatschappelijk onzorgvuldig is. Niet gesteld of gebleken is dat van het eerstgenoemde sprake is. Everest heeft namelijk onvoldoende onderbouwd dat werknemer willens en wetens met Everest een arbeidsovereenkomst heeft gesloten teneinde bij zijn huidige werkgever een beter (promotie)aanbod te kunnen forceren. De verzoeken van Everest worden derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 05-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3256

Zaaknummer: 11516355 / EJ VERZ 25-44

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: T.A. Wilms en C.E. Stratenus

Wetsartikelen: 7:672 lid 11 BW, 7:611 BW, 6:74 BW en 19 lid 3 Gw

RECHTSPRAAK

Uitzendbeding in uitzendovereenkomst met Zuid-Afrikaanse kennismigrant rechtsgeldig. Geen sprake van strijd met Uitzendrichtlijn, gelet op huidige stand jurisprudentie.

Feiten

Werknemer (woonachtig in Zuid-Afrika) is in augustus 2024 via LinkedIn door een recruitment consultant benaderd over de mogelijkheid om te wonen en werken in Nederland. Op 2 oktober 2024 is werknemer bij een Nederlands uitzendbureau (hierna: werkgeefster) in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Eind november 2024 is werknemer, samen met zijn echtgenote, verhuisd naar Nederland. Per 2 december 2024 is hij gedetacheerd aan de inlener in de functie van Lead Piping Engineer. Bij e-mail van 27 januari 2025 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst te beëindigen per 31 januari 2025 in verband met de beëindiging van de opdracht door de inlener. Om werknemer iets meer tijd te geven een nieuwe functie te vinden, heeft werkgeefster het loon van werknemer nog een maand doorbetaald. Werkgeefster heeft werknemer twee keer een andere functie aangeboden, maar deze heeft werknemer afgewezen vanwege een – in zijn ogen – te lange reistijd. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een immateriële schadevergoeding. Hij legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Uitzendbeding is rechtsgeldig overeengekomen

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat sprake is van een rechtsgeldig uitzendbeding. Het beding voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste, nu dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft voorts voldaan aan haar informatieplichten van artikel 7:655 BW door de arbeidsovereenkomst aan werknemer te verstrekken. Als werknemer de inhoud en strekking van zijn arbeidsovereenkomst (meer in het bijzonder het

uitzendbeding) niet begreep, lag het op zijn weg om zich daarover te laten inlichten. Daartoe heeft werkgeefster ook de mogelijkheid geboden en de nodige informatie gegeven. Zo heeft zij verwezen naar de website www.werkenalsuitzendkracht.nl, waar werknemer informatie had kunnen vinden over zijn rechten en plichten als uitzendkracht.

Uitzendbeding is niet nietig

Werknemer stelt zich verder op het standpunt dat het uitzendbeding nietig is, omdat artikel 7:691 lid 2 BW in strijd is met de Uitzendrichtlijn. De beëindiging van het werk op initiatief van de inlener leidt volgens hem namelijk tot ongelijke behandeling van uitzendkrachten in vergelijking met werknemers die rechtstreeks bij de inlener in dienst zijn. Deze laatste groep geniet betere ontslagbescherming, omdat ten aanzien van hen geen uitzendbeding kan worden overeengekomen. De uitzendkracht beschikt dan dus niet over dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden als de werknemer die rechtstreeks in dienst is bij de inlener, aldus steeds werknemer, die in dit kader verwijst naar de literatuur. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt. Hoewel sommigen in de literatuur iets anders pretenderen, voert werkgeefster terecht aan dat de huidige stand van de jurisprudentie is dat het uitzendbeding nog steeds rechtsgeldig is (vgl. AR 2023-0363). De kantonrechter concludeert dat het uitzendbeding niet nietig is.

Arbeidsovereenkomst rechtsgeldig beëindigd

De kantonrechter overweegt dat de (initiële) arbeidsovereenkomst is geëindigd per 31 januari 2025. Werkgeefster heeft uit coulance de loonbetaling in februari 2025 voortgezet. Daarvoor moet wel een juridische grondslag zijn. Daarom houdt de kantonrechter het ervoor dat na 31 januari 2025 een nieuwe arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand is gekomen voor de duur van een maand. Deze is van rechtswege geëindigd op 1 maart 2025. De arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig beëindigd, waardoor werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding (art. 7:681 lid 1 BW) en ook niet op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is geen gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, zodat werknemer evenmin recht heeft op een billijke vergoeding ex artikel 7:673 lid 9 sub a BW. Hoewel de kantonrechter zich kan voorstellen dat de hele situatie zijn weerslag heeft gehad op de gemoedstoestand van werknemer, is het door hem gestelde onvoldoende voor toekenning van een immateriële schadevergoeding. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-05-2025

Zaaknummer:

RECHTSPRAAK

Werknemer ontslagen vanwege het als bestuurder ten behoeve van zichzelf op kosten van werkgever een reputatiemanagementbureau contracteren, en daarover liegen. Ontslag op staande voet vernietigd, ontslag is niet onverwijld gegeven.

Feiten

Werknemer is op 25 december 2021 in dienst getreden bij het regionale sociaal werkbedrijf in de regio Noord-Limburg West (hierna: NLW) na twee maanden als zzp'er te hebben gewerkt bij NLW. Op 18 november 2022 heeft de OR het vertrouwen in werknemer opgezegd. Op 19 december 2023 heeft er tussen werknemer en het dagelijks bestuur van NLW een gesprek plaatsgevonden. Op 11 april 2024 hebben partijen overeenstemming bereikt over de voorwaarden waaronder werknemer zal terugtreden uit zijn functie. Partijen hebben een overeenkomst tot functiewijziging en beëindiging van de arbeidsovereenkomst getekend. Uit de afspraken volgt dat werknemer voor andere opdrachtgevers in de regio opdrachten ging uitvoeren, waarbij zijn te genereren inkomsten in mindering werden gebracht op zijn salaris. De arbeidsovereenkomst zal van rechtswege eindigen op 30 juni 2027. Voor de functie van werknemer is een vervanger aangesteld. Tijdens een gesprek met werknemer, het dagelijks bestuur en de vervanger, heeft de vervanger werknemer om nadere toelichting verzocht over facturen van een bedrijf dat is gespecialiseerd in online reputatiemanagement, Sovix. In de daaropvolgende dagen corresponderen partijen met name over de vraag of de werkzaamheden van Sovix in het belang van NLW zijn verricht. Op 4 november 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Volgens NLW waren de rapportages van Sovix alleen gericht op het herstel van de reputatie van werknemer. Werknemer zou NLW meermaals onjuist hebben geïnformeerd over zijn eigen belang bij de rapportages. Werknemer verzoekt de kantonrechter, onder meer, het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. NLW was op 22 oktober 2024 bekend met de beweerde dringende reden van het ontslag. Desondanks heeft hij nog veertien dagen gewacht met het ontslag. Hij heeft niet met de vereiste voortvarendheid gehandeld. NLW beschikte al op 22

oktober 2024 over de overeenkomst tussen NLW en Sovix en had reeds vastgesteld dat deze enkel zag op reputatieherstel van werknemer. Of sprake is van een dringende reden kan in het midden blijven. De vordering van werknemer tot loondoorbetaling wordt toegewezen. Het verzoek van werknemer tot vergoeding van zijn kosten van rechtsbijstand wordt afgewezen. Werknemer verwijst naar de functiewijzigingsovereenkomst, waarin staat opgenomen dat NLW juridische kosten van werknemer vergoedt. Dat NLW dit artikel zo bedoeld zou hebben dat hij ook kosten als gevolg van een geschil over een vermeend 'lijk in de kast' onder deze regeling zou hebben willen brengen, ligt naar het oordeel van de kantonrechter niet voor de hand. NLW verzoekt om een veroordeling van werknemer tot terugbetaling van aan Sovix betaalde kosten. Beide partijen hebben aangegeven dat een plan, dat primair gericht is op het verbeteren van de reputatie van werknemer, ook tot gevolg heeft dat NLW in een beter licht komt te staan. De negatieve berichtgeving over werknemer straalt immers ook op NLW af. Werknemer was als statutair bestuurder bevoegd om een overeenkomst met Sovix aan te gaan. Het ging er daarbij niet om of werknemer de beste keuze heeft gemaakt, maar of evident is dat zijn keuze het doel, herstel van reputatieschade van NLW, nooit dichterbij zou kunnen brengen. Dat laatste is niet gebleken. Daarbij geldt dat de grens van werknemersaansprakelijkheid hoog is. Dat werknemer opzet heeft gehad op het veroorzaken van schade bij NLW is in het geheel niet aannemelijk geworden. NLW wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:4811

Zaaknummer: 11459966 \ AZ VERZ 24-137

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: J.H. van Woudenberg en E.V.C. Savelkoul

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

De vorderingen van FNV worden afgewezen. Gedaagde is gerechtigd werknemers te verplichten het spaarurenmodel in te zetten bij onwerkbaar weer.

Feiten

In het tussenvonnis van 3 januari 2024 heeft de Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: FNV) een verklaring voor recht gevorderd dat het besluit van gedaagde om werknemers te verplichten om gebruik te maken van het spaarurenmodel in strijd is met de cao, dat het spaarurenmodel van de cao niet kwalificeert als een regeling onwerkbaar weer en dat het spaarurenmodel niet mag worden ingezet in geval van onwerkbaar weer. Ook vordert FNV een veroordeling van gedaagde tot het terugboeken van afgeschreven spaaruren in verband met vorstdagen en onvoldoende werk en gedaagde te verbieden om het spaarurenmodel van de cao in te zetten als een regeling onwerkbaar weer.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. De gevorderde verklaring voor recht dat het besluit van gedaagde om in de periode van 5 tot en met 7 januari 2022 gebruik te maken van het spaarurenmodel in strijd was met het spaarurenmodel in de cao, wordt afgewezen. Bij een collectieve sluiting mogen geen spaaruren worden ingezet. Gedaagde heeft gemotiveerd betwist dat zij van 5 tot en met 7 januari 2022 collectief gesloten was, dan wel dat feitelijk sprake was van een collectieve sluiting, door te stellen dat het grootste deel van de werknemers wilde werken en ook daadwerkelijk heeft gewerkt. De door FNV gevorderde verklaring voor recht dat het spaarurenmodel niet kwalificeert als een regeling onwerkbaar weer wordt afgewezen. FNV heeft niet gesteld welk afzonderlijk belang zij heeft, mede omdat gedaagde in haar conclusie van antwoord stelt dat het spaarurenmodel niet kwalificeert als een regeling onwerkbaar weer. Gedaagde voert ten aanzien van de stelling van FNV dat het spaarurenmodel niet mag worden ingezet in geval van onwerkbaar weer, als verweer aan dat FNV haar recht heeft verwerkt om te ageren, omdat zij inmiddels een nieuwe cao is overeengekomen, zonder daarbij de inzet van spaaruren uit te sluiten. Gedaagde beroept zich op de klachtplicht. FNV betwist te hebben stilgezet, waarbij zij aanvoert de klachtplicht te

hebben doorbroken/gestuit door in februari 2022 een brief te sturen. De rechtbank overweegt dat hoewel FNV heeft ingestemd met een nieuwe cao, de derde vordering zich niet richt tegen het bestaan van de bepaling, maar tegen de wijze waarop die wordt uitgelegd en toegepast. FNV mag als cao-afsluitende partij tegen een bepaalde uitleg van een bepaling in de cao ageren. Ook volgt uit de correspondentie dat FNV meerdere keren tegen de uitleg die gedaagde aan de bepaling gaf heeft geageerd. Bij beantwoording van de vraag of het spaarurenmodel in de cao mag worden ingezet in geval van onwerkbaar weer, moeten de bepalingen worden uitgelegd conform de cao-norm. Dat het spaarurenmodel mag worden toegepast bij een lager werkaanbod vanwege onwerkbaar weer, is in geen enkele cao opgenomen. Het spaarurenmodel is overeengekomen om op een goede manier te kunnen inspelen op de door de markt gevraagde flexibiliteit en wisselingen in werkaanbod. De rechtbank is van oordeel dat er geen sprake is van een onaannemelijk rechtsgevolg als gedaagde, wanneer het werkaanbod daartoe aanleiding geeft, spaaruren laat inzetten bij onwerkbaar weer. Dat er in de eerdere cao's een aparte bepaling (art. 42 cao) was die kon worden toegepast bij onwerkbaar weer, maakt niet dat deze beperking er wel zou zijn. Indien FNV het wenselijk acht dat het spaarurenmodel in het geval van een lager werkaanbod door onwerkbaar weer niet (langer) wordt toegepast, dan had zij kunnen en moeten bedingen dat aan de cao wordt toegevoegd dat het spaarurenmodel bij een lager werkaanbod door (nader te definiëren) onwerkbaar weer niet mag worden toegepast, waardoor temeer aannemelijk is dat het spaarurenmodel ook kan worden toegepast in de situatie dat sprake is van een verminderd werkaanbod door onwerkbaar weer. FNV heeft echter niet met concrete feiten aannemelijk gemaakt dat voor haar sprake was van een onaanvaardbaar (rechts)gevolg door de toepassing van het spaarurenmodel bij onwerkbaar weer. De overige vorderingen van FNV, ten aanzien van onder meer het terugboeken van spaaruren, worden afgewezen. FNV wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:3204

Zaaknummer: C/01/383374 / HA ZA 22-366

Rechters: A. Wijsman-van Veen, B.C.W. Geurtsen-van Eeden en J.A.M. van den Berk

Advocaten: J. van Overdam en A.H.M. Booijsink

Wetsartikelen: 7:623 BW en 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Monteur die tijdens (langdurige) ziekte meermaals werkzaamheden bij een derde verricht, op staande voet ontslagen en veroordeeld tot betaling (restant) gefixeerde schadevergoeding en € 15.768,06 aan onderzoekskosten bedrijfsrecherchebureau.

Feiten

Werknemer, geboren in 1989, is op 19 augustus 2019 in dienst getreden bij Scootercity in de functie van monteur voor veertig uur per week. Van 31 mei 2022 tot 18 maart 2024 is werknemer wegens ziekte uitgevallen. Per 18 maart 2024 heeft hij zichzelf beter gemeld. Van 29 juli 2024 tot en met 12 augustus 2024 is werknemer wegens ziekte opnieuw uitgevallen. Op 20 augustus 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens rugklachten. In opdracht van Scootercity heeft Rebus Bedrijfsrecherche in de periode van 24 september 2024 tot 22 november 2024 een onderzoek naar het ziekteverzuim van werknemer uitgevoerd. In de daartoe opgestelde eindrapportage van 6 december 2024 wordt vermeld dat werknemer in de periode van 4 november 2024 tot en met 15 november 2024 namens een glasvezelbedrijf op vier dagen glasvezel- en installatiewerkzaamheden heeft uitgevoerd. Op 22 november 2024 heeft Scootercity werknemer op staande voet ontslagen wegens het elders verrichten van werkzaamheden, terwijl hij herhaaldelijk aan de werkgever en de bedrijfsarts heeft aangegeven niet in staat te zijn de bedongen arbeid te verrichten en evaluatiegesprekken te voeren. Scootercity heeft op de eindafrekening 2024 een bedrag van € 3.809,22 bruto aan gefixeerde schadevergoeding ingehouden. Dit resulteerde in een negatieve eindafrekening. Scootercity verzoekt onder meer werknemer te veroordelen tot betaling van € 1.153,97 netto wegens (restant) gefixeerde schadevergoeding en € 15.768,06 wegens onderzoekskosten. Werknemer verzet zich tegen toewijzing van de verzoeken en voert daartoe onder meer aan dat hij een carrièreswitch wilde maken.

Oordeel

Gefixeerde schadevergoeding

Werknemer heeft erkend dat hij (onbezoldigde) werkzaamheden voor een derde heeft

verricht, terwijl hij in dienst was bij Scootercity en uitgevallen was wegens ziekte. Werknemer voert aan dat hij zich oriënteerde op een carrièreswitch. Daarbij gaat hij eraan voorbij dat hij aan de bedrijfsarts en Scootercity had aangegeven niet te kunnen re-integreren en zelfs niet in staat te zijn om koffie bij Scootercity te komen drinken. Bovendien werd zijn loon doorbetaald. Hij had het werken elders dan ook moeten melden aan Scootercity, maar heeft dat niet gedaan. Dat is verwijtbaar. Dit betekent dat werknemer de gefixeerde schadevergoeding aan Scootercity verschuldigd is. Werknemer heeft niet weersproken dat de gefixeerde schadevergoeding € 3.809,22 bruto bedraagt, welk bedrag gedeeltelijk met de eindafrekening is verrekend. Dit betekent dat het resterende bedrag van € 1.153,97 wordt toegewezen.

Onderzoekskosten

Uitgangspunt is dat de werkgever het recht heeft een ziekmelding te controleren en dat de inspanningen van partijen erop gericht zijn zo snel als mogelijk te komen tot werkhervatting, al dan niet in aangepast werk of bij derden. Scootercity stelt dat haar verhalen bereikte van een oud-werknemer die meldde dat werknemer werkzaamheden elders zou verrichten en dat dit, mede gelet op het voorgaande langdurige ziekteverzuim en de eigen betermelding kort voor het verstrijken van de tweejaarstermijn, ertoe heeft geleid dat zij Rebuss opdracht heeft gegeven om een onderzoek naar werknemer in te stellen. De kantonrechter is van oordeel dat het in de gegeven omstandigheden redelijk is geweest dat Scootercity deze onderzoekskosten heeft gemaakt. Uit het onderzoek volgde immers de bevestiging dat werknemer tijdens zijn ziekte elders werkzaamheden verrichtte. De door Scootercity gemaakte onderzoekskosten dienen door werknemer te worden betaald. Het bedrag van € 15.768,06 is dan ook toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 27-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3434

Zaaknummer: 11506376 \ EA VERZ 25-75

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: H.J.F. Wekking

Wetsartikelen: 6:96 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster die meer dan een jaar na (herhaaldelijke) verzoeken van werknemer daartoe, instemt met beëindiging slapend dienstverband – onder de voorwaarde dat (transitie)vergoeding door UWV wordt gecompenseerd –, ex artikel 7:611 BW schadeplichtig jegens werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 juni 2018 in dienst getreden bij werkgeefster voor veertig uur per week, tegen een salaris van laatstelijk € 3.444,20 bruto per maand exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Werknemer is op 1 december 2020 volledig arbeidsongeschikt geraakt. Bij e-mail van 21 december 2022 heeft werknemer werkgeefster verzocht om mee te werken aan beëindiging van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van de transitievergoeding. Werkgeefster heeft hierop niet gereageerd. Op 3 maart 2023 en 23 augustus 2023 heeft werknemer het verzoek herhaald. Daarna heeft hij nog diverse herinneringen gestuurd. Op 13 mei 2024 heeft werkgeefster onder meer geantwoord dat zij bereid is op het verzoek van werknemer in te gaan onder de voorwaarde dat het UWV de transitievergoeding compenseert. Werknemer heeft hier niet op gereageerd. Werknemer verzoekt onder meer op grond van artikel 7:671c BW om ontbinding van de arbeidsovereenkomst onder toekenning van een schadevergoeding ex artikel 7:611 BW van € 7.943,48 (de hoogte van de transitievergoeding). Aan dit verzoek legt werknemer ten grondslag dat sprake is van een slapend dienstverband. Werkgeefster verzet zich niet tegen toewijzing van de verzoeken, mits de (transitie)vergoeding wordt gecompenseerd door het UWV.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster had moeten meewerken aan de beëindiging van het dienstverband onder toekenning van de transitievergoeding. Op 1 december 2022 is de loondoorbetalingsverplichting van werkgeefster gestopt. Uit niets is gebleken dat er nog reële re-integratiemogelijkheden zijn of dat werkgeefster een (ander) redelijk belang heeft bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Door niet met het voorstel van werknemer in te stemmen heeft werkgeefster gehandeld in strijd met de eis van goed werkgeverschap in de zin

van artikel 7:611 BW, zodat zij jegens werknemer schadeplichtig is voor een bedrag gelijk aan de hoogte van de transitievergoeding. Daaraan doet niet af dat werkgeefster in haar e-mail van 13 mei 2024 heeft vermeld dat ze wel wilde meewerken. Die reactie kwam meer dan een jaar nadat werknemer om beëindiging had verzocht en nadat hij dit verzoek diverse keren had herhaald. Bovendien was het slechts een voorwaardelijke instemming, terwijl het niet aan werkgeefster was om voorwaarden aan haar medewerking te verbinden. Voor zover compensatie vanwege het tijdsverloop niet meer mogelijk is, heeft werkgeefster dat aan zichzelf te wijten. Werkgeefster heeft de hoogte van de door werknemer verzochte vergoeding niet weersproken, zodat een bedrag van € 7.943,48 bruto zal worden toegewezen. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2025.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:9634

Zaaknummer: 11593539 \ EJ VERZ 25-81196

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: J.J.C. van Haren

Wetsartikelen: 7:611 BW en 7:671c BW

RECHTSPRAAK

Mojeo B.V. is bij een eerder vonnis toegelaten te bewijzen dat de verlofuren van werknemer geacht worden te zijn opgenomen. Mojeo B.V. slaagt in de bewijsopdracht, de vordering van werknemer wordt afgewezen.

Feiten

Mojeo B.V. (hierna: Mojeo) is bij een eerder vonnis toegelaten te bewijzen dat partijen zijn overeengekomen dat de opgebouwde doch niet genoten verlofuren van werknemer geacht worden te zijn opgenomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Mojeo heeft meerdere personen als getuige doen horen. Werknemer heeft zichzelf als getuige doen horen. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer in de bewijslevering is geslaagd. De verklaring van de directeur van Mojeo kan, aangezien sprake is van een partijgetuige, geen bewijs in het voordeel van Mojeo opleveren, tenzij de verklaring strekt ter aanvulling van onvolledig bewijs. Omdat de dagvaarding voor 1 januari 2025 is afgeschaft, geldt het oude bewijsrecht. Naar het oordeel van de kantonrechter is sprake van voldoende steunbewijs dat zodanig sterk is en essentiële punten betreft, dat het de verklaring van Mojeo voldoende geloofwaardig maakt. Getuige 2 heeft verklaard dat hij met werknemer heeft afgesproken dat werknemer geen aanspraak kon maken op zijn openstaande vakantiedagen. De directeur van Mojeo heeft verklaard dit een paar dagen eerder met getuige 2 te hebben afgestemd. De directeur stelt dat zij enkele dagen later de administratief medewerkster van Mojeo heeft gevraagd om de afspraken omtrent de verlofdagen schriftelijk te bevestigen, maar dat de administratief medewerkster dit vergeten is. De administratief medewerkster heeft verklaard dat zij vergeten is de verlofuren af te boeken. De door werknemer afgelegde verklaring dat hij geen verlofaanvraag heeft ingediend, lijkt er ook op te wijzen dat tussen partijen is afgesproken dat de verlofdagen geacht worden te zijn opgenomen. Het had anders op de weg van werknemer gelegen een verlofaanvraag in te dienen. De gevorderde vergoeding van 56 opgebouwde doch niet genoten verlofuren, alsmede de daarover gevorderde wettelijke verhoging en wettelijke rente, dient te worden afgewezen.

Mojeo wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5448

Zaaknummer: 10639491 \ CV EXPL 23-3321

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: mr. A.R.A.R. Lofty en M.J.E. Spee

Wetsartikelen: 164 Rv

RECHTSPRAAK

Toepassing van Belgisch recht. Partijen hebben met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst beëindigd en elkaar finale kwijting verleend, zodat de vordering van werkgever tot naleving van (onder meer) het concurrentiebeding wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2023 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Amspec als Accountmanager. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding, een relatie- en wervingsbeding, alsmede een beding inzake oneerlijke concurrentie. Per 31 oktober 2024 is de arbeidsovereenkomst van werknemer met wederzijds goedvinden beëindigd. Werknemer is nadien op 1 oktober 2024 in dienst getreden bij Camin Cargo als Custom Service Coördinator. Amspec stelt dat zij hiervan op de hoogte is geraakt door een bijdrage op LinkedIn van werknemer. Uit deze bijdrage blijkt dat werknemer Camin Cargo zal vertegenwoordigen op een internationaal evenement. Volgens Amspec kan hieruit worden opgemaakt dat werknemer bij Camin Cargo een functie vervult die vergelijkbaar is met zijn voormalige functie bij Amspec. Amspec is daarom van mening dat werknemer in strijd handelt met het concurrentiebeding, het relatiebeding, het wervingsbeding en het beding inzake oneerlijke concurrentie. Amspec vordert in deze kortgedingprocedure dat zowel werknemer als Camin Cargo worden veroordeeld tot naleving van deze bedingen op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Toepasselijk recht

De kantonrechter zal eerst onderzoeken of hij bevoegd is om dit geschil te beoordelen, en zo ja, welk recht daarbij van toepassing is. De zaak heeft namelijk een internationaal karakter, nu werknemer woonachtig is in Nederland, Camin Cargo gevestigd is in Nederland en Amspec gevestigd is in België. Aangezien werknemer woonplaats heeft in Rozenburg, is de Nederlandse rechter bevoegd kennis te nemen van dit geschil. De overeenkomst wordt beheerst door het recht dat partijen hebben gekozen. Blijkens de door partijen gesloten

arbeidsovereenkomst is dat Belgisch recht. Op grond van de Rome I-Verordening mag de keuze die partijen voor Belgisch recht hebben gemaakt, er niet toe leiden dat werknemer de bescherming verliest die hij zou hebben op grond van het (dwingend) recht dat van toepassing zou zijn bij gebreke van een rechtskeuze. In beginsel is het recht van toepassing van het land waar of van waaruit de werknemer gewoonlijk heeft gewerkt. Uit de arbeidsovereenkomst tussen Amspec en werknemer blijkt dat de werkzaamheden werden verricht in Antwerpen en omstreken. Daarom is Belgisch recht van toepassing tenzij de overeenkomst een kennelijk nauwere band heeft met een ander land. Dat daarvan sprake is, is niet gebleken. De conclusie is dat werknemer door de rechtskeuze voor Belgisch recht geen bescherming verliest. Belgisch recht is van toepassing.

Afstand van recht

De beëindigingsovereenkomst kan naar het oordeel van de kantonrechter niet anders worden uitgelegd dan dat partijen een finale regeling hebben getroffen, waarbij partijen afspraken hebben gemaakt over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, betaling van de eindafrekening, het overnemen van de leasefiets door werknemer en inlevering van de bedrijfseigendommen van Amspec. Gezien de formulering van de beëindigingsovereenkomst moet worden aangenomen dat partijen elkaar voor het overige finale kwijting hebben verleend en dat Amspec afstand heeft gedaan van haar rechten voortvloeiend uit de in de arbeidsovereenkomst opgenomen postcontractuele bedingen. In het geval Amspec het voornemen had om werknemer aan het concurrentiebeding te houden, had het voor de hand gelegen dat zij dat voorbehoud ook had opgenomen in de beëindigingsovereenkomst en daarbij ook had vermeld dat werknemer recht had op de forfaitaire vergoeding. Aangenomen moet worden dat Amspec met de gekozen formulering afstand heeft gedaan van het concurrentiebeding. Op basis van de door werknemer genoemde uitspraak van het Arbeidshof Brussel van 27 juni 2018 kan de werkgever ook onmiddellijk bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst afzien van naleving van het concurrentiebeding, hetgeen in dit geval gebeurd is. Zo er al onduidelijkheid zou bestaan over de uitleg van de finale kwijtingsbepaling in de beëindigingsovereenkomst, dient die bepaling uitgelegd te worden in het nadeel van Amspec aangezien zij degene is geweest die de bepaling heeft geformuleerd en de beëindigingsovereenkomst heeft opgesteld. De kantonrechter is verder ook van oordeel dat Amspec ook afstand heeft gedaan van het recht om zich na beëindiging van de arbeidsovereenkomst te beroepen op het relatiebeding, wervingsbeding en het beding inzake oneerlijke concurrentie.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6905

Zaaknummer: 11570122 VV EXPL 25-121

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: I.N. Veerkamp en Y. Degrande

Wetsartikelen: Rome I Verordening

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet terecht gegeven. Werknemer heeft – ondanks de ernst van de strafrechtelijke verwijten en de functie die hij bij werkgever vervulde – geen melding gedaan van het tegen hem ingestelde strafrechtelijk onderzoek.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2022 in dienst getreden bij HVO-Querido als Begeleider B, waarbij hij verantwoordelijk was voor het (dagelijks) begeleiden en ondersteunen van (groepen) kwetsbare cliënten met psychiatrische of psychosociale problematiek of verslaving. Begin 2024 is werknemer als verdachte aangemerkt in een strafrechtelijke zaak. Op 2 augustus 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Op 14 november 2024 is werknemer strafrechtelijk veroordeeld door de rechtbank Noord-Holland. Onder punt 4, het bewezenverklarde, staat het volgende: 'werkzaam in de maatschappelijke zorg, ontucht plegen met iemand die zich als cliënt aan zorg heeft toevertrouwd.' Het bewezenverklarde ziet op de tijdspanne waarin werknemer werkte bij zijn vorige werkgever. In het vonnis wordt tevens een beroepsverbod opgelegd om te voorkomen dat werknemer 'in een soortgelijke hulpverleningsrelatie verzeild raakt met alle recidiverisico's van dien'. Werknemer heeft diezelfde dag hoger beroep ingesteld. Er is nog niet beslist op het hoger beroep. Op 30 november 2024 heeft HVO-Querido een anonieme melding ontvangen, waarbij zij geïnformeerd werd over het feit dat een medewerker van haar strafrechtelijk zou zijn veroordeeld. Op 18 december is werknemer per brief op staande voet ontslagen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste punten uit de ontslagbrief zien op 'de inhoud' van het strafvonnis en het beroepsverbod. De kantonrechter overweegt dat de in het strafrechtelijk vonnis vastgestelde feiten van zeer ernstige aard zijn. Hoewel hoger beroep is ingesteld, worden de ten laste gelegde feiten onderbouwd door steunbewijs. Ook blijkt uit de toelichting bij het beroepsverbod dat dit ziet op de situatie dat sprake is van een afhankelijkheidsrelatie tussen werknemer als begeleider en een cliënt. Het is dan ook terecht dat HVO-Querido dit beroepsverbod breder ziet dan louter betrekking hebbend op het

werken met (geestelijk) gehandicapten. Ook in werknemers werk is sprake van afhankelijkheid en begeleidt hij kwetsbare mensen in een vertrouwelijke setting. Voor de beoordeling of het ontslag op staande voet gerechtvaardigd was, is het volgende van belang. Ten tijde van de kennisneming van het vonnis door HVO-Querido was werknemer al geruime tijd arbeidsongeschikt. Hij had op dat moment geen contact met cliënten. Van enig recidiverisico was derhalve geen sprake. Om die reden valt niet in te zien waarom HVO-Querido niet gekozen heeft voor een ontbindingsprocedure met een opzegtermijn. Dit betekent dat de 'inhoud' van het strafvonnis op zich onvoldoende grond biedt om te kunnen spreken van een dringende reden. HVO-Querido verwijt werknemer tevens dat hij geen melding heeft gemaakt van het tegen hem lopende strafrechtelijk onderzoek, noch van het daaropvolgende vonnis, en dat hij bovendien van mening is dat hij daartoe niet verplicht was. De kantonrechter volgt HVO-Querido in de stelling dat werknemer een verwijt te maken valt. De enkele opmerking dat hij aan zijn leidinggevende heeft gemeld dat er 'weer een zaak liep', is in dit verband onvoldoende. Toen ook de reclassering aangaf dat zij contact wilde opnemen met de werkgever om een advies te kunnen uitbrengen in de komende strafprocedure, was het moment daar dat werknemer zijn werkgever had moeten informeren over mogelijke vervolgstappen van het Openbaar Ministerie. De kantonrechter is van oordeel dat de ernst van de strafrechtelijke verwijten en de functie die werknemer bij HVO-Querido vervulde hem hadden moeten doen inzien dat hij zijn werkgever niet in onwetendheid kon laten, juist ook omdat hij al tweemaal eerder met zijn leidinggevende over de desbetreffende strafrechtelijke verwijten had gesproken. HVO-Querido rekent het werknemer ook aan dat hij (nog steeds) niet inziet dat hij verplicht was HVO-Querido te informeren over het strafrechtelijk onderzoek en de uitkomst daarvan. Met HVO-Querido is de kantonrechter van oordeel dat daardoor een onwerkbaar situatie is ontstaan; ook een volgende keer zal werknemer uit eigen beweging mogelijk geen melding doen van ernstige zaken die zijn dienstverband raken. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat het niet melden en het niet willen of kunnen inzien dat dit wel had gemoeten, met zich meebrengen dat van HVO-Querido in redelijkheid niet langer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:3360

Zaaknummer: 11543527

Rechters: R. Kruisdijk

Advocaten: L. Oass en L. Klumperink

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678BW

RECHTSPRAAK

Het door de curator gegeven ontslag op staande voet houdt geen stand omdat het beginsel van hoor en wederhoor is geschonden.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2006 in dienst getreden bij werkgever. Op 19 oktober 2010 is werkgever in staat van faillissement verklaard. Op 20 oktober 2010 heeft werknemer via zijn privécomputer op de server van werkgever ingelogd en heeft hij contactgegevens van kandidaten van werkgever gekopieerd. De verbinding is tussendoor namens werkgever tweemaal verbroken. Bij brief van 21 oktober 2010 heeft de curator de arbeidsovereenkomst met eiser om reden van het faillissement opgezegd. Eveneens bij brief van 21 oktober 2010 heeft de curator werknemer op staande voet ontslagen vanwege het verwerven van toegang tot bedrijfsvertrouwelijke gegevens op de server van werkgever en het kopiëren daarvan. Werknemer beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De curator heeft de geconstateerde gedragingen van werknemer alleen met de directie van werkgever en met de rechter-commissaris besproken. Werknemer zelf is door de curator op geen enkel moment gehoord over de geconstateerde gedragingen, waardoor werknemer geen gelegenheid heeft gekregen zijn visie op zijn gedragingen te geven. Ook in de brief van 21 oktober 2010, waarin aan werknemer het ontslag op staande voet werd meegedeeld, wordt werknemer geen gelegenheid geboden zijn gedragingen uit te leggen. Die gang van zaken is onbegrijpelijk. De curator is in een destijds voor hem onbekend bedrijf binnengekomen en is bij het geven van het ontslag op staande voet blijkbaar uitgegaan van de verklaringen van derden en een aantal print-screens. Hoewel de gedragingen van de werknemer, mede gelet op artikel 12 van de arbeidsovereenkomst, voorshands als onrechtmatig voorkomen, had het op de weg van de curator gelegen werknemer de gelegenheid te bieden zijn gedragingen te verklaren. In een mogelijkheid van ontstaan van (aanvullend) nadeel indien het beginsel van hoor en wederhoor zou worden nageleefd kan evenmin een rechtvaardiging gevonden worden om hiervan af te zien. Immers, de verbinding tussen de privécomputer van werknemer met de server van werkgever was

inmiddels definitief verbroken, zodat werknemer zijn handelen toch niet zou kunnen continueren of hervatten. Indien de curator werknemer wél had gehoord, had het (gevreesde) nadeel misschien zelfs beperkt kunnen worden, als de curator werknemer direct had verzocht om de gekopieerde gegevens terug te geven. Maar ook als dit niet zo is en ook als juist is, zoals de curator stelt, dat het horen van werknemer geen verschil voor de consequenties zou hebben gemaakt, geldt dat de curator door werknemer slechts op basis van de verklaringen van derden en print-screens direct op staande voet te ontslaan zonder hem te horen zich namens werkgever niet als goed werkgever heeft gedragen. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter zal het ontslag op staande voet in een eventuele bodemprocedure dan ook reeds stranden op schending van het algemene rechtsbeginsel van hoor en wederhoor.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-12-2010

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2010:9000

Zaaknummer: 1182750 VV EXPL 10-574

Rechters: C.H. van Breevoort-de Bruin

Advocaten: R.C. Geluk en M. Visser

Wetsartikelen: 7:768 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen werkgever en hoofdstrandwacht wordt ontbonden op de i-grond onder toekenning van de transitievergoeding en maximale aanvullende vergoeding.

Feiten

Werkgeefster beheert en bewaakt onder meer de stranden van Vlissingen en de gemeente Veere. Op ieder strand is een team van strandwachten actief onder leiding van een hoofdstrandwacht en een assistent-hoofdstrandwacht. Werknemer is als hoofdstrandwacht in dienst bij werkgeefster. Op 5 december 2023 is werknemer door werkgeefster aangesproken op een geconstateerd kasverschil. Werkgeefster verweet werknemer daarbij dat hij het kassaldo te weinig heeft gecontroleerd zodat achteraf niet is te achterhalen of geld is ontvreemd en wie dat gedaan zou kunnen hebben. Op 6 februari 2024 heeft werknemer een formele waarschuwing gekregen met betrekking tot het kasverschil. Ook heeft werkgeefster werknemer aangesproken op zijn functioneren. Hierna hebben partijen diverse mails met elkaar gewisseld over deze waarschuwing en het door werknemer opgestelde verbeterplan. Op 23 juli 2024 heeft een gesprek plaatsgevonden. In dit gesprek zou werknemer volgens werkgeefster duidelijk hebben aangegeven dat het in zijn ogen niet zinvol is om het verbeterplan voort te zetten. Daarom is besloten het verbetertraject te stoppen. Op 24 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld wegens aan spanning gerelateerde klachten op grond van een arbeidsconflict. Werkgeefster verzoekt in onderhavige procedure de arbeidsovereenkomst op zo kort mogelijke termijn en zonder toekenning van een transitievergoeding te ontbinden wegens verwijtbaar handelen (e-grond), disfunctioneren (d-grond), een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en/of een combinatie van deze gronden (i-grond). In een tegenverzoek stelt werknemer dat hij nog recht heeft op uitbetaling van een jubileumuitkering.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Jubileumuitkering

Werknemer voert aan dat hij al sinds mei 1993 bij (de rechtsvoorganger van) werkgeefster in dienst is en op grond van de cao recht heeft op een jubileumuitkering wegens vijftientigjarig dienstverband. Werkgeefster voert aan dat werknemer vóór 22 mei 2001 tijdelijk, seizoensgebonden, werk verrichtte. De kantonrechter is van oordeel dat, gelet op het feit dat er vóór 22 mei 2001 geen sprake was van een doorlopend dienstverband, door werknemer onvoldoende is aangetoond dat hij recht heeft op een jubileumuitkering.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Allereerst stelt de kantonrechter vast dat het verzoek geen verband houdt met een opzegverbod en gaat over tot behandeling van de aangedragen ontslaggronden. Van een voldragen e-grond (verwijtbaar handelen) of een voldragen d-grond (disfunctioneren) is geen sprake. De kwestie omtrent het kasverschil, waarop werkgeefster het verwijtbaar handelen baseert, is afgedaan met de formele waarschuwing. Verder heeft werkgeefster besloten het verbetertraject van werknemer te stoppen, waardoor werknemer onvoldoende in de gelegenheid is gesteld zijn functioneren te verbeteren. Om dit laatste is volgens de kantonrechter ook geen sprake van een voldragen g-grond (verstoorde arbeidsverhouding). Werknemer heeft namelijk voldoende aangetoond dat de belangrijkste oorzaak van het meningsverschil tussen hem en zijn leidinggevende is gelegen in een verschil van inzicht omtrent zijn functioneren. Hoewel de primair en subsidiair aangevoerde ontslaggronden op zichzelf gezien geen voldragen grond opleveren, doet een cumulatie van die gronden dit wel. Het functioneren van werknemer in de periode 2021 tot en met 2024 heeft aanleiding gegeven tot kritiek van zijn leidinggevendenden. Duidelijk is dat werknemer zich in een groot deel van de kritiek niet kon vinden en dit hem veel stress opleverde. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werknemer laten weten dat hij zich realiseert dat een voortzetting van zijn dienstverband onwenselijk is en dat hij zijn verweer tegen de gestelde i-grond niet langer handhaaft. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden op grond van de combinatiegrond. Werknemer heeft daarbij recht op een transitievergoeding en de maximale aanvullende vergoeding ex artikel 7:671b lid 8 BW. Voor de toekenning van de maximale vergoeding weegt de kantonrechter de lange duur van het dienstverband, het feit dat werknemer tot 2021 altijd goede beoordelingen heeft gehad, zijn leeftijd en het ontbreken van een afgerond verbetertraject mee. De kantonrechter ziet geen aanleiding om een billijke vergoeding toe te kennen. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten aan de zijde van werkgeefster is geen sprake.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3640

Zaaknummer: 11519086 \ AZ VERZ 25-7

Rechters: mr. Kool

Advocaten: J.P. Quist en E.A.P. Ficq

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub d, e, g en i BW, 7:671b lid 8 BW en 7:686a lid 6 BW

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding?

Feiten

Werkgever is een bedrijf dat gespecialiseerd is in het ontwikkelen en produceren van geïntegreerde oplossingen voor het verpakken, verwerken, etiketteren en controleren van producten. Werkgever biedt onder meer technologieën waarmee producten hygiënisch, efficiënt en duurzaam kunnen worden verwerkt en verpakt. Werkgever heeft circa 65 medewerkers in dienst.

Werknemer is op 1 oktober 2023 bij Werkgever in dienst getreden als [functie] op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 1 juni 2024 is de arbeidsovereenkomst overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, inclusief concurrentiebeding. Het concurrentiebeding houdt – onder meer – in dat werknemer zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Werkgever gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst niet werkzaam mag zijn voor een concurrent van Werkgever. Werknemer heeft op 26 februari 2025 aan Werkgever laten weten dat hij zijn arbeidsovereenkomst wil opzeggen en verzocht het concurrentiebeding buiten toepassing te laten, zodat hij in dienst kan treden bij bedrijf 1. Werkgever heeft laten weten hier niet aan mee te werken en het concurrentiebeding te handhaven. Werknemer is vervolgens overgegaan tot het instellen van dit kort geding.

Oordeel

Anders dan werknemer heeft gesteld, is bedrijf 1 naar het voorlopige oordeel van de voorzieningenrechter wel een onderneming die zodanig gelijk of gelijksoortig is aan die van Werkgever dat sprake is van een concurrent van Werkgever. Werknemer heeft aangevoerd dat Werkgever, in tegenstelling tot bedrijf 1, meerdere sectoren bedient en daardoor in een ander segment opereert. Zo zou bedrijf 1 enkel verpakkingsmachines leveren op basis van doorverkoop en Werkgever naast doorverkoop ook zelf geproduceerde verpakkingsmachines verkopen. Werkgever heeft dit gemotiveerd betwist en toegelicht dat de eigen machines in Duitsland worden geproduceerd en dat hij in Nederland alleen verkoop en onderhouds- en storingservice doet. Volgens Werkgever verkopen beide ondernemingen zowel nieuwe als

tweedehands verpakkingsmachines en bieden beide bedrijven daar een onderhoudsservice bij aan. Potentiële klanten vragen in de praktijk verder bij zowel Werkgever als bedrijf 1 offertes aan voor vergelijkbare producten, omdat Werkgever ook onderhoudsservices aanbiedt voor andere merken dan enkel zijn eigen verpakkingsmachines. Een verschil tussen beide ondernemingen is dat Werkgever de eigen verpakkingsmachines bij zijn moederonderneming in Duitsland inkoopt en bedrijf 1 zich niet beperkt tot één inkooppunt. Werknemer heeft dat niet weersproken. Dit verschil maakt volgens Werkgever echter niet dat beide ondernemingen in een ander segment opereren. De voorzieningenrechter volgt Werkgever in dat standpunt. De producten en diensten die beide ondernemingen aanbieden zijn in de kern gelijk, namelijk nieuwe en tweedehands verpakkingsmachines, gecombineerd met een onderhoudsservice. Ook is onweersproken gesteld door Werkgever dat hij en bedrijf 1 heel veel dezelfde klanten hebben. Alles overwegende, wordt werknemer naar het voorlopige oordeel van de voorzieningenrechter niet onbillijk door het concurrentiebeding benadeeld in verhouding tot de belangen van Werkgever. Werkgever heeft zijn belang bij handhaving van het concurrentiebeding, in tegenstelling tot werknemer, voldoende aannemelijk gemaakt. Zo heeft Werkgever uitvoerige argumenten aangedragen waaruit volgt dat zijn bedrijfsdebet wordt aangetast en heeft werknemer die onvoldoende gemotiveerd weersproken. Dat het concurrentiebeding zou worden gebruikt om werknemer aan Werkgever te binden en zo de kosten voor werving en genoten opleidingen terug te verdienen, is naar het oordeel van de voorzieningenrechter niet aannemelijk geworden. De belangen van werknemer zijn, in het licht van de gemotiveerde betwisting van Werkgever, daarnaast onvoldoende aannemelijk gemaakt. Niet is duidelijk of de reistijd bij de indiensttreding bij bedrijf 1 daadwerkelijk korter is. Het werk bestaat grotendeels uit klantenbezoeken en dat werknemer bij bedrijf 1, meer dan bij Werkgever, vooral klanten zal bedienen dicht bij huis, heeft werknemer in het licht van het verweer van Werkgever onvoldoende aannemelijk gemaakt. Verder heeft Werkgever aangegeven dat het – net als bij bedrijf 1 – ook bij hem mogelijk is om geen storingsdiensten te verrichten en niet is gebleken dat werknemer die mogelijkheid heeft onderzocht, dan wel dat Werkgever daar afwijzend op heeft beslist. Het belang van een hoger salaris van € 500 bruto resteert dan voor werknemer, waarbij niet duidelijk is geworden in hoeverre de arbeidsrechtelijke positie van werknemer daadwerkelijk verbetert, gelet op de overige arbeidsvoorwaarden. Ook wordt bij de belangenafweging betrokken dat niet is gesteld of gebleken dat werknemer bij handhaving van het concurrentiebeding onvoldoende mogelijkheden zou hebben om elders een andere baan te vinden. Het voorgaande leidt ertoe dat het belang van Werkgever naar het voorlopige oordeel van de voorzieningenrechter boven dat van werknemer prevaleert en dat niet wordt overgegaan tot schorsing van het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 23-05-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2522

Zaaknummer: 11652503

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: Harmanci, A. A. Harmanci en M.J.V. van Logten

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Heeft de werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd? Het hof vindt van niet.

Feiten

Werknemer is sinds 31 augustus 2023 in dienst bij werkgever. Op 5 mei 2024 heeft werkgever werknemer op staande voet ontslagen omdat hij agressief gedrag zou hebben vertoond naar een accountmanager PostNL. Werkgever heeft in een brief aan werknemer van 29 mei 2024 geschreven dat sprake was van een misverstand en dat de samenwerking wordt voortgezet. Op 12 juni 2024 heeft werknemer zich per mail ziek gemeld bij werkgever. Op 13 juni 2024 heeft er een gesprek plaatsgevonden. Op diezelfde dag heeft werkgever per e-mail en per aangetekende post, voor zover relevant, het volgende bericht gestuurd aan werknemer:

'Op 13 juni 2024 heeft u mondeling aangegeven uw arbeidsovereenkomst per direct te willen beëindigen, terwijl wij aangaven dat wij nog wilden overleggen om verder samen te werken. Na overleg zijn wij akkoord gegaan met het beëindigen van jouw arbeidsovereenkomst, dit besluit is door u genomen. Bij einde van de arbeidsovereenkomst wordt de gebruikelijke eindafrekening opgesteld van hetgeen wij u uit hoofde van de arbeidsovereenkomst nog verschuldigd zijn. Betaling vindt plaats binnen een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst. Omdat het initiatief van de opzegging bij jou ligt, is er geen recht op een transitievergoeding.'

Op 5 juli 2024 heeft werknemer zijn bedrijfseigendommen bij werkgever ingeleverd. Op dezelfde dag heeft werkgever vervolgens het achterstallig salaris van werknemer uitbetaald. Bij brief van 12 juli 2024 heeft de gemachtigde van werknemer aan werkgever meegedeeld dat werknemer betwist dat hij de arbeidsovereenkomst tijdens het gesprek op 13 juni 2024 heeft opgezegd en dat werkgever de arbeidsovereenkomst met de brief van 13 juni 2024 eenzijdig schriftelijk heeft opgezegd. Namens werknemer is werkgever verzocht om het ontslag ongedaan te maken en om doorbetaling van zijn loon en is meegedeeld dat werknemer beschikbaar blijft om zijn werkzaamheden te hervatten. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om een billijke vergoeding en de transitievergoeding. De kantonrechter heeft geoordeeld dat werknemer zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd per 13 juni 2024. De verzoeken van werknemer zijn afgewezen. Werknemer heeft

hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemer niet voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkgever zijn arbeidsovereenkomst met de brief van 13 juni 2024, als vervolg op het gesprek eerder die dag, heeft opgezegd. Daarbij neemt het hof de volgende feiten en omstandigheden in aanmerking. Allereerst blijkt uit het WhatsAppbericht van 12 juni 2024 dat werknemer zelf heeft verzocht om een gesprek met X om over zijn werk te praten. Werkgever heeft direct de volgende dag een gesprek gepland met werknemer. Y heeft tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep toegelicht dat werkgever dit gesprek in deze samenstelling heeft willen laten plaatsvinden vanwege de klachten over (het agressieve gedrag van) werknemer. Vervolgens blijkt uit de door werkgever overgelegde schriftelijke verklaringen van A en X en B en uit de mondelinge toelichting van Y ter terechtzitting in hoger beroep dat zij tijdens dit gesprek op 13 juni 2024 eerst hebben gesproken over de ziekmelding van werknemer een dag eerder, over zijn loon bij overwerken, over de door werkgever ontvangen klachten over werknemer en dat zij daarna hebben gekeken naar mogelijke oplossingen voor de toekomst (zoals het plaatsen van werknemer op een andere bezorgwijk of hem andere werkzaamheden binnen het bedrijf laten verrichten), maar dat werknemer in reactie daarop heeft meegedeeld dat er niet naar ander werk binnen het bedrijf of andere oplossingen gekeken moest worden omdat hij al wist wat hij ging doen en dat hij wilde stoppen. Hoewel werknemer heeft betwist dat hij heeft gezegd dat hij wilde stoppen bij werkgever, heeft hij niet weersproken dat de genoemde werkinhoudelijke punten in het gesprek (eerst) aan de orde zijn gekomen. Dit was voor hem immers zelf ook de reden om op 12 juni 2024 een gesprek met X aan te vragen. Deze gang van zaken is naar het oordeel van het hof een aanwijzing voor de conclusie dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer niet heeft willen opzeggen. Het ligt meer voor de hand dat werkgever heeft willen bespreken op welke manier zij hun samenwerking zouden voortzetten. Het voorgaande leidt het hof tot de conclusie dat niet vastgesteld kan worden dat werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer met de brief van 13 juni 2024 heeft opgezegd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1433

Zaaknummer: 200.349.881/01

Rechters: H.T. van de Meer, G.C. Boot en R.L. de Graaff

Advocaten: S.L. Soedamah en J.J.R. Bruijnzeels

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Werkgever ontvangt meldingen over een onveilige werksfeer als gevolg van de wijze van leidinggeven door werkneemster. Heeft werkgever vervolgens ernstig verwijtbaar gehandeld? Billijke vergoeding?

Feiten

Werkneemster is op 6 januari 2003 in dienst getreden van Sanquin. Op 24 november 2022 heeft het bestuur van Sanquin per e-mail een melding ontvangen van oud-medewerkster X dat als gevolg van werkneemsters wijze van leidinggeven de werksfeer op de locatie Dordrecht van Sanquin als onveilig werd ervaren. In december 2022 hebben twee leden van het team van werkneemster een soortgelijke melding bij de vertrouwenspersoon van Sanquin gedaan. Sanquin heeft met deze melders (en een andere oud-medewerker) gesproken. Op 9 maart 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden met werkneemster en Y in aanwezigheid van de HR-manager. Het verslag van het gesprek bevat onder andere een lijst van in de meldingen genoemde voorbeelden van gedragingen van werkneemster die volgens de melders tot een onveilige werksfeer leidden. Het gespreksverslag vermeldt dat werkneemster van deze (zeventien) voorbeelden alleen 'autoritair gedrag' en het onderling laten beoordelen van werkneemsters herkende. Afgesproken is dat werkneemster het gesprek zou laten bezinken en op papier zou zetten wat zij in het gesprek had gehoord en hoe zij dat zag. In de maanden die daarop volgde hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden. Uiteindelijk heeft dit tot mediation geleid. De mediation heeft niet tot een oplossing geleid. In opdracht van werkneemster heeft prof. dr. M.S. de Vries een 'contra-expertise onderzoek SecureAdvance' uitgebracht op 17 januari 2024 (hierna: de contra-expertise). Bij verzoekschrift van 8 februari 2024 heeft Sanquin de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Bij beschikking van 30 mei 2024 heeft de kantonrechter dat verzoek toegewezen en de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 juli 2024. Werkneemster heeft de kantonrechter verzocht om betaling van een billijke vergoeding van bijna € 300.000. De kantonrechter heeft dit verzoek afgewezen, waarna werkneemster hoger beroep heeft ingesteld.

Oordeel

Als een rode draad door een aantal van de door werkneemster gestelde feiten en omstandigheden loopt het verwijt dat Sanquin haar niet of onvoldoende heeft geïnformeerd. Anders dan werkneemster stelt, heeft Sanquin niet ernstig verwijtbaar gehandeld door werkneemster niet meteen of kort na de ontvangst van de klacht van 24 november 2022 over de inhoud daarvan te informeren en door daarover op 19 januari 2023 met de klager in gesprek te gaan, in aanwezigheid van een derde persoon. Dat op 9 maart 2023 een eerste gesprek met werkneemster heeft plaatsgevonden, is betrekkelijk laat maar niet ernstig verwijtbaar. In dat gesprek is werkneemster ingelicht over de ontvangen klachten en heeft zij daarop kunnen reageren, evenals in het gesprek van 16 maart 2023. Werkneemster stelt dat door de confrontatie met een 'waslijst aan verwijten' meteen de toon voor het verdere traject was gezet, en dat door het uitblijven van een volledige en formele klacht en een deugdelijk onderzoek zij het gevoel heeft gekregen dat na de melding van X voor Sanquin vaststond dat werkneemster grensoverschrijdend gedrag zou hebben vertoond. Alleen al het feit dat Sanquin vanwege werkneemsters afwijkende kijk op de gemelde gedragingen een (extern) onderzoek nodig heeft gevonden, laat zien dat Sanquin de klachten niet als vaststaand beschouwde en dat zij wel degelijk ook werkneemsters visie in aanmerking heeft genomen. Evenmin kan worden geoordeeld dat Sanquin ernstig verwijtbaar heeft gehandeld door werkneemster onvoldoende te informeren tijdens haar op non-actiefstelling per 3 april 2023. Op 2 mei 2023 heeft Sanquin werkneemster uitgenodigd voor een gesprek. Mede ten gevolge van het feit dat de onderzoeker van Secure Advance een ongeluk had gehad en daardoor tijdelijk niet kon werken, heeft dit gesprek pas op 12 juli 2023 plaatsgevonden. In dat gesprek is afgesproken dat in een (informeel) vervolggesprek op 16 augustus 2023 partijen verder zouden spreken over werkneemsters terugkeer en de afspraken die daarvoor nodig waren. In een door Sanquin geïnitieerd telefoongesprek met werkneemster op 10 augustus 2023 – waarin Sanquin heeft geprobeerd uit te leggen dat er een misverstand was ontstaan over een online vacature – heeft werkneemster te kennen gegeven dat zij al had besloten een kortgedingprocedure te beginnen en dat er geen ruimte meer was voor een informeel gesprek. Toen is besloten de op 16 augustus 2023 geplande afspraak om met elkaar koffie te gaan drinken geen doorgang te laten vinden. De op 25 augustus 2023 door Sanquin voorgestelde mediation had ook tot doel afspraken te maken over werkneemsters terugkomst, evenals de mediationprocedure die Sanquin kort na het vonnis van 28 september 2023 voorstelde. Op al deze momenten heeft Sanquin werkneemster geïnformeerd en/of heeft voor werkneemster de gelegenheid bestaan om informatie te vragen en om te reageren en haar visie te geven. Een belangrijk wederhoormoment diende zich overigens ook aan toen de onderzoeker van Secure Advance werkneemster bij e-mailbericht van 27 juni 2023 verzocht op het conceptrapport te reageren; van een inhoudelijke reactie heeft werkneemster toen afgezien. Sanquin heeft evenmin ernstig verwijtbaar gehandeld door een vacature voor locatiemanager Dordrecht

online open te stellen, zonder de uitkomst van het onderzoek af te wachten. Van Sanquin had mogen worden verwacht dat zij na het verschijnen van het conceptrapport en het besluit om daaraan voor werkneemster geen arbeidsrechtelijke gevolgen te verbinden, de terugkeer van werkneemster in haar functie van locatiemanager met meer voortvarendheid zou hebben opgepakt. Dat Sanquin hierin nalatig is geweest en dat werkneemster zich daardoor genoodzaakt voelde een kortgedingprocedure te starten, betekent echter niet dat Sanquin ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-06-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:970

Zaaknummer: 200.345.480/01

Rechters: H.J. van Kooten, M.D. Ruizeveld en F.J. Lourens

Advocaten: K.M.J. Wartena en W.M. Hes

Wetsartikelen: 7:683 BW