AR ARBEIDSRECHT UPDATES

Nieuwsbrief - AR Updates 2025-26

Nummer 26, 2025

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. drs. T.J. Post, mr. O.G.M. Arkesteijn, mr. M. Assenberg van Eijsden, mr. M. Barendregt, mr. S.C. Frinking, mr. M.J. van Gils, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. 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:2025:464 19-06-2025
Vraag of extern personeel meetelt bij getalscriterium collectief ontslag kan niet worden beantwoord, omdat nationale verplichting tot plan voor het behoud van de werkgelegenheid niet voortvloeit uit de richtlijn collectief ontslag.

Hof

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1525 10-06-2025
Werkneemster die op haar derde werkdag is vertrokken en een jaar lang niets meer van zich heeft laten horen stelt dat sprake is van een ziekmelding. Hof laat werkneemster toe tot het leveren van bewijs van haar stelling.

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:969 10-06-2025
Geschil over de inhoud van een (niet schriftelijk vastgelegde) bonusregeling.

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1523 10-06-2025
Anders dan kantonrechter kent hof wettelijke verhoging van 50% toe over te laat betaald salaris algemeen directeur/bestuurder.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, ECLI:NL:GHSHE:2025:431 20-02-2025
Wet bescherming klokkenluiders. Ontbinding arbeidsovereenkomst met ambtenaar wegens nevenwerkzaamheden als advocaat-stagiaire. Melding vermoedelijke misstand voorafgaand aan schorsing en ontbindingsverzoek? Bewijsopdracht.

Rechtbank

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4497 20-06-2025
Arbeidsovereenkomst tussen Hongaarse arbeidsmigranten en uitzendbureau niet aangetoond. Verrichten van werkzaamheden bij inlener staat wel vast. Inlener is op grond van artikel 7:616a BW hoofdelijk aansprakelijk voor betaling van loon.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3924 17-06-2025
Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig loon met wettelijke verhoging aan onder bewind gestelde werknemer.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:7017 17-06-2025
Bedreiging leidt tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Wel transitievergoeding, omdat gedragingen vanwege emotionele toestand werknemer niet (ernstig) verwijtbaar zijn.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2855 13-06-2025
Geen verboden onderscheid wegens zwangerschap bij niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft aangetoond dat zij al voor de zwangerschap van werkneemster twijfelde over haar functioneren.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4530 12-06-2025
Tussenbeschikking. Vanaf welke datum dient transitievergoeding berekend te worden? Beoordeling opvolgend werkgeverschap en WWZ-overgangsrecht. Bewijsopdracht.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5695 12-06-2025
Loonvordering en vordering wedertewerkstelling afgewezen, omdat niet is gebleken dat vorderingen werknemer in bodemprocedure een voldoende aannemelijke kans van slagen hebben. Ook is sprake van een restitutierisico, aangezien loon in beginsel wordt uitgegeven.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:6932 11-06-2025
Rechtbank blijft bij oordeel dat overeenkomst tussen partijen, getiteld ‘Service Agreement’, een uitzendovereenkomst en geen overeenkomst van opdracht is. Zaak verwezen naar kantonrechter.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:3739 11-06-2025
Werknemer heeft geen recht op premievrije voortzetting pensioendeelneming wegens

arbeidsongeschiktheid.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2786 11-06-2025
Werkneemster heeft geen recht op twee extra periodieken vanwege bevordering. Aan werkneemster is hogere salarisschaal toegekend, maar binnen dezelfde functie. Geen sprake van 'bevordering tot een functie' als bedoeld in cao Gehandicaptenzorg.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4429 11-06-2025
De Gemeente Bronckhorst kon in redelijkheid komen tot indeling van de functie van werknemer in een bepaalde functiegroep. De vorderingen van werknemer ten aanzien van een aanpassing met terugwerkende kracht worden afgewezen.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4376 10-06-2025
Onterecht ontslag op staande voet, maar werknemer berust in ontslag. Uitleg rechtshandeling: ontslag op staande voet of einde van rechtswege na aanzegging? Werknemer mocht redelijkerwijs aannemen dat sprake was van een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:3946 10-06-2025
Werkgever is met aanzegging einde arbeidsovereenkomst de toezegging met betrekking tot verlenging arbeidsovereenkomst niet nagekomen. Werknemer heeft recht op billijke vergoeding (€ 2.174,10). Heimelijk opnemen gesprekken door werknemer getuigt niet van correcte omgangsvormen.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2854 06-06-2025
Afwijzing vordering tot wedertewerkstelling. Belang werkneemster om aan het werk te blijven en contact met collega's te behouden weegt minder zwaar dan belang werkgever om in afwachting van ontslagprocedure UWV werkneemster vrij te stellen van werk.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4297 05-06-2025
Samenwonende man en vrouw stelden om fiscale redenen een arbeidsovereenkomst op tussen de vrouw en het bedrijf van de man. Na het verbreken van de relatie verzoekt de man een verklaring voor recht dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat. De vrouw verzoekt loon. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:10118 05-06-2025

Geen melding van een (vermoeden van een) misstand in de zin van de Wbk. Beslissing om arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Geen ernstige verwijtbaarheid of slecht werkgeverschap.

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:7005 05-06-2025
Ontbindingsverzoek op basis van (seksueel) grensoverschrijdend handelen door docent. Werkgever mag bewijzen dat docent een studente tijdens een rekenles van achteren bij haar borsten heeft aangeraakt. Beslissing aangehouden.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5379 05-06-2025
Arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden geëindigd. Inleveren sleutels door werknemer kan niet als duidelijke en ondubbelzinnige instemming worden aangemerkt. Werkgever heeft arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd en is gefixeerde schadevergoeding verschuldigd.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2657 04-06-2025
Klachten over leerkracht zorgen voor overplaatsing naar andere school. Leerkracht meldt zich vervolgens ziek. Geen sprake van arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster staakt loonbetaling.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2524 28-05-2025
Is de CAO voor het Uitgeversbedrijf op de arbeidsovereenkomst van werknemer van toepassing (geweest)? Volgens werknemer is dit het geval en daarom zouden relatie- en concurrentiebedingen nietig zijn. Werknemer vordert tevens achterstallig loon.

Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2025:2340 28-05-2025
Werkgeefster verrekent te veel betaald salaris met volgende salaris. Werkneemster verzoekt betaling, nu werkgeefster ten onrechte loon heeft ingehouden. Ook geen sprake van aanzegging. Vergoeding naar evenredigheid verminderd.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5163 28-05-2025
Onderaannemer aansprakelijk voor schade van ingeleende werker als gevolg van arbeidsongeval. Val van ladder ter hoogte van vier treden is geen huis-tuin-en-keukenongeval. Geen alledaagse en risicoloze handeling. Onderaannemer heeft niet voldaan aan zorgplicht.

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:2597 27-05-2025
Ontbindingsprocedure. Verslaafde docent, werkzaam op basis van een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zit langere tijd in voorlopige hechtenis in Duitsland en meldt zich ziek na terugkeer in Nederland. Dwaling en bedrog.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4635 27-05-2025
Golfleraar is werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht. De werkzaamheden kwalificeren niet als een arbeidsovereenkomst op basis van de Deliveroo-gezichtspunten.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5834 16-05-2025
Opzegging arbeidsovereenkomst tijdens proeftijd van werkneemster met ADHD. Geen sprake van discriminatie wegens handicap of chronische ziekte. Verzoek werkneemster tot betaling schadevergoeding afgewezen.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5835 16-05-2025
Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) archivaris die stelselmatig op onacceptabele wijze kritiek uit op leidinggevenden en collega's, de bedrijfsvoering en werkprocessen. Gedrag werknemer heeft negatief effect op werkvloer en bemoeilijkt samenwerking zeer.

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:5707 15-05-2025
Werkgever maakt zich schuldig aan verboden onderscheid op grond van chronische ziekte, door arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van werkneemster met uitgezaaide borstkanker niet te verlengen vanwege ontbreken van dekking door verzuimverzekering. Billijke vergoeding € 23.000.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:4506 01-04-2025
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zwangere werkneemster niet verlengd. Werkgeefster is geslaagd in bewijs dat zij daarbij geen verboden onderscheid wegens zwangerschap heeft gemaakt.

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:10149 01-04-2025
Arbeidsovereenkomst plaatsvervangend hoofd Arbeid bij de DJI ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft niet integer gehandeld door onder meer gedetineerden privézaken voor hem te laten verrichten, zoals het bewerken van metalen platen voor het bedrijf van werknemer.

Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9801 29-10-2024
Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zwangere werkneemster niet verlengd.

Vraag of werkneemster voldoende heeft gesteld om zwangerschapsdiscriminatie te kunnen doen vermoeden. Werkneemster krijgt gelegenheid zich uit te laten over geluidsopname.

Uitspraken zonder ECLI

Gerechtshof Amsterdam 03-06-2025
Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg terecht ontbonden; voldragen g-grond (in plaats van i-grond). Van werkneemster mocht worden verwacht dat zij de-escalerend zou zijn opgetreden tegen ex-partner die zich herhaaldelijk beledigend en dreigend heeft uitgelaten over (medewerkers van) werkgever.

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Onderaannemer aansprakelijk voor schade van ingeleende werker als gevolg van arbeidsongeval. Val van ladder ter hoogte van vier treden is geen huis-tuin-en-keukenongeval. Geen alledaagse en risicoloze handeling. Onderaannemer heeft niet voldaan aan zorgplicht.

Feiten

Werknemer is als uitzendkracht (in dienst van Benflex bv) ingehuurd door Corebouw B.V. Corebouw is door de aannemer van een nieuwbouwproject aangesteld als onderaannemer voor het plaatsen van vloeren. Op 30 juni 2020 heeft een ongeval plaatsgevonden op de bouwplaats van het nieuwbouwproject. Werknemer is van een ladder gevallen tijdens het uitvoeren van zijn werkzaamheden, met onder meer een gebroken enkel tot gevolg. Hieraan is hij op 13 juli 2020 geopereerd. Werknemer verzoekt in een deelgeschil te bepalen dat Corebouw aansprakelijk is voor de volledige schade van werknemer als gevolg van het ongeval van 30 juni 2020 en dat Corebouw en zijn verzekeraar gehouden zijn de volledige geleden en nog te lijden schade aan werknemer te vergoeden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Dat werknemer schade heeft geleden in de uitoefening van zijn werkzaamheden staat niet ter discussie. Daarom is de werkgever in beginsel aansprakelijk, tenzij hij stelt – en bij voldoende betwisting door de werknemer bewijst – dat hij aan zijn zorgplicht heeft voldaan. Corebouw stelt in dat kader dat sprake is van een alledaagse bezigheid. De kantonrechter gaat hier niet in mee. Op de eerste plaats vanwege het feit dat werknemer voor het uitvoeren van zijn opdracht continu/structureel op een ladder moest staan. Omdat hij zich bij het uitvoeren van de werkzaamheden langs de muur waaraan hij werkt verplaatste, moest hij ook steeds de ladder op- en afklimmen om deze te verplaatsen. Daarbij hield hij gereedschappen en materialen in een hand. Daar komt bij dat voorzienbaar is dat werknemer ter besparing van inspanning en het boeken van tijdwinst zal trachten de ladder zo min mogelijk te verplaatsen door met zijn arm zo ver mogelijk te reiken. Gelet op al deze omstandigheden is sprake van structurele blootstelling aan de mogelijke gevaren van het gebruik van een ladder. Als alledaagse en risicoloze activiteit is dit zeker niet te betitelen.

Hoewel het risico van een val van de ladder ter hoogte van vier treden (circa 1,20-1,40 meter) op zich niet groot is, wordt dit risico wel groter door het structurele gebruik zoals dat hiervoor is beschreven. Enerzijds omdat het risico, hoewel op zich niet groot, zich (veel) vaker voordoet, en de kans op een ongeval dus toeneemt, anderzijds omdat gewenning bij de werknemer een zekere blindheid voor het gevaar in de hand werkt. De kantonrechter overweegt verder dat niet is komen vast te staan dat Corebouw alle veiligheidsmaatregelen heeft genomen die redelijkerwijs van hem kunnen worden gevergd om ongevallen als het onderhavige te voorkomen. Corebouw heeft geen toezicht gehouden, terwijl dit in de gegeven omstandigheden wel van Corebouw verwacht had mogen worden, nu Corebouw niet bekend was met de manier waarop werknemer werkt en in hoeverre hij bijvoorbeeld de veiligheidsregels in acht neemt. Uiteraard wordt niet van Corebouw verwacht dat hij 'een mannetje naast werknemer zet om toezicht te houden', maar wel dat hij zich er zelf van overtuigt wat voor 'vlees hij in de kuip heeft'. Voorts is door werknemer niet de juiste ladder gebruikt. Corebouw stelt wel dat hij werknemer aangewezen heeft waar hij de juiste ladder kon vinden, maar hij heeft zich er niet van overtuigd dat de uitleg goed is begrepen en evenmin heeft hij zich ervan overtuigd dat werknemer de juiste ladder heeft gebruikt. Corebouw is dus aansprakelijk voor de schade als gevolg van het ongeval dat werknemer is overkomen.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 28-05-2025
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5163
Zaaknummer: 11419609 \ OV VERZ 24-59
Rechters: R.A.J. van Leeuwen
Advocaten: L. Brokken en B.M. Stroetinga
Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Vraag of extern personeel meetelt bij getalscriterium collectief ontslag kan niet worden beantwoord, omdat nationale verplichting tot plan voor het behoud van de werkgelegenheid niet voortvloeit uit de richtlijn collectief ontslag.

Feiten

Werkneemster (YG) is in 1992 in dienst getreden als senior projectmanager van Hôtel Plaza. Sinds 2017 zijn bij Hôtel Plaza elf werknemers werkzaam via GSF Jupiter. In september 2018 heeft de vennootschap Hôtel Plaza haar personeel meegedeeld dat grote renovatiewerkzaamheden aan het door haar beheerde hotel zouden worden uitgevoerd, met als gevolg dat de exploitatie van dit hotel gedurende ten minste twintig maanden zou worden stopgezet, en dat zij om die reden een procedure voor collectief ontslag om economische redenen zou inleiden ten aanzien van het gehele personeelsbestand, waardoor 29 van de 39 werknemers van haar personeelsbestand zouden worden getroffen. Artikel L. 1233|61, eerste alinea, van het arbeidswetboek bepaalt dat wanneer het plan voor ontslag betrekking heeft op ten minste tien werknemers binnen een periode van dertig dagen, de werkgever in ondernemingen met ten minste vijftig werknemers een plan voor het behoud van de werkgelegenheid moet opstellen en uitvoeren om ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te beperken. Er werd geen plan voor het behoud van de werkgelegenheid opgesteld en uitgevoerd voordat tot ontslag van de betrokken werknemers werd besloten. Volgens YG had Hôtel Plaza deze verplichting wel omdat de elf ingeleende werknemers tot 'het werknemersbegrip' behoorden van de richtlijn collectief ontslag en daarmee het getalscriterium van vijftig zou worden behaald. De verwijzende rechter wenst te vernemen of extern ingeleend personeel meetelt voor het getalscriterium van de richtlijn collectief ontslag.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Onbevoegd omdat nationale verplichting niet voortvloeit uit de richtlijn

Vastgesteld moet worden dat uit richtlijn 98/59 geen enkele verplichting voortvloeit om een

plan voor het behoud van de werkgelegenheid op te stellen en uit te voeren zoals het plan dat in het hoofdgeding aan de orde is, noch enig andere specifieke verplichting met betrekking tot de situatie die in het kader van dat geding aan de orde is. In dit verband zij eraan herinnerd dat het voornaamste doel van die richtlijn erin bestaat te waarborgen dat collectief ontslag wordt voorafgegaan door voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers alsmede voorlichting van de bevoegde overheidsinstantie. Volgens artikel 2, lid 2, van deze richtlijn heeft de raadpleging betrekking op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, alsook op de mogelijkheden om de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers. Krachtens artikel 2, lid 3, en artikel 3, lid 1, van die richtlijn moet de werkgever de bevoegde overheidsinstantie voorts in kennis stellen van elk plan voor collectief ontslag en haar de in die bepalingen bedoelde informatie en gegevens verstrekken (arrest van 17 maart 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, ECLI:EU:C:2021:208, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Uit deze krachtens richtlijn 98/59 op de werkgevers rustende verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving blijkt dus niet dat er in het kader van de procedure voor collectief ontslag om economische redenen een specifieke verplichting bestaat om een plan voor het behoud van de werkgelegenheid, zoals het plan waarin de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling voorziet, op te stellen en uit te voeren. Ook moet worden opgemerkt dat de drempel van 'ten minste 50 werknemers', waarboven de betrokken werkgever krachtens artikel L. 1233|61, eerste alinea, van het arbeidswetboek de verplichting wordt opgelegd om een plan voor het behoud van de werkgelegenheid op te stellen en uit te voeren, met geen van de in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn vastgestelde drempels overeenstemt. Bovendien moet in herinnering worden gebracht dat die richtlijn slechts een gedeeltelijke harmonisatie tot stand brengt van de regels betreffende de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag, namelijk de regels betreffende de bij dergelijke ontslagen te volgen procedure (arrest van 17 maart 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, ECLI:EU:C:2021:208, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dit verband moet worden opgemerkt dat artikel 5 van deze richtlijn de lidstaten de bevoegdheid heeft verleend om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan. Een bepaling van nationaal recht, zoals artikel L. 1233|61, eerste alinea, van het arbeidswetboek, die vereist dat wanneer het plan voor ontslag in ondernemingen met ten minste vijftig werknemers betrekking heeft op ten minste tien werknemers binnen een periode van dertig dagen, de werkgever een plan voor het behoud van de werkgelegenheid moet opstellen en uitvoeren om ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te beperken, kan dus in beginsel niet worden geacht binnen de

werkingssfeer van richtlijn 98/59 te vallen en blijft dus tot de bevoegdheid van de lidstaten behoren (zie in die zin het arrest van 21 december 2016, *AGET Iraklis*, C-201/15, ECLI:EU:C:2016:972, punt 33).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie
Datum uitspraak: 19-06-2025
ECLI: ECLI:EU:C:2025:464
Zaaknummer: C-419/24
Rechters: M.L. Arastey Sahún, B. Smulders en D. Gratsias
Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) archivaris die stelselmatig op onacceptabele wijze kritiek uit op leidinggevenden en collega's, de bedrijfsvoering en werkprocessen. Gedrag werknemer heeft negatief effect op werkvloer en bemoeilijkt samenwerking zeer.

Feiten

Werknemer is sinds 19 augustus 2019 in dienst bij de Gemeenschappelijke Regeling Historisch Centrum Limburg (hierna: HCL). De functie van werknemer is Medewerker Archieven en Collecties. Vanaf januari 2023 is werknemer meermaals aangesproken op zijn manier van communiceren en/of zijn gedrag. Zo heeft HCL in januari 2023 bij werknemer aangegeven dat zijn gedrag niet acceptabel is, niet productief en niet professioneel. Tijdens een overleg op 31 mei 2023 is werknemer uit zijn slof gesloten. Op 11 juli 2023 hebben partijen gesproken over de frustraties en irritaties van werknemer die bij herhaling tot incidenten hebben geleid. Verder is besproken dat deze irritaties hebben geleid tot frustraties in de vorm van onacceptabel gedrag richting zijn directe collega's en tot incidenten met collega's, dat dit zorgt voor spanningen bij collega's en dat zijn gedrag niet getolereerd kan worden. Volgens HCL is werknemer tijdens een overleg op 11 oktober 2023 op drie momenten verbaal uit zijn slof geschoten. Partijen hebben nadien meermaals met elkaar gesproken. Partijen hebben in januari 2024 een aantal afspraken gemaakt, waarbij onder meer is afgesproken dat zich in de komende periode van zes maanden geen incident voordoet waarbij bijvoorbeeld sprake is van een emotionele uitbarsting of stemverheffing. Op 16 en 17 juli 2024 is werknemer emotioneel uitgebarsten naar zijn coördinator en een andere collega. Nadat partijen met elkaar hadden gesproken, is werknemer op non-actief gesteld. Vervolgens heeft op initiatief van HCL nog een mediationtraject plaatsgevonden, maar dit is zonder positief resultaat beëindigd. HCL verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verwijt dat HCL werknemer maakt, ziet op de manier waarop werknemer zich gedraagt en uit. Het verweer van werknemer behelst eigenlijk niet

meer dan een blote ontkenning van de door HCL geuite bezwaren in zijn richting. Naar het oordeel van de kantonrechter kon werknemer hiermee niet volstaan. Van hem had verwacht mogen worden dat hij zijn verweer meer handen en voeten zou geven. Dat heeft hij echter nagelaten. De kantonrechter is van oordeel dat het gedrag van en de uitlatingen door werknemer zijn aan te merken als verwijtbaar handelen. Dat zijn gedrag voortkomt uit frustraties, het feit dat hij zich onbegrepen voelt en zijn privésituatie vormt geen rechtvaardiging voor zijn gedrag. Als werkgever hoeft HCL dergelijk gedrag niet te accepteren. Werknemer ondermijnt het gezag van HCL. Van werknemer mag worden verwacht dat hij zijn kritiek op een constructieve, professionele en respectvolle wijze uit en daarover een normaal gesprek in gepaste bewoordingen aangaat. Hierbij is van belang dat HCL werknemer meermaals tijdens gesprekken heeft aangesproken dat zijn houding en gedrag verbetering behoeven. Werknemer heeft dit ook erkend. HCL heeft werknemer vervolgens ook voldoende gelegenheid geboden om zijn houding en gedrag te verbeteren. Gebleken is dat zijn gedrag een negatief effect heeft op de werkvloer (onveilig gevoel) en de samenwerking onmogelijk maakt, althans zeer bemoeilijkt. Tegen deze achtergrond kan niet van HCL worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. Herplaatsing ligt niet in de rede. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt, onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 16-05-2025
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5835
Zaaknummer: 11624858 / AZ VERZ 25-35
Rechters: R.H.J. Otto
Advocaten: S.H.A.M. Dassen
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Opzegging arbeidsovereenkomst tijdens proeftijd van werkneemster met ADHD. Geen sprake van discriminatie wegens handicap of chronische ziekte. Verzoek werkneemster tot betaling schadevergoeding afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 14 oktober 2024 in dienst getreden van werkgever (een winkel/horecaonderneming) als verkoopmedewerker. Partijen zijn een proeftijd van twee maanden overeengekomen. Voorafgaand aan haar indiensttreding heeft werkneemster werkgever meegedeeld dat zij ADHD heeft en daarvoor medicatie gebruikt. Normaal gesproken is bij de horeca-afdeling één medewerker werkzaam. Op 1 november 2024 heeft werkneemster voor het eerst in haar eentje gewerkt. Zij heeft toen een paniekaanval gekregen en heeft daarna haar werkzaamheden die dag niet meer hervat. Om 11.38 uur heeft zij die dag uitgeklokt. Op 4 november 2024 heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd, omdat werkneemster de verwachtingen van werkgever niet heeft kunnen waarmaken, zodat hij heeft besloten niet verder te gaan met haar. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat sprake is van discriminatie wegens handicap of chronische ziekte. Zij verzoekt veroordeling van werkgever tot betaling van een schadevergoeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat het een werkgever in beginsel vrij staat een werknemer gedurende de proeftijd te ontslaan. Dat kan anders zijn als er bijvoorbeeld sprake is van discriminatie op grond van een handicap of een chronische ziekte. Werkneemster voert aan dat zij als gevolg van ADHD een paniekaanval heeft gehad op 1 november 2024. Volgens haar was werknemer daarvan op de hoogte en heeft hij haar daarom ontslagen. Dit betoog slaagt niet. Werkgever was inderdaad op de hoogte van het feit dat werkneemster ADHD heeft. Ook wist hij dat werkneemster op 1 november 2024 een paniekaanval heeft gehad. Werkgever ontkent echter dat hij op de hoogte was van enig verband tussen de paniekaanval en de ADHD van werkneemster. Werkneemster heeft in reactie op die betwisting niet verder onderbouwd dat werknemer wel van dit (gesteld) verband op de hoogte was. Dat sprake is geweest van

discriminatie op grond van een chronische ziekte, heeft werkneemster dus niet aannemelijk weten te maken. Het enige verwijt van werkneemster dat overeind blijft, is het feit dat werkgever de transitievergoeding te laat betaald heeft. De kantonrechter kan op basis van dit verwijt echter niet tot de conclusie komen dat werkneemster door die te late betaling in haar persoon is aangetast. Hieruit volgt dat de door haar gevorderde schadevergoeding wordt afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 16-05-2025
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5834
Zaaknummer: 11525995 AZ VERZ 25-12
Rechters: R.H.J. Otto
Advocaten: T.D.D. Loeffen en M.M.J.F. Sijben
Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet met wederzijds goedvinden geëindigd. Inleveren sleutels door werknemer kan niet als duidelijke en ondubbelzinnige instemming worden aangemerkt. Werkgever heeft arbeidsovereenkomst onregelmatig opgezegd en is gefixeerde schadevergoeding verschuldigd.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2024 voor de duur van twaalf maanden in dienst bij EDMO-Trading B.V. Op 7 januari 2025 heeft er een WhatsAppgesprek tussen partijen plaatsgevonden. Werknemer geeft daarin aan dat hij zich niet goed voelt en thuis blijft, waarop EDMO-Trading aangeeft 'Dit gaat niet werken zo' en 'Ik had graag voor het einde van dag de sleutels in de brievenbus'. Werknemer heeft na aandringen van EDMO-Trading diezelfde dag de sleutels in de brievenbus van EDMO-Trading gedeponeerd. De arbeidsovereenkomst is met ingang van 7 januari 2025 beëindigd. Werknemer verzoekt veroordeling van EDMO-Trading tot betaling van onder meer de gefixeerde schadevergoeding van € 2.720 bruto. Hij stelt zich op het standpunt dat EDMO-Trading de overeenkomst onregelmatig heeft opgezegd. EDMO-Trading voert verweer en stelt dat sprake is van beëindiging met wederzijds goedvinden, nu het inleveren van de sleutels door werknemer als daad van instemming moet worden beschouwd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter stelt vast dat op EDMO-Trading de stelplicht en, gelet op de betwisting door werknemer, bewijslast rust van zijn stelling dat de arbeidsovereenkomst per 7 januari 2025 met wederzijds goedvinden is beëindigd. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft zij hieraan niet voldaan. De woorden van werknemer in het WhatsAppbericht van 7 januari 2025, waaronder 'je hebt vandaag de sleutel in de brievenbus' en 'Sleutels liggen er in', kunnen naar het oordeel van de kantonrechter niet als een duidelijke en ondubbelzinnige instemming van werknemer met het eindigen van de arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. Uit de inhoud van de overgelegde WhatsAppgesprekken blijkt dat EDMO-Trading de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft

opgezegd. EDMO-Trading heeft tegen werknemer gezegd dat hij niet meer terug hoefde te komen en dat werknemer op dezelfde dag om 18.00 uur de sleutels moest inleveren. Op de vraag van werknemer of hij niet moest 'uitwerken' geeft EDMO-Trading aan dat zij niet wil dat hij nog komt werken en thuis moet blijven. Hierdoor heeft EDMO-Trading de arbeidsovereenkomst op 7 januari 2025 opgezegd zonder inachtneming van de wettelijke opzegtermijn van een maand. EDMO-Trading is de gefixeerde schadevergoeding ter hoogte van een maandsalaris verschuldigd. Voorts is zij de transitievergoeding ter hoogte van € 327,22 verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 05-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5379
Zaaknummer: 11577452/AZ/25-22
Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte
Advocaten: W.J.F. Geertsen en R.H.M. Wagemans
Wetsartikelen: 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op basis van (seksueel) grensoverschrijdend handelen door docent. Werkgever mag bewijzen dat docent een studente tijdens een rekenles van achteren bij haar borsten heeft aangeraakt. Beslissing aangehouden.

Feiten

Werknemer is vanaf 23 november 2009 in dienst bij een regionaal opleidingsinstituut voor mbo-onderwijs en volwasseneneducatie (hierna: werkgeefster). De functie van werknemer is docent BVE. Tijdens een gesprek op 2 december 2024 heeft een studente aan werkgeefster laten weten dat werknemer haar tijdens de les van donderdag 14 november 2024 van achteren zou hebben vastgepakt, waarbij hij haar borsten heeft aangeraakt. Werknemer is op 4 december 2024 geschorst met als reden dat er een intern onderzoek wordt ingesteld naar een klacht met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag bij een minderjarige studente. In het kader van het onderzoek zijn studenten, onder wie de betreffende studente, en ook werknemer gehoord. In het onderzoeksrapport van 20 december 2024 is geconcludeerd dat sprake is geweest van fysiek grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e- dan wel de g-grond. Werknemer is het niet eens met het verzoek en vindt dat het moet worden afgewezen. Hij betwist dat hij de studente op 14 november 2024 of op een andere dag bij haar borsten zou hebben aangeraakt. Hij zegt zich niet te herkennen in zulk gedrag en betwist daarmee de conclusie in het onderzoeksrapport. Volgens hem is het onderzoek niet deugdelijk uitgevoerd en rammelt het rapport aan alle kanten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kernvraag is of werknemer de studente tijdens een rekenles op 14 november 2024 van achteren bij haar borsten heeft aangeraakt. Als dit gedrag komt vast te staan, rechtvaardigt dit naar het oordeel van de kantonrechter ontbinding op de e-grond. Werkgeefster onderbouwt haar standpunt dat dit het geval is met een onderzoeksrapport, met de conclusie dat vastgesteld kan worden dat sprake is geweest van fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag door werknemer. Werknemer heeft ter zitting

verklaard dat hij zich niet kan herinneren dat er op 14 november 2024 iets bijzonders is gebeurd of dat hij de studente zou hebben aangeraakt. Volgens werknemer is hij door de onderzoekers alleen gevraagd naar een incident waarbij hij de betreffende studente uit de klas heeft gestuurd. Dit laatste lijkt ook te volgen uit het onderzoeksrapport. De kantonrechter is het met werknemer eens dat er bij lezing van het onderzoeksrapport vragen rijzen, zoals op welke datum wat precies is gebeurd en waargenomen door anderen. Twee studenten hebben gespreksverslagen ondertekend. Andere studenten, onder wie de studente in kwestie, zijn weliswaar gehoord, maar van gesprekken met hen zijn geen ondertekende gespreksverslagen. Ook zijn hun verklaringen niet opgenomen in het onderzoeksrapport. Er is voorts een aantal 'van horen zeggen'- verklaringen bij en er zijn studenten die verklaard hebben dat zij geen ongepaste dingen hebben gezien of ervaren. Al met al kan op basis van de inhoud van het onderzoeksrapport in combinatie met de naderhand overgelegde aantekeningen van verklaringen én de toelichting van werkgeefster op de zitting niet worden geconcludeerd dat werknemer op 14 november 2024 de studente van achteren bij haar borsten heeft aangeraakt en ook geen andere relevante duidelijke conclusie worden getrokken. Hierbij wordt mede in aanmerking genomen de stellige betwisting door werknemer. Werkgeefster krijgt conform haar bewijsaanbod daarom een bewijsopdracht ten aanzien van haar stelling dat werknemer de studente tijdens een rekenles op 14 november 2024 van achteren bij haar borsten heeft aangeraakt. Direct daarna mag werknemer eventueel (tegen)bewijs leveren, waarna partijen op elkaars bewijs mogen reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 05-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7005
Zaaknummer: 11554366 VZ VERZ 25-1053
Rechters: G.A. Vriezen
Advocaten: mr. dr. P. Kruit en I.I. Feenstra
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Anders dan kantonrechter kent hof wettelijke verhoging van 50% toe over te laat betaald salaris algemeen directeur/bestuurder.

Feiten

Atria is een stichting met (onder meer) als doel toonaangevend te zijn als landelijk en internationaal opererend kennisinstituut op het gebied van vrouwengeschiedenis en de emancipatie van vrouwen. Bij Atria was een vacature voor de positie van algemeen directeur/bestuurder. Werkneemster is door een van de bestuursleden van Atria benaderd om te solliciteren, hetgeen zij heeft gedaan. Zij is vervolgens op 1 oktober 2019 in dienst getreden als algemeen directeur-bestuurder. Partijen verschillen van mening over de juistheid van het door werkneemster verstrekte cv. In 2021 heeft een anoniem medewerkers-tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. Door medewerkers werd (stevige) kritiek op werkneemster geuit. Op 27 mei 2022 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Op 7 juli 2022 is een onderzoek naar (seksueel) grensoverschrijdend/intimiderend gedrag van werkneemster gestart. Uit de in dat kader gevoerde gesprekken, WhatsAppberichten, e-mailberichten, video-opnamen en persoonlijke logboeken van (voormalig) medewerkers van Atria, werd bekend dat werkneemster grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Van de 23 gesproken personen hebben 21 personen aangegeven intimiderend gedrag te hebben ervaren van werkneemster en hebben vijf personen aangegeven seksueel intimiderend gedrag van werkneemster te hebben ervaren. Bij brief van 5 december 2022 heeft Atria de vernietiging van de arbeidsovereenkomst met werkneemster ingeroepen op grond van bedrog, subsidiair dwaling. In de brief noemt Atria onder meer de onjuistheden in het cv en het (volgens haar grensoverschrijdende) gedrag van werkneemster. Op 22 december 2022 is tijdens de vergadering van Atria unaniem besloten tot het voorwaardelijk ontslag van werkneemster. De kantonrechter heeft in eerste aanleg voor recht verklaard dat de buitengerechtelijke vernietiging van de arbeidsovereenkomst door Atria geen stand kan houden en de arbeidsovereenkomst tussen partijen derhalve is blijven bestaan, en voor recht verklaard dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen evenmin is geëindigd als gevolg van het ontslagbesluit van 22 december 2022, nu sprake was van een ontslagverbod tijdens ziekte. Atria is veroordeeld tot loondoorbetaling vanaf december 2022. De wettelijke verhoging over het achterstallige salaris is gematigd tot nihil. Werkneemster

komt in hoger beroep met name op tegen die beperking van de wettelijke verhoging.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. In de heden in de procedure met zaaknummer 200.340.431 gegeven beschikking heeft het hof de vernietigingsverklaring van Atria wegens bedrog dan wel dwaling, onder de aanzegging aan werkneemster dat zij het gedurende het gehele dienstverband uitbetaalde salaris diende te retourneren, zeer kwalijk geacht. Als gevolg van die verklaring heeft werkneemster gedurende lange tijd geen inkomen ontvangen. Het hof acht geen gronden aanwezig om de wettelijke verhoging over dit te laat betaalde salaris op een lager percentage dan 50% te bepalen. Het hof veroordeelt Atria dan ook tot betaling van 50% aan wettelijke verhoging over het door de kantonrechter toegekende achterstallig salaris.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 10-06-2025
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1523
Zaaknummer: 200.340.415/01
Rechters: G.C. Boot, A.S. Arnold en M. Kullmann
Advocaten: M.L. Sterrenberg en H.A. van Hapert
Wetsartikelen: 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is met aanzegging einde arbeidsovereenkomst de toezegging met betrekking tot verlenging arbeidsovereenkomst niet nagekomen. Werknemer heeft recht op billijke vergoeding (€ 2.174,10). Heimelijk opnemen gesprekken door werknemer getuigt niet van correcte omgangsvormen.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2024 in dienst bij Venture Group B.V. als Senior Jurist met een loon van € 6.588,13 bruto per maand, met een vakantietoeslag van 8%. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, namelijk twaalf maanden. Op 4 september 2024 hebben partijen een voortgangsgesprek gevoerd. In dit gesprek heeft de directeur van Venture Group aangegeven de indruk te hebben dat werknemer nog niet op het gewenste niveau zit. Partijen hebben voorts gesproken over de verlenging van de arbeidsovereenkomst. Venture Group heeft onder meer bij werknemer aangegeven nog niet definitief te hebben besloten of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd wordt verlengd. Op 14 november 2024 heeft Venture Group het einde van de arbeidsovereenkomst tussen partijen aangezegd per 1 januari 2025. Werknemer verzoekt toekenning van een billijke vergoeding. Hij heeft aan zijn verzoek ten grondslag gelegd dat Venture Group aan hem een toezegging heeft gedaan voor een verlenging van zijn aflopende arbeidsovereenkomst, in de vorm van een aanbod, en dat werknemer dat aanbod heeft aanvaard. Door vervolgens de arbeidsovereenkomst niet te verlengen heeft Venture Group volgens werknemer ernstig verwijtbaar gehandeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Werkgever is toezegging niet nagekomen

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer, gezien het verloop van het gesprek op 4 september 2024 en de bewoordingen van de directeur van Venture Group, de verklaringen van

Venture Group heeft kunnen en mogen opvatten als een toezegging dat zijn dienstverband na het verstrijken van de bepaalde tijd in ieder geval voor enige tijd zou worden voortgezet. Verder past het gespreksverslag van dat gesprek meer bij de veronderstelling dat de directeur er op dat moment ook van uitging dat de arbeidsovereenkomst in ieder geval zou worden voortgezet, dan dat hij de mogelijkheid openliet dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd. Hoewel duidelijk is dat de directeur zijn bedenkingen had bij het niveau van de werkzaamheden van werknemer, en hij om die reden nog geen beslissing had genomen over het voortzetten van de arbeidsrelatie, had het van Venture Group als werkgever verwacht mogen worden dat hij, als hij aan het voortzetten van de arbeidsrelatie een voorwaarde had willen verbinden, in die zin dat ook het niet voortzetten daarvan tot de opties behoorde, daarover bij werknemer geen enkele twijfel had laten bestaan. Gelet op het voorgaande is Venture Group, met zijn aanzegging van 14 november 2024, de eerder door hem gedane toezegging met betrekking tot verlenging van de arbeidsovereenkomst niet nagekomen. Dat levert ernstig verwijtbaar handelen op, zodat werknemer recht heeft op een billijke vergoeding.

Hoogte billijke vergoeding

De kantonrechter gaat ervan uit dat Venture Group de arbeidsrelatie, indien hij de gedane toezegging was nagekomen, zou hebben voortgezet voor de duur van twee maanden. Voor dit oordeel is van belang dat uit de gesprekken tussen partijen duidelijk blijkt dat er twijfel bestond over het niveau van functioneren van werknemer. Werknemer is hierdoor twee maanden aan inkomen misgelopen. Wel heeft hij een WW-uitkering ontvangen, die in mindering wordt gebracht op de billijke vergoeding. Van dit bedrag wijst de kantonrechter 50% toe als billijke vergoeding, daarmee uitkomend op een bedrag van € 2.174,10. Hierbij weegt mee dat werknemer gesprekken met de directeur heimelijk heeft opgenomen, iets wat niet getuigt van correcte omgangsvormen die een werknemer tegenover een werkgever in acht zou moeten nemen, en dat werknemer die opgenomen gesprekken als pressiemiddel richting Venture Group gebruikt heeft.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 10-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3946
Zaaknummer: 11554307 \ EJ VERZ 25-46
Rechters: G.W.G. Wijnands
Advocaten: N. Keller en H.M. Wiechers
Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verrekent te veel betaald salaris met volgende salaris. Werkneemster verzoekt betaling, nu werkgeefster ten onrechte loon heeft ingehouden. Ook geen sprake van aanzegging. Vergoeding naar evenredigheid verminderd.

Feiten

Werkneemster is sinds 25 maart 2022 in dienst bij werkgeefster. Na enkele tijdelijke oproepcontracten werkte zij sinds 1 februari 2024 op basis van een jaarcontract voor 24 uur per week als pedagogisch medewerkster. Op 29 december 2024 heeft werkgeefster haar personeel geïnformeerd dat in het verleden fouten zijn gemaakt bij de registratie van pauze-uren, waardoor salarissen en emolumenten onjuist zouden zijn berekend. Volgens werkgeefster had werkneemster over 2024 bruto € 1.219,35 te veel ontvangen. Er is daarnaast een correctie toegepast op haar vakantiegeld (€ 70,49) en op verlofuren (€ 98,42). Ondanks dat werkneemster bezwaar maakte, heeft werkgeefster in december 2024 een bedrag van € 1.388,21 op haar loon ingehouden. Op 21 januari 2025 heeft werkneemster laten weten haar arbeidsovereenkomst niet te willen verlengen. Zij is per 4 februari 2025 elders aan het werk gegaan. Bij brieven van 13 februari en 6 maart 2025 heeft haar gemachtigde bezwaar gemaakt tegen de inhouding van het loon en aanspraak gemaakt op betaling van het volledige loon, wettelijke rente, wettelijke verhoging, incassokosten en de aanzegvergoeding, nu werkgeefster haar niet tijdig had geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van het tijdelijke contract.

Werkneemster verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van een schadevergoeding wegens het niet nakomen van de aanzegverplichting. Primair vordert zij vergoeding over de volledige maand januari 2025, subsidiair over de periode tot het moment waarop zij zelf te kennen heeft gegeven het dienstverband niet te willen voortzetten. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om werkgeefster te veroordelen tot betaling van € 1.388,21 bruto inzake ten onrechte ingehouden loon in de maand december 2024, wettelijke rente en wettelijke verhoging. Werkgeefster heeft geen verweerschrift ingediend en is ook niet verschenen op de mondelinge behandeling.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkgeefster geen schriftelijke aanzegging heeft gedaan, terwijl dat wettelijk verplicht is bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Omdat werkneemster op 20 januari 2025 zelf te kennen gaf het dienstverband niet te willen voortzetten, is de vergoeding beperkt tot het deel van de maand waarin zij nog in onzekerheid verkeerde. De aanzegvergoeding wordt daarom vastgesteld op € 1.223,23 netto.

Ten aanzien van de inhouding op het loon stelt de kantonrechter vast dat werkgeefster haar stelling dat er te veel loon zou zijn betaald wegens foutieve pauzeregistratie, niet heeft onderbouwd. Werkneemster heeft gemotiveerd betwist dat zij pauzes heeft genoten waarvoor geen recht op loon bestond. Daarom wordt het ingehouden bedrag van € 1.388,21 bruto volledig toegewezen. De wettelijke rente over zowel het achterstallige loon als de aanzegvergoeding wordt toegewezen vanaf 1 maart 2025.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland
Datum uitspraak: 28-05-2025
ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2025:2340
Zaaknummer: 11627082 \ AR VERZ 25-19
Rechters: R. Giltay
Advocaten: P. Bots
Wetsartikelen: 7:668 BW

RECHTSPRAAK

Is de CAO voor het Uitgeversbedrijf op de arbeidsovereenkomst van werknemer van toepassing (geweest)? Volgens werknemer is dit het geval en daarom zouden relatie- en concurrentiebedingen nietig zijn. Werknemer vordert tevens achterstallig loon.

Feiten

Werknemer is sinds 1 januari 2005 in dienst bij werkgeefster, sinds 1 januari 2011 op basis van een arbeidsovereenkomst als formulemanager. Werknemer vraagt de kantonrechter te verklaren dat de CAO voor het Uitgeversbedrijf (hierna: de cao) op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, waardoor de relatie- en concurrentiebedingen nietig zouden zijn. Daarnaast verzoekt hij dat deze bedingen worden vernietigd of gematigd voor de periodes waarin de cao niet algemeen verbindend was verklaard, of, als de cao helemaal niet van toepassing is, datzelfde subsidiair voor alle periodes.

Verder vordert werknemer betaling van achterstallig loon, opgebouwde vakantietoeslag, overuren, de maximale wettelijke verhoging daarover, wettelijke rente, buitengerechtelijke kosten en de bijbehorende salarisspecificaties. Ook wil hij dat werkgeefster 552,75 uur bijschrijft op zijn tijd-voor-tijd-saldo, op straffe van een dwangsom.

Oordeel

Op 24 oktober 2024 is werkgeefster failliet verklaard. Omdat de vorderingen van werknemer al vóór die datum waren ingesteld, is de procedure van rechtswege geschorst voor zover het gaat om geldvorderingen zoals achterstallig loon, vakantietoeslag, overuren, wettelijke verhoging, rente en incassokosten. Ook de vordering tot bijschrijving van overuren op het tijd-voor-tijd-saldo wordt als zodanig gezien en is daarom geschorst. De vordering tot het verstrekken van salarisspecificaties houdt verband met de geschorste vorderingen en wordt aangehouden.

De overige vorderingen, waaronder de vraag of de cao van toepassing is en of de relatie- en concurrentiebedingen nietig of vernietigbaar zijn, worden wel beoordeeld. De kantonrechter oordeelt dat de cao niet uitdrukkelijk tussen partijen is overeengekomen, maar wel van toepassing is (geweest) op grond van de algemeenverbindendverklaring en de aard van het

werk. Werknemer werkte als hoofdredacteur van een sportvakblad, wat onder de werkingssfeer van de cao valt. Hierdoor geldt de cao voor de arbeidsovereenkomst tijdens de periodes dat deze algemeen verbindend is verklaard. Omdat de cao concurrentiebedingen verbiedt voor journalisten, zijn de relatie- en concurrentiebedingen in strijd met de cao en dus nietig in de betreffende periodes. Voor de overige periodes vernietigt de kantonrechter de bedingen alsnog, omdat werknemer hierdoor onbillijk wordt benadeeld. Zijn specialisatie maakt overstap naar ander werk lastig en werkgeefster heeft geen zwaarwegend belang aangevoerd om hem aan de bedingen te houden. De overige, niet-geschorste vorderingen hoeven daarom niet verder te worden behandeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 28-05-2025
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2524
Zaaknummer: 11299679
Rechters: D.A. van Steenbeek
Advocaten: A.J. Heijman
Wetsartikelen: 7:653 BW en 2 Wet AVV

RECHTSPRAAK

Klachten over leerkracht zorgen voor overplaatsing naar andere school. Leerkracht meldt zich vervolgens ziek. Geen sprake van arbeidsongeschiktheid. Werkgeefster staakt loonbetaling.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 augustus 2012 in dienst bij werkgeefster als leerkracht op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Zij werkte op school 1 in de bovenbouw en werkte daarbij nauw samen met collega X. In 2023 en 2024 komen er bij school 1 klachten van ouders binnen over werkneemster en in mindere mate ook over X. Er wordt aangegeven dat kinderen zich onveilig zouden voelen in de klas. Dit leidt tot spanningen tussen werkneemster en X enerzijds en de schoolleiding anderzijds. Werkgeefster stelt werkneemster vrijwillige overplaatsing voor, maar als zij daarmee niet instemt, besluit werkgeefster op 9 juli 2024 tot overplaatsing naar school 2 op grond van artikel 10.5 van de cao, wegens zwaarwichtige omstandigheden. Een van de redenen is dat ouders van 31 leerlingen hebben aangegeven hun kinderen van school te halen als werkneemster en X in de bovenbouw blijven lesgeven.
X wordt overgeplaatst naar een school in plaats 3. Werkneemster heeft vooraf tegen het overplaatsingsbesluit zienswijzen ingediend, maar maakt geen gebruik van de beroepsmogelijkheid. Op 8 juli 2024 meldt zij zich ziek. De bedrijfsarts stelt op 15 juli 2024 vast dat er sprake is van verstoorde arbeidsverhoudingen en adviseert mediation. Een gesprek op 27 augustus 2024 leidt niet tot een oplossing en ook mediation biedt geen uitkomst. Op 18 december 2024 meldt werkneemster zich opnieuw ziek.

De bedrijfsarts meldt haar op 17 januari 2025 hersteld en adviseert opnieuw overleg. Werkneemster en X benaderen op 22 en 23 januari 2025 de nieuwe bestuurder met het verzoek tot een gezamenlijk gesprek. De bestuurder geeft aan dat het besluit tot overplaatsing niet wordt teruggedraaid. De gemachtigde van werkneemster laat weten dat zij een exitregeling wil bespreken. Wanneer een voorstel uitblijft en werkneemster zich opnieuw ziek meldt, wordt zij opgeroepen om op 11 februari 2025 op school 2 te verschijnen, met een waarschuwing voor een loonstop. De bestuurder nodigt werkneemster uit voor een gesprek op 20 februari, maar wijst deelname van X aan dit gesprek af. Daarop wordt de afspraak afgezegd. Een schikking volgt niet. De bestuurder roept werkneemster op om op 27 februari op school 2

te verschijnen en kondigt een loonstop aan. Werkneemster verschijnt niet. Werkgeefster meldt op 28 februari 2025 dat de salarisbetaling wordt gestaakt. Werkneemster vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van het loon vanaf 27 februari 2025 tot de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn beëindigd, de wettelijke verhoging over het achterstallig loon en de wettelijke rente.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op basis van de rapportages van de bedrijfsarts kan worden vastgesteld dat bij werkneemster geen sprake is van arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte. Zij heeft daarom geen recht op loondoorbetaling op grond van artikel 7:629 BW. Werkneemster beroept zich op artikel 7:628 BW, dat bepaalt dat de werkgever het loon moet doorbetalen tenzij het niet verrichten van werk in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Ook bij zogenoemde situatieve arbeidsongeschiktheid, waarin psychische of lichamelijke klachten het gevolg zijn van werkomstandigheden, kan er recht op loon zijn, mits de werknemer meewerkt aan het wegnemen van die oorzaak.

Volgens de kantonrechter komt het niet verrichten van werk in dit geval voor rekening van werkneemster. Ook als er sprake zou zijn van situatieve arbeidsongeschiktheid door een verstoorde arbeidsverhouding, heeft werkneemster onvoldoende gedaan om de situatie te verbeteren. Zo blijkt uit haar verzoek tot een gesprek met de bestuurder, samen met collega X, dat zij vooral het besluit tot overplaatsing opnieuw wilde bespreken. De bestuurder had echter al duidelijk gemaakt dat het besluit niet zou worden teruggedraaid en was bereid tot individuele gesprekken. Dat werkneemster daar niet op is ingegaan, komt voor haar rekening. Verder had redelijkerwijs van werkneemster verwacht mogen worden dat zij op school 2 aan het werk zou gaan. Hoewel haar wens om eerst tot een oplossing te komen begrijpelijk is, is er al lange tijd zonder resultaat geprobeerd tot een oplossing te komen. Werkneemster heeft sindsdien geen werk verricht, terwijl zij wel werd doorbetaald. Gezien het uitblijven van medewerking en het gebrek aan andere bijzondere omstandigheden, mocht werkgeefster op 27 februari 2025 de loonbetaling staken. De kantonrechter wijst de loonvordering van werkneemster, inclusief de wettelijke verhoging en rente daarom af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 04-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2657
Zaaknummer: 11610432 UV EXPL 25-78
Rechters: D.A. van Steenbeek
Advocaten: P. Raven en J.W. Janse-Velema

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst plaatsvervangend hoofd Arbeid bij de DJI ontbonden op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer heeft niet integer gehandeld door onder meer gedetineerden privézaken voor hem te laten verrichten, zoals het bewerken van metalen platen voor het bedrijf van werknemer.

Feiten

Werknemer is per 14 oktober 1997 in dienst getreden bij de Staat der Nederlanden (hierna: DJI). Werknemer werkt sinds 1 oktober 2007 als plaatsvervangend hoofd Arbeid. In november 2024 vernam de DJI dat werknemer collega's en gedetineerden had gevraagd metalen platen voor hem te bewerken, voor zijn eigen metaalbedrijf. Werknemer heeft dit bevestigd. Volgens werknemer zijn de platen behandeld op een moment dat er geen productie was. Werknemer had al eerder te horen gekregen dat hij geen opdrachten meer voor zijn eigen bedrijf mocht verstrekken in verband met risico's van belangenverstrengeling. Ook werd werknemer ermee geconfronteerd dat hij oud ijzer inleverde, terwijl niet duidelijk was waar de opbrengsten eindigden. Na het gesprek is werknemer geschorst. Nadat enkele getuigen zijn gehoord, is werknemer nogmaals gesproken. Hij gaf onder meer aan dat hij gedetineerden een bootzeil had laten maken voor zijn zoon. Bij brief van 17 december 2024 heeft de DJI werknemer geïnformeerd dat de DJI de arbeidsovereenkomst wenste te beëindigen. De DJI verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen. Werknemer verzoekt om afwijzing, en voert aan al 27 jaar in dienst te zijn bij de DJI en een goede staat van dienst te hebben.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Wat de bewerking van de platen betreft, is, hetgeen werknemer zich heeft moeten realiseren, niet sprake geweest van gepast privégebruik, omdat werknemer het normale werkproces bij de DJI heeft verstoord door gedurende ongeveer een uur beslag te leggen op een machine van de DJI en door beslag te leggen op de werktijd van een collega en de tijd en werkkracht van een gedetineerde. Door de platen desondanks door de afdeling Arbeid te laten bewerken, heeft werknemer niet integer gehandeld. Dit is hem ernstig

aan te rekenen. Dat het niet aangaat om bedrijfseigendommen weg te nemen, spreekt voor zich, ook zonder dat DJI dit expliciet verbiedt. Door desondanks afvalhout mee te nemen, heeft werknemer eveneens niet integer gehandeld. Omdat hij het afvalhout heeft weggenomen nadat hij te horen had gekregen dat dit niet de bedoeling was, is hem dit ernstig aan te rekenen. En ook door de afdeling Textiel te vragen om het bootzeil gratis te repareren, heeft werknemer niet integer gehandeld. Nu werknemer niet heeft mogen uitsluiten dat voor de reparatie gebruik zou worden gemaakt van de werkkracht van één of meer gedetineerden, is hem dit opnieuw ernstig aan te rekenen. Ernstig aan te rekenen valt werknemer ook dat hij zonder in- of uitvoerbewijs zaken bij Pi Alphen heeft binnen- en buiten gebracht, omdat dit een ernstige overtreding is van de bij DJI geldende veiligheidsvoorschriften. Werknemer heeft het als onprettig ervaren om op zijn integriteit te worden aangesproken, maar dat levert op zich (objectief) gezien geen onveiligheid op. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden vanwege ernstig verwijtbaar handelen. Feiten waaruit volgt dat werknemer tijdens zijn lange dienstverband anderszins niet goed heeft gefunctioneerd, zijn niet voldoende gebleken. Dit, in combinatie met het feit dat werknemer, terwijl hij inmiddels 54 is, nieuw werk zal moeten vinden, leidt ertoe dat hij op grond van artikel 7:673 lid 8 BW aanspraak heeft op betaling van de helft van de transitievergoeding. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 01-04-2025
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:10149
Zaaknummer: 11519008 EJ VERZ 25-80264
Advocaten: E. Bergsma, F.J.H. Krumpelman en mr. C. van Rijsselberg
Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 9 sub b BW en 7:673 lid 8 BW

RECHTSPRAAK

De Gemeente Bronckhorst kon in redelijkheid komen tot indeling van de functie van werknemer in een bepaalde functiegroep. De vorderingen van werknemer ten aanzien van een aanpassing met terugwerkende kracht worden afgewezen.

Feiten

Werknemer is per 1 maart 1998 aangesteld bij de Gemeente Bronckhorst (hierna: de Gemeente) en is per 1 januari tot 1 maart 2020 op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij de Gemeente, in de functie van consulent A. In verband met een herwaardering van de functies, is werknemer verzocht een omschrijving van zijn werkzaamheden te verstrekken. Met terugwerkende kracht is werknemer per 1 januari 2018 geplaatst in het generieke functieprofiel Beleidsmedewerker B. Werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen dit besluit. De Gemeente heeft een externe waarderingsdeskundige ingeschakeld die heeft geconstateerd dat er onvoldoende redenen waren om tot een hogere schaal te komen. Nadat werknemer is gehoord door de Bezwarencommissie Personele Aangelegenheden, die de bezwaren van werknemer gegrond heeft geacht, heeft de Gemeente op 11 juli 2019 bij beslissing op bezwaar het bezwaar van werknemer ongegrond verklaard en het besluit gehandhaafd. Op 13 augustus 2019 heeft werknemer zich ziek gemeld. Daarnaast is werknemer tegen de beslissing op bezwaar in beroep gegaan. Na het afronden van een mediationtraject is aan werknemer op zijn verzoek per 1 maart 2020 eervol ontslag verleend. Op 2 november 2020 heeft de bestuursrechter geoordeeld dat de inpassing van de functie van werknemer in de functie van Beleidsmedewerker B onhoudbaar is en dat het besluit moet worden vernietigd. De Gemeente heeft aangegeven uitvoering te geven aan de uitspraak ten aanzien van het functiewaarderingssysteem. Vervolgens heeft de Gemeente meegedeeld dat de functie van werknemer werd omgezet naar Medewerker Beleidsuitvoering I met salarisschaal 10. Naar aanleiding van deze beslissing heeft werknemer een verzoek om advies ingediend bij de Regionale Geschillencommissie, die heeft geadviseerd dat de functiegroep ‘advies’ niet passend is voor de functie van werknemer, omdat de functie van werknemer vooral gericht is op de advisering over beleidsuitvoerende vraagstukken en niet op structurele en substantiële beleidsadvisering en -ontwikkeling. De Gemeente heeft dit advies

overgenomen, en heeft de indeling van de functie van werknemer in het normprofiel Medewerker Beleidsvoering I in stand gelaten. Werknemer vordert dat de kantonrechter de Gemeente gebiedt om alsnog zorg te dragen voor een correcte inpassing van de door werknemer verrichte werkzaamheden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De werkgever heeft een zekere beoordelingsvrijheid bij de functie-indeling. De kantonrechter moet daarom slechts beoordelen of de werkgever binnen deze grenzen in redelijkheid tot zijn besluit heeft kunnen komen. De Gemeente heeft haar beslissing tot inpassing van de functie gebaseerd op de werkzaamheden die werknemer verrichtte in 2018. De Gemeente heeft deze werkzaamheden echter – anders dan werknemer voorstaat – niet aangemerkt als werkzaamheden die in de functiegroep Ontwikkeling thuishoren, omdat de taken en werkzaamheden van werknemer niet het initiëren en/of ontwikkelen van extern gericht beleid omvatten. Verder heeft de Gemeente aangevoerd dat de concrete taken en werkzaamheden moeten worden geobjectiveerd, in die zin dat de taken en werkzaamheden van werknemer structureel, substantieel en opgedragen moet zijn. Dat brengt mee dat ook als een deel van de taken en werkzaamheden van werknemer bestond uit het initiëren, ontwikkelen, uitvoeren en actualiseren van integrale en strategische beleidskaders, dit nog niet met zich meebrengt dat de Gemeente zijn functie had moeten inpassen in een hogere functiegroep. Van belang is dat werknemer zelf heeft geschreven dat het hoofddoel van zijn functie inhoudt het financieel in control brengen en houden van de Gemeente. De door werknemer gegeven beschrijving van de werkzaamheden die daarbij horen, zijn naar het oordeel van de kantonrechter met name gericht op uitvoering van wet- en regelgeving en het maken van intern beleid. Verder is nog van belang dat de adviezen en uitspraken van verschillende instanties die in het geschil tussen werknemer en de Gemeente zijn gegeven en gedaan, het standpunt van de Gemeente onderschrijven. De vorderingen van werknemer worden afgewezen. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 11-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4429
Zaaknummer: 11437228 \ CV EXPL 24-3498
Rechters: S.E. Sijsma
Advocaten: M.J. Kolijn-van de Merwe
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Loonvordering en vordering wedertewerkstelling afgewezen, omdat niet is gebleken dat vorderingen werknemer in bodemprocedure een voldoende aannemelijke kans van slagen hebben. Ook is sprake van een restitutierisico, aangezien loon in beginsel wordt uitgegeven.

Feiten

Werknemer is in dienst (geweest) van De Duurzame Jongens B.V. Werknemer vordert in kort geding onder andere loonbetaling (bij ziekte) vanaf 17 april 2025, omdat hij van mening is dat hij nog steeds in dienst is van De Duurzame Jongens. Ook vordert hij wedertewerkstelling, in overeenstemming met zijn medische beperkingen en re-integratieverplichtingen, zoals vastgesteld door de bedrijfsarts. De Duurzame Jongens stelt zich op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst op 17 april 2025 van rechtswege is geëindigd, omdat de laatste (derde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd was aangegaan, voor de duur van zes maanden. De beëindiging is volgens haar tijdig aangezegd per e-mail van 6 maart 2025.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het geschil draait om de vraag of de derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zoals door De Duurzame Jongens overgelegd, door werknemer zelf is ondertekend. Werknemer ontkent dit stellig. Om te kunnen vaststellen of de handtekening op de arbeidsovereenkomst door werknemer is gezet, is nadere bewijslevering noodzakelijk. De bewijslast ligt bij De Duurzame Jongens. In deze procedure is echter geen plaats voor die nadere bewijslevering. Daarvoor zal een bodemprocedure aanhangig moeten worden gemaakt. Gelet op hetgeen partijen in deze procedure hebben aangevoerd acht de kantonrechter de kans dat De Duurzame Jongens in die bewijslevering slaagt niet onaannemelijk. Het is in dit kort geding dan ook niet gebleken dat de vorderingen van werknemer in een bodemprocedure een voldoende aannemelijke kans van slagen hebben. Daarom kunnen zijn vorderingen in deze procedure niet worden toegewezen, temeer niet gelet op het restitutierisico, aangezien loon in beginsel wordt uitgegeven. De vorderingen worden dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 12-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5695
Zaaknummer: 11693587 CV EXPL 25-2165
Rechters: A.P.A. Bisscheroux
Advocaten: M. Rahnama'i en J.A. Houben-Timmermans
Wetsartikelen: 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen Hongaarse arbeidsmigranten en uitzendbureau niet aangetoond. Verrichten van werkzaamheden bij inlener staat wel vast. Inlener is op grond van artikel 7:616a BW hoofdelijk aansprakelijk voor betaling van loon.

Feiten

Zes Hongaarse arbeidsmigranten hebben werkzaamheden verricht bij vleesbewerkende bedrijven (hierna: de inlener). Werkers stellen dat zij op verschillende data naar Nederland zijn gereisd om te werken. Via een tussenpersoon zijn zij in contact gekomen met uitzendbureau X (hierna: het uitzendbureau), dat hen volgens werkers heeft uitgeleend aan de inlener om slagerswerkzaamheden te verrichten. Ook heeft het uitzendbureau huisvesting voor hen geregeld, aldus werkers. Werkers stellen dat zij allen op 8 november 2024 door of in opdracht van het uitzendbureau mondeling op staande voet zijn ontslagen, omdat zij hun werkzaamheden niet goed genoeg zouden hebben verricht. Werkers verzoeken onder meer een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomsten niet rechtsgeldig zijn opgezegd en hoofdelijke veroordeling van het uitzendbureau en de inlener tot doorbetaling van loon. Werkers houden de inlener op grond van artikel 7:616a BW hoofdelijk aansprakelijk voor de loonbetalingen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Geen arbeidsovereenkomsten met uitzendbureau

Er is naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende grond voor de conclusie dat sprake is van arbeidsovereenkomsten tussen werkers en het uitzendbureau en dat zij in verband daarmee door het uitzendbureau van huisvesting zijn voorzien. De echtheid van de door werkers overgelegde werkgeversverklaringen is door het uitzendbureau gemotiveerd betwist en de toelichting van werkers ter zitting biedt geen aanknopingspunten om ervan uit te gaan dat deze verklaringen daadwerkelijk door of namens het uitzendbureau zijn afgegeven. Andere gegevens die duiden op arbeidsovereenkomsten tussen werkers en het uitzendbureau

zijn er niet. De verzoeken van werkers worden afgewezen voor zover deze zijn gericht tegen het uitzendbureau.

Inlener hoofdelijk aansprakelijk voor loonbetaling

De inlener erkent dat vijf van de zes werkers (kort) via een uitzendbureau bij haar werkzaam zijn geweest. De inlener heeft niet betwist dat dit is geweest in de door werkers gestelde periodes en heeft evenmin betwist dat aan hen over die periodes geen loon is betaald. Dat betekent dat de inlener als opdrachtgever op grond van artikel 7616a BW in beginsel hoofdelijk aansprakelijk is voor de betaling van het loon aan de vijf werkers over die periodes tot 8 november 2024. Dat is anders (vgl. art. 7:616a lid 2 BW) indien de inlener aannemelijk maakt dat hem, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan worden verweten dat het loon niet is voldaan. Daarvoor heeft de inlener echter onvoldoende feiten en omstandigheden gesteld. Het verzoek de inlener te veroordelen tot betaling van loon is dan ook toewijsbaar voor zover het vijf van de zes werkers betreft en voor zover het gaat over de periode tot 8 november 2024.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 20-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4497
Zaaknummer: 11465656 HA 24-91
Rechters: L.J.P. Lambooij
Advocaten: M. Bakhuis en I.F.V. Diepenmaat
Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:690 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster heeft geen recht op twee extra periodieken vanwege bevordering. Aan werkneemster is hogere salarisschaal toegekend, maar binnen dezelfde functie. Geen sprake van 'bevordering tot een functie' als bedoeld in cao Gehandicaptenzorg.

Feiten

Werkneemster is op 1 april 2016 in dienst getreden bij werkgeefster. De bij haar functie behorende salarisschaal is FWG 60. Per 1 januari 2023 is werkneemster bevorderd. Op grond van artikel 4:11 lid 1 van de van toepassing zijnde cao Gehandicaptenzorg (hierna: de cao) is het salaris van werkneemster per 1 januari 2023 ingeschaald in FWG 65 en is haar salaris met twee periodieken verhoogd. De functie kent bij werkgeefster twee salarisschalen: FWG 65 en FWG 70. Om in aanmerking te komen voor FWG 70 diende werkneemster eerst meer kennis en ervaring op te doen in deze functie. Afgesproken werd dat partijen daarover in september 2024 met elkaar in gesprek zouden gaan. In oktober 2024 bevestigde werkgeefster dat werkneemster in aanmerking kwam voor FWG 70. Werkneemster is van mening dat zij op grond van artikel 4:11 lid 1 van de cao recht heeft op twee periodieken, omdat zij (gaandeweg) bevorderd is naar een hogere salarisschaal en dat betekent dat zij een andere functie heeft gekregen. Werkgeefster is van mening dat zij de cao correct heeft toegepast en dat werkneemster alleen per 1 januari 2023 een nieuwe functie is gaan vervullen.

Oordeel

Anders dan werkneemster is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster artikel 4:11 lid 1 van de cao correct heeft toegepast. Dit artikel luidt: *'Bij bevordering tot een functie (onderstreping kantonrechter) welke is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt het salaris ontleend aan de salarisschaal van de nieuwe functie, met dien verstande dat het tot dan toe genoten salaris met 2 periodieken wordt verhoogd en het nieuwe salaris tenminste gelijk moet zijn aan het minimum van de salarisschaal van de functie waarnaar de werknemer wordt bevorderd, doch nimmer meer mag bedragen dan het maximum van de bij deze hogere functie behorende schaal.'* Werkgeefster heeft, toen werkneemster per 1 januari 2023 werd bevorderd, haar salaris ingedeeld in FWG 65 en met twee periodieken verhoogd. Dit is geheel conform artikel 4:11 lid 1

van de cao. In april 2023 en april 2024 heeft werkneemster vervolgens de jaarlijkse periodieke verhoging gekregen. Volgens werkneemster is per 1 november 2024 sprake van (weer) een nieuwe functie, omdat zij moest voldoen aan extra eisen om in aanmerking te kunnen komen voor FWG 70. Dit zag onder meer op aspecten als leidinggeven en ondernemerschap. Deze aspecten volgen naar het oordeel van de kantonrechter echter genoegzaam uit de bij de functie van werkneemster behorende functieomschrijving.

De uitleg die werkneemster geeft aan het bepaalde in artikel 4:11 van de cao, is naar het oordeel van de kantonrechter onjuist en onlogisch. De crux van artikel 4:11 lid 1 is gelegen in de woorden '*de bevordering tot een functie* (cursivering kantonrechter) die is ingedeeld in een hogere schaal'. In de toelichting van de VGN bij deze cao-bepaling 'Wat is bevordering?' staat dat sprake is van bevordering als een werknemer een andere functie gaat vervullen die is ingedeeld in een hogere functiegroep. Dus eerst moet sprake zijn van een bevordering naar een functie, alvorens plaatsing in een hogere functieschaal aan de orde is. Werkneemster legt ten onrechte de nadruk op het tweede aspect: '*de indeling in een hogere functiegroep*'. Feit is echter dat werkneemster sinds 1 januari 2023 haar nieuwe functie vervult en geen sprake is geweest van een (volgende) bevordering. In de periode gelegen tussen 1 januari 2023 en 1 november 2024 heeft werkneemster voldoende kennis en ervaring opgedaan in de aanvankelijk nog te ontwikkelen aspecten van haar functie. Om deze reden was werkgeefster bereid om werkneemster per 1 november 2024 in te schalen in FWG 70. Dit betreft een horizontale overstap, omdat werkneemster, toen zij geplaatst werd in FWG 65, al twee periodieken had gekregen. Afwijzing van de vorderingen van werkneemster volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 11-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2786
Zaaknummer: 11585214
Rechters: Y.M. Vanwersch
Advocaten: A.P.J.M. Verbeek en T.A. Opbroek
Wetsartikelen: 4:11 cao Gehandicaptenzorg

RECHTSPRAAK

Onterecht ontslag op staande voet, maar werknemer berust in ontslag. Uitleg rechtshandeling: ontslag op staande voet of einde van rechtswege na aanzegging? Werknemer mocht redelijkerwijs aannemen dat sprake was van een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband.

Feiten

Werknemer is op 13 januari 2025 op basis van een uitzendovereenkomst via werkgever werkzaamheden gaan verrichten. De arbeidsovereenkomst werd aanvankelijk aangegaan voor de duur van één week en nadien telkens stilzwijgend voortgezet met contractperiodes van vier weken. Op 20 maart 2025 is werknemer als passagier ingestapt bij een collega die onder invloed van alcohol was en die een auto van werkgever voor privédoeleinden gebruikte. Op 26 maart 2025 stuurt werkgever een e-mail aan werknemer met als onderwerpregel 'Beëindiging van de arbeidsovereenkomst'. In de e-mail staat opgenomen dat de reden voor het ontslag ernstig en gerechtvaardigd is. Zoals werknemer zelf ook heeft bevestigd (aldus werkgever), ging het om het zonder toestemming meenemen van een auto die eigendom is van werkgever, samen met een andere persoon, en het gebruik van dit voertuig voor plezierdoeleinden (joyriden) op een ongeoorloofd moment. Op de eindafrekening is 21 maart 2025 vermeld als datum van uitdiensttreding. Werknemer berust in het ontslag en verzoekt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en de transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt als volgt. Het staat vast dat werknemer werkzaam was op basis van een uitzendovereenkomst met een looptijd van vier weken, waarvan de laatst lopende zou eindigen op 13 april 2025. Op 20 maart 2025 heeft zich een incident voorgedaan waarbij een collega van werknemer onder invloed van alcohol, een auto van werkgever heeft meegenomen en deze heeft gebruikt voor privédoeleinden. Werknemer is hierbij als passagier ingestapt. Naar aanleiding van dit incident is werknemer niet meer opgeroepen voor werkzaamheden en heeft werkgever op 26 maart 2025 een e-mail gestuurd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst als onderwerp. Tussen partijen is in geschil de vraag of de

arbeidsovereenkomst is geëindigd door een ontslag op staande voet of dat deze van rechtswege is geëindigd op 13 april 2025 na een aanzegging van werkgever. Bij de beantwoording van de vraag wat de aard van de beëindiging is, geldt op grond van de wilsvertrouwensleer als maatstaf hoe de betreffende uitlatingen en gedragingen van werkgever redelijkerwijs door werknemer mochten worden opgevat. Beslissend is niet uitsluitend wat werkgever heeft bedoeld, maar of werknemer op grond van de gedragingen en uitlatingen van werkgever mocht aannemen dat zijn arbeidsovereenkomst per direct was beëindigd. In dat verband overweegt de kantonrechter dat de combinatie van de onderwerpregel 'Beëindiging van de arbeidsovereenkomst', het expliciete gebruik van het woord 'ontslag' in de e-mail van 26 maart 2025 en de verstrekte eindafrekening met een eerdere uitdiensttredingsdatum dan 13 april 2025, maakt dat werknemer in redelijkheid mocht begrijpen dat sprake was van een onmiddellijke beëindiging van het dienstverband wegens het incident op 20 maart 2025. Dat het volgens werkgever ging om een aanzegging van het niet verlengen van de uitzendovereenkomst is onvoldoende onderbouwd. Bovendien bevatte de e-mail geen duidelijke mededeling dat het dienstverband tot 13 april 2025 zou voortduren. De kantonrechter gaat daarom ervan uit dat sprake was van een ontslag op staande voet per 21 maart 2025. Gelet op de omstandigheden, in het bijzonder het feit dat werknemer niet zelf de auto heeft meegenomen, maar slechts als passagier is meegegaan, is onvoldoende komen vast te staan dat sprake is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Daarmee is het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig gegeven. Werknemer maakt terecht aanspraak op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Daarnaast heeft werkgever erkend de transitievergoeding verschuldigd te zijn, zodat ook deze zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 10-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4376
Zaaknummer: 11658921
Rechters: W. van der Boon
Advocaten: R.A.D. Koppelaar
Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW, 7:668 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Golfleraar is werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht. De werkzaamheden kwalificeren niet als een arbeidsovereenkomst op basis van de Deliveroo-gezichtspunten.

Feiten

X is vanaf 1985 golfpro (golfleraar) en sinds 1 januari 1997 vennoot van de vennootschap onder firma bedrijf X. Maatschap Y richt zich op het geven van golflessen en de exploitatie van een drivingrange. In de periode van 23 juni 2016 tot 1 maart 2023 was X maat van de maatschap Y. Op 7 juli 2023 hebben X en maatschap Y een overeenkomst gesloten over het verrichten van werkzaamheden. Maatschap Y heeft op 28 augustus 2024 schriftelijk de overeenkomst met X opgezegd per 1 februari 2025. X verzoekt de kantonrechter tot toewijzing van onder meer een billijke vergoeding, transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Partijen zijn verdeeld over de vraag of hun rechtsverhouding per 1 januari 2023 kwalificeert als een overeenkomst van opdracht, dan wel als een arbeidsovereenkomst

Oordeel

Gelet op alle omstandigheden van dit geval, ook in onderling verband bezien, komt de kantonrechter tot de slotsom dat de tussen partijen gesloten overeenkomst niet kan worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst. Nu geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen, komen de verzoeken van X niet voor toewijzing in aanmerking. Partijen hebben zich naar het oordeel van de kantonrechter bij de inrichting van de overeenkomst (de overeengekomen rechten en plichten) en de wijze waarop zij aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven, meer als opdrachtgever en opdrachtnemer gedragen, dan als werkgever en werknemer. De kantonrechter komt tot dit oordeel op basis van de door de Hoge Raad geformuleerde gezichtspunten (*Deliveroo*). Zo had X volledige vrijheid in de uitvoering en planning van zijn golflessen, zonder instructies of functioneringsgesprekken, en regelde hij zijn werktijden en verlof zelfstandig. Hoewel het werk van verzoeker deels is ingebed in de organisatie, zoals het dragen van kleding met logo en gebruik van gezamenlijke middelen, zijn er onvoldoende aanwijzingen dat sprake is van ondergeschiktheid of integratie passend bij een arbeidsovereenkomst. Verzoeker had geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren.

De contractuele afspraken zijn tot stand gekomen via onderhandelingen, waarbij de vennootschap van X (bedrijf X) partij is bij de gesloten overeenkomst. Aangezien arbeid alleen verricht kan worden door een natuurlijk persoon, zou bedrijf X niet aan deze verplichting kunnen voldoen. De beloning werd per les afgesproken, verzoeker factureerde zelf en droeg eigen lasten, wat duidt op zelfstandigheid. De hoogte van de beloning is niet onverenigbaar met zelfstandig ondernemerschap. Verzoeker liep commercieel risico en droeg kosten zoals 'matgeld'. Ten aanzien van het zich gedragen als ondernemer in het economisch verkeer is van belang dat vaststaat dat X sinds 1 januari 1997 bij de Kamer van Koophandel is ingeschreven als zelfstandig ondernemer en vennoot is van bedrijf X, met als activiteit het verzorgen van lessen in de golfsport. Daarnaast heeft X tijdens de mondelinge behandeling bevestigd dat hij twee keer per jaar een golfreis organiseert en een golfwinkel gehad heeft. Verder factureert X zijn beloning wekelijks, vermeerderd met 9% btw. Ook is niet betwist dat hij zich op LinkedIn presenteert als ondernemer.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 27-05-2025
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4635
Zaaknummer: 11571532
Rechters: W. van der Boon
Advocaten: M.F.M. Groot Kormelink en D.R. Corbeek
Wetsartikelen: 7:400 BW en 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Bedreiging leidt tot een rechtsgeldig ontslag op staande voet. Wel transitievergoeding, omdat gedragingen vanwege emotionele toestand werknemer niet (ernstig) verwijtbaar zijn.

Feiten

Werknemer werkte sinds 1 oktober 2024 bij Den Hartog Trucking B.V. (hierna: werkgever) als chauffeur internationaal tanktransport ADR vloeistoffen. Werknemer had een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 30 april 2025. Werknemer is op 5 maart 2025 op staande voet ontslagen wegens het uiten van ernstige bedreigingen en ongepast communiceren. Werknemer wil dat deze opzegging wordt vernietigd en dat werkgever het salaris en de overuren betaalt. Als de opzegging in stand blijft, wil werknemer de transitievergoeding, een billijke vergoeding en een vergoeding voor onregelmatige opzegging. Werkgever vindt dat alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen.

Oordeel

Werkgever heeft werknemer in een gesprek op 4 maart 2025 laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst niet zou worden verlengd en hem vrijgesteld van werk. Werknemer heeft vervolgens een dag later, op 5 maart 2025, verschillende berichten naar zijn leidinggevenden gestuurd met daarin ernstige bedreigingen aan het adres van werkgever. De kantonrechter is van oordeel dat een aantal van de berichten die werknemer aan werkgever heeft gestuurd zijn op te vatten als ernstige bedreigingen richting de leidinggevenden van werknemer, die voor een gevoel van onveiligheid hebben gezorgd. Deze bedreigingen leveren een dringende reden op. Van een goed werknemer mag verwacht worden dat hij zich respectvol en professioneel gedraagt en dat hij op een respectvolle manier communiceert met werkgever, ook wanneer hij onprettig nieuws ontvangt. Werknemer heeft zich niet aan deze norm gehouden en zich ernstig misdragen door bedreigende berichten te sturen naar zijn leidinggevenden. Dit is onaanvaardbaar. Verder blijkt uit de verklaringen van de leidinggevenden dat de bedreigingen een grote impact op hen hebben gehad. Werknemer stelt dat hij was overmand door emotie en de berichten in een emotionele opwelling heeft gestuurd en zijn gedragingen daarom niet aan hem te verwijten zijn en, in het verlengde daarvan, er

geen sprake is van een rechtsgeldig ontslag op staande voet. De kantonrechter vindt dat aan werknemer geen verwijt kan worden gemaakt van zijn gedrag, maar dat gelet op de ernst van zijn gedragingen er desondanks sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Gelet op de hoeveelheid berichten die werknemer stuurde in korte tijd, het feit dat hij na 5 maart 2025 geen berichten meer heeft gestuurd, de medicatie die hij gebruikt voor depressie en het omgaan met emoties en de verklaring van een vriend dat hij onaanspreekbaar was en diep in de put zat van het nieuws dat zijn arbeidsovereenkomst niet werd verlengd, is duidelijk dat werknemer de bedreigingen heeft geuit in een emotionele opwelling. Werknemer heeft recht op betaling van de transitievergoeding. Omdat de opzegging niet wordt vernietigd heeft werknemer geen recht op een billijke vergoeding en heeft hij ook geen recht op de gefixeerde schadevergoeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 17-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:7017
Zaaknummer: 11611487 VZ VERZ 25-1930
Rechters: C.J. Frikkee
Advocaten: G.J. van den Hoven en T.J.H. de Jong
Wetsartikelen: 6:119 BW; 7:625 BW; 7:672 BW; 7:678 BW; 7:681 BW; 7:686a BW

RECHTSPRAAK

Geschil over de inhoud van een (niet schriftelijk vastgelegde) bonusregeling.

Feiten

AA Double en De Eerste Kamer (hierna gezamenlijk: AA Double c.s.) exploiteren elk een coffeeshop. Elf werknemers (waaronder 1 vuller en 10 verkoopmedewerkers) hebben AA Double c.s. in eerste aanleg gedagvaard en diverse vorderingen ingesteld, strekkende tot betaling van achterstallig loon met vakantietoeslag, achterstallige bonus met vakantiegeld, de wettelijke rente en de wettelijke verhoging en het verstrekken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. De kantonrechter heeft op 24 augustus 2022 (aanhouden oordeel over recht op bonus), 15 maart 2023 (verkoopmedewerkers hebben recht op bonus en de vullers niet) en 31 mei 2023 een vonnis uitgesproken. Het dictum van het vonnis van 31 mei 2023 luidt als volgt: wijst het verzoek tot het tussentijds openstellen van hoger beroep tegen het tussenvonnis van 15 maart 2023 in de onderhavige procedure toe en houdt iedere verdere beslissing aan. In hoger beroep zijn twee geschilpunten uit de eerste aanleg aan de orde: de bonusregeling (wat is daarin afgesproken) en de buitengerechtelijke kosten (afwijzing vordering werknemers). De grieven van AA Double c.s. in principaal beroep zijn alle gericht tegen de oordelen bij vonnis van 15 maart 2023 en de daarop voortbouwende beslissingen. In incidenteel beroep komen de werknemers op tegen hetgeen de kantonrechter heeft overwogen over de bonus voor ‘vullers’.

Oordeel

De bonusregeling voor de ‘niet-vullers’ en de ‘vullers’

De kantonrechter heeft de vordering tot betaling van achterstallige bonus aan de vuller niet toewijsbaar geacht, omdat hij al vijftien jaar werkzaam is als ‘vuller’ en nimmer een bonus heeft gehad en te laat heeft geprotesteerd. Volgens de werknemers houdt de bonusafspraak in dat zij een bonus van 0,5% over de dagomzet zullen ontvangen, niets meer en niets minder. Zij betwisten dat er voorwaarden zijn gesteld aan de bonus (een maximaal kasverschil van € 5 en een voorraadverschil van maximaal vijf gram) en dat is afgesproken dat voor de berekening van de bonus de dagomzet naar beneden wordt afgerond. De tussen partijen overeengekomen

bonusregeling is niet schriftelijk vastgelegd. Dat betekent dat AA Double c.s. niet hebben voldaan aan hun verplichting als omschreven in artikel 7:655 lid 1 BW (art. 1637 oud BW). Deze bepalingen houden de verplichting voor de werkgever in om de werknemer schriftelijke opgave te verstrekken van het loon. Tot het loon behoort ook de bonusregeling. Volgens het hof rust op AA Double c.s. de bewijslast ter zake van de door hen gestelde voorwaarden voor toekenning van een bonus. Het hof stelt vast dat AA Double c.s. niet een hierop toegesneden bewijsaanbod hebben gedaan. Zij hebben in hoger beroep in het geheel geen bewijsaanbod gedaan. Het hof ziet geen reden ambtshalve een bewijsopdracht te geven. Het hof sluit zich aan bij het oordeel van de kantonrechter dat voor de berekening van de bonus van de niet-vullers de dagomzet wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde duizendtal, dus zowel naar boven als naar beneden. De werknemers hebben immers kenbaar gemaakt dat zij zich hierbij uit praktische overweging neerleggen. Ten aanzien van het oordeel van de kantonrechter met betrekking tot de vullers stellen de werknemers dat hun niet kan worden verweten dat zij niet eerder hebben geprotesteerd en dat voor 'vullers' niet een afwijkende bonusregeling gold, waarbij zij nog opmerken dat alle werknemers hebben gewerkt als 'normale' werknemer en als 'vuller'. Het hof concludeert dat de werknemers op dit punt hun vordering tegenover het verweer van AA Double c.s. onvoldoende hebben onderbouwd. De incidentele grief slaagt niet.

Grief in principaal beroep: afgifte van schriftelijke arbeidsovereenkomst

AA Double c.s. klagen dat bij een eventueel later succesvol hoger beroep tegen een nog te wijzen eindvonnis zij de door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst niet zonder meer kunnen wijzigen. Zij zijn dan ook van mening dat zij pas veroordeeld kunnen worden om een bonusregeling in de arbeidsovereenkomst op te nemen als het vonnis onherroepelijk is. AA Double c.s. lijken hier de processuele regel over het hoofd te zien dat een partij slechts eenmaal grieven kan richten tegen een vonnis. Maar mogelijk hebben AA Double c.s. het oog op het lot van het onderhavige arrest na een eventueel beroep in cassatie. Het komt het hof het meest praktisch voor dat in de arbeidsovereenkomsten die AA Double c.s. op grond van het vonnis van de kantonrechter over moeten leggen tot uitdrukking wordt gebracht dat de werkgever daartoe is veroordeeld bij rechterlijke uitspraak en het voorbehoud wenst te maken van een eventueel in te stellen rechtsmiddel.

Kosten rechtsbijstand

Het hof ziet in de stellingen van de werknemers noch in de declaratiespecificaties die in hoger beroep alsnog zijn overgelegd voldoende aanknopingspunten om de gedeclareerde werkzaamheden te kunnen aanmerken als andere verrichtingen dan die waarvoor de in de artikelen 237 t/m 240 Rv bedoelde kosten een vergoeding plegen in te sluiten. De slotsom luidt dat de grieven, zowel in principaal als in incidenteel beroep, niet tot vernietiging leiden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak: 10-06-2025
ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:969
Zaaknummer: 200.332.511/01
Rechters: M.T. Nijhuis, R.J.F. Thiessen en M.B. Kerkhof
Advocaten: E.E.M. Kapel en R.W. van den Hoek
Wetsartikelen: 237 Rv; 240 Rv; 355 Rv; 7:655 BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsprocedure. Verslaafde docent, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, zit langere tijd in voorlopige hechtenis in Duitsland en meldt zich ziek na terugkeer in Nederland. Dwaling en bedrog.

Feiten

Werknemer is op 4 oktober 2023 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij werkgeefster als docent. De arbeidsovereenkomst is verlengd tot 1 augustus 2025. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer heeft verklaard van onbesproken gedrag te zijn. Werknemer is bekend met drugsverslaving. Werknemer is in augustus 2024 in Duitsland aangehouden en heeft tot 24 januari 2025 in voorlopige hechtenis gezeten. Hij is veroordeeld tot een voorwaardelijke gevangenisstraf van 2 jaar voor de invoer en medeplichtigheid aan handel in illegale verdovende middelen op 2 mei 2023. Van dit drugsmisdrijf heeft werknemer geen melding gedaan aan werkgeefster. Werkgeefster betaalt vanaf 3 september 2024 geen loon meer. De vader van werknemer heeft hem per 27 januari 2025 ziek gemeld bij werkgeefster. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-, g-, h- en i-grond en veroordeling van werknemer tot betaling van onverschuldigd betaalde pensioenpremies. Bij tegenverzoek verzoekt werknemer onder meer inachtneming van de opzegtermijn, de transitievergoeding en betaling van een bedrag van € 61.989,86 plus wettelijke verhoging en wettelijke rente. In reactie op dit tegenverzoek verzoekt werkgeefster onder meer de arbeidsovereenkomst(en) primair op bedrog en subsidiair op dwaling te vernietigen.

Oordeel

Procedureel

Werknemer stelt zich op het standpunt dat de vordering van werkgeefster tot vernietiging van de arbeidsovereenkomsten op grond van bedrog of dwaling niet in een verzoekschriftprocedure behandeld kan worden. Het betreft volgens hem niet een vordering die op grond van artikel 7:686a lid 3 BW bij het einde van de arbeidsovereenkomst of het herstel daarvan kan worden ingediend. De vordering van werkgeefster ziet op de vernietiging

van de arbeidsovereenkomsten op grond van bedrog of dwaling en daarmee op het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. Hoewel een beroep op bedrog en dwaling ziet op het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst en niet op het einde van de arbeidsovereenkomst, is naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een zodanige samenhang van de vorderingen dat zij gezamenlijk behandeld kunnen worden.

Vernietiging in het geval sprake is van dwaling of bedrog

Als het beroep op bedrog of dwaling bij het aangaan van de arbeidsovereenkomsten slaagt, betekent dit dat de arbeidsovereenkomsten nooit hebben bestaan en heeft dit gevolgen voor de overige verzoeken van partijen. Op grond van artikel 150 Rv ligt de bewijslast bij werkgeefster, die stelt dat werknemer de arbeidsovereenkomsten op 4 oktober 2023 en 20 juni 2024 bewust in strijd met de waarheid heeft ondertekend. Met de ondertekening heeft hij immers verklaard dat hij van onbesproken gedrag was, terwijl hij zich op 2 mei 2023 schuldig heeft gemaakt aan een strafbaar feit. Werknemer voert aan dat een verzwijging alleen relevant is als hij een spreekplicht had. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van bedrog of dwaling omdat (a) voor het aannemen van bedrog is vereist dat werknemer ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomsten de invoer van en de handel in verdovende middelen opzettelijk heeft verzwegen en (b) voor het aannemen van dwaling (onder meer) is vereist dat werknemer werkgeefster had moeten inlichten over het door hem begane strafbare feit. Naar het oordeel van de kantonrechter is de stelling dat er van opzet sprake zou zijn op geen enkele wijze onderbouwd. Ook had werknemer geen spreekplicht met betrekking tot de gebeurtenissen op 2 mei 2023. De arbeidsovereenkomsten worden niet vernietigd.

De loonbetaling vanaf 3 september 2024 en terugbetaling pensioenpremie

Gedurende de periode dat werknemer in voorlopige hechtenis heeft gezeten heeft hij naar het oordeel van de kantonrechter geen recht op loon. Het loon over de periode van 19 augustus 2024 tot 3 september 2024 moet werknemer terugbetalen. De kantonrechter is van oordeel dat vanaf 27 januari 2025 recht op loon bestaat op grond van artikel 7:629 BW. Vast staat dat werknemer eind januari 2025 is opgenomen op de intensive care van het ziekenhuis. Aannemelijk is daardoor dat er sprake is van ziekte. Ten aanzien van de ten onrechte betaalde pensioenpremie over de maanden september 2024 tot en met februari 2025 is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster de premie terug moeten vorderen van het pensioenfonds. De gevorderde terugbetaling door werknemer wordt afgewezen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Het drugsdelict heeft zich in de privésfeer van werknemer afgespeeld en heeft geen enkele relatie met de arbeidsovereenkomst en de functie die hij uitoefent. Ook was er geen

mededelingsplicht voor werknemer. Ontbinding op grond van ernstig verwijtbaar gedrag van werknemer slaagt niet. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van een ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, waarbij de kantonrechter oordeelt dat er daarbij geen sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan het adres van werknemer. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 juli 2025 onder toekenning van de transitievergoeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 27-05-2025
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2597
Zaaknummer: 11592925 ME VERZ 25-33 RD/960
Rechters: J.M. van Wegen
Advocaten: J.W. Janse-Velema en J.E. van der Wolf
Wetsartikelen: 7:628 BW; 7:629 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:686a BW; 150 Rv

RECHTSPRAAK

Geen melding van een (vermoeden van een) misstand in de zin van de Wbk. Beslissing om arbeidsovereenkomst niet te verlengen. Geen ernstige verwijtbaarheid of slecht werkgeverschap.

Feiten

Werknemer, procederend in persoon, is op 13 mei 2024 in dienst getreden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) als adviseur bij de afdeling Wetgevingsadvisering en Normuitleg van de directie Juridische Zaken en Wetgevingsadvisering. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar en eindigt van rechtswege op 13 mei 2025. Het bruto maandsalaris bedraagt € 3.657,74 op basis van een werkweek van 32 uur. CAO Rijk (hierna: de CAO) is van toepassing. Op 23 september 2024 vindt er een gesprek plaats met de leidinggevende van werknemer waarin zorgen zijn geuit over de ontwikkeling van werknemer in zijn rol als adviseur. Vervolgens heeft de leidinggevende drie dagen later gemotiveerd afwijzend gereageerd op de aanvraag voor een werkgeversverklaring die werknemer op 23 september 2024 via P-Direkt had ingediend. Diezelfde dag heeft werknemer per e-mail laten weten melding te willen doen over 'misstanden' binnen de AP zoals bedoeld in de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk). De aanleiding daarvoor is volgens werknemer een discussie over studiefaciliteiten en het gesprek met zijn leidinggevende en de weigering om een werkgeversverklaring af te geven. Werknemer ervaart vijandig gedrag, waaronder intimidatie en discriminatie. Eind oktober 2024 heeft de HR-afdeling van de AP werknemer gewezen op en uitleg gegeven over de interne klachten- en misstandenregeling van de AP. Werknemer voert vervolgens per e-mail onder meer aan dat sprake is van een onveilig werkklimaat met grensoverschrijdend gedrag van collega's en hij wijst erop dat de vertrouwelijkheid van zijn melding is geschonden. Er volgt een ziekmelding. De bedrijfsarts adviseert mediation. De mediation komt niet tot stand. Op 26 februari 2025 heeft de AP werknemer per brief geïnformeerd dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd. Werknemer tekent tegen deze beslissing bezwaar aan en dient alsnog een verzoek in voor een studiefaciliteit. De AP stelt alsnog voor om tot een goede exit mediation te komen. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat sprake is van benadeling als gevolg van een melding van misstanden in de zin van de Wbk,

vast te stellen dat de AP is tekortgeschoten in haar wettelijke verplichtingen en dat de AP opzettelijk een vijandige werkomgeving heeft gecreëerd en ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt de AP te veroordelen tot betaling van € 3.812.144,40 netto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen bescherming toekomt in de zin van de Wbk omdat aan de voorwaarde niet wordt voldaan dat bij de melding de melder redelijke gronden heeft om aan te nemen dat de gemelde informatie over het vermoeden van een misstand op het moment van de melding juist is. Uit de stellingen van werknemer wordt afgeleid dat hij zich niet op het standpunt stelt dat in dit geval sprake is van een schending of gevaar voor een schending van het Unierecht. Om onder de bescherming van de Wbk te vallen, moet dus sprake zijn van een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is. Bij het bepalen of hiervan sprake is, gaat het erom dat de misstand moet uitstijgen boven een individuele kwestie of een persoonlijk conflict. De opmerkingen van werknemer in zijn e-mail van 26 september 2024 ten aanzien van de studiefaciliteiten bij de AP kunnen niet anders worden omschreven als persoonlijke ervaringen en problemen met betrekking tot deze faciliteiten. Deze opmerkingen bevatten geenszins aanwijzingen voor een situatie die op enigerlei wijze onder de noemer van 'misstand' als bedoeld in de Wbk zou kunnen vallen en dus kan ook geen sprake zijn van een vermoeden van een dergelijke misstand. Hetzelfde geldt voor vrijwel alle punten die werknemer aanhaalt over het gesprek met zijn leidinggevende, omdat het situaties betreffen die beperkt zijn tot de persoonlijke belangen en gevoelens van werknemer. Ook komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer niet over redelijke gronden beschikt om aan te nemen dat binnen de AP sprake was van structurele discriminatie. De e-mail van 26 september 2024 kan niet worden aangemerkt als een melding van een vermoeden van een misstand als bedoeld in de Wbk. Daarom komt werknemer geen beroep toe op de bescherming die de Wbk biedt tegen benadelingshandelingen na een dergelijke melding. Niet kan worden geconcludeerd dat de AP tijdens de ziekteperiode van werknemer is tekortgeschoten in haar wettelijke verplichtingen met betrekking tot zijn re-integratie en begeleiding, dan wel dat de AP opzettelijk een vijandige omgeving heeft doen ontstaan. Ook is er geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen of slecht werkgeverschap jegens werknemer. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak: 05-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:10118
Zaaknummer: 11589655 \ RP VERZ 25-50164
Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: R.M. Koene
Wetsartikelen: 7:673 lid 9 BW, 1 Wbk;17 Wbk

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft geen recht op premievrije voortzetting pensioendeelneming wegens arbeidsongeschiktheid.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2008 op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar bij werkgeefster in dienst getreden en is vanaf dat moment deelnemer in de pensioenregeling geworden. De pensioenregeling wordt door een stichting uitgevoerd. Werknemer is op 28 augustus 2009 ziek gemeld. De arbeidsovereenkomst is op 31 augustus 2009 geëindigd als gevolg van het verstrijken van de looptijd ervan. Met ingang van 25 augustus 2011 is aan werknemer een IVA-uitkering toegekend. Werknemer heeft de stichting herhaaldelijk verzocht om premievrije pensioenvoortzetting wegens arbeidsongeschiktheid. De stichting heeft hier geen gevolg aan gegeven. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat hij vanaf 1 september 2009 tot aan de ingangsdatum van zijn pensioen recht heeft op pensioendeelneming zonder premiebetaling.

Oordeel

In het van toepassing zijnde Pensioenreglement staat dat indien de deelnemer arbeidsongeschikt is, hij met inachtneming van het bepaalde in artikel 5.5.1., aanspraken behoudt op ouderdoms-, partner- en wezenpensioen en op de beschikbare premies die hij bij de voortzetting van het deelnemerschap tot de pensioendatum of tot eerder overlijden zou hebben verkregen. De stichting stelt dat aan de voorwaarden van het Pensioenreglement niet is voldaan. Per 1 september 2009 is werknemer gewezen deelnemer omdat de arbeidsovereenkomst wegens het verstrijken van de looptijd ervan is geëindigd. Dat werknemer toen net een paar dagen ziek was, is volgens de stichting niet relevant. Ook was werknemer op dat moment niet arbeidsongeschikt in de zin van het Pensioenreglement. De kantonrechter oordeelt dat voor de uitleg van een bepaling in een pensioenreglement geldt dat in beginsel de bewoordingen gelezen in het licht van de gehele tekst van dat pensioenreglement van doorslaggevende betekenis zijn. Daarbij komt het niet aan op de bedoelingen van de partijen die de regels tot stand hebben gebracht, voor zover deze niet uit de opgenomen bepalingen kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven

volgt uit de bewoordingen waarin de regels zijn gesteld. Dit brengt met zich dat niet sec moet worden gekeken naar de tekst van artikel 5.5.1. van het Pensioenreglement maar dat dat artikel moet worden gelezen in het licht van de gehele tekst van het pensioenreglement. Vast staat dat het dienstverband van werknemer op 31 augustus 2009 is geëindigd als gevolg van het verstrijken van de looptijd ervan en niet als gevolg van arbeidsongeschiktheid dan wel andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen die zijn getroffen met werkgeefster. Gelet hierop is de conclusie dat het deelnemerschap van werknemer aan de stichting op 31 augustus 2009 is beëindigd en dat hij sindsdien gewezen deelnemer is in de zin van het Pensioenreglement. Artikel 5.5.1. van het Pensioenreglement ziet op de deelnemer en niet op de gewezen deelnemer. Naar het oordeel van de kantonrechter is hier ook geen sprake van een niet toegestaan onderscheid in arbeidsvoorwaarden tussen werknemers in vaste dienst en werknemers met een tijdelijk contract. Verder acht de kantonrechter de handelwijze van de stichting niet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Ook een beroep van werknemer op een convenant slaagt niet omdat niet valt in te zien waarom het convenant, dat geen terugwerkende kracht heeft en dat bijna 3,5 jaar nadat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd, is ondertekend, van toepassing zou zijn op werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 11-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:3739
Zaaknummer: 11376393 \ CV EXPL 24-3943
Rechters: Zander
Advocaten: mr. A.R.A.R. Lofty en G.R. Derksen
Wetsartikelen: 6:119 BW

RECHTSPRAAK

Tussenbeschikking. Vanaf welke datum dient transitievergoeding berekend te worden? Beoordeling opvolgend werkgeverschap en WWZ-overgangsrecht. Bewijsopdracht.

Feiten

Werknemer is in dienst geweest van Schoonmaakorganisatie Succes B.V. (hierna: Succes). Met ingang van 27 januari 2025 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen geëindigd. Succes heeft een transitievergoeding ter hoogte van € 7.976,02 bruto aan werknemer voldaan, berekend vanaf 7 december 2015 tot 27 januari 2025. Werknemer verzoekt voor recht te verklaren dat de transitievergoeding dient te worden berekend vanaf de aanvang van het dienstverband met Succes, derhalve vanaf 1 maart 2003 en Succes te veroordelen aan werknemer te voldoen het restant van de transitievergoeding ad € 11.139,56 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Bewijsopdracht werknemer

Vast staat dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. In deze procedure dient de vraag beantwoord te worden vanaf welke datum de transitievergoeding berekend moet worden. Werknemer voert aan dat de transitievergoeding berekend dient te worden vanaf 1 maart 2003. Op deze datum is werknemer voor het eerst bij Succes in dienst getreden in de functie van schoonmaker/glazenwasser. Vanaf 1 juni 2015 tot 6 december 2015 heeft werknemer betalingen ontvangen van Yasmijn B.V. Werknemer is zich er echter niet bewust van geweest dat hij elders in dienst was getreden en heeft ook niet gesolliciteerd op een functie bij een andere werkgever. In de periode van 1 juni 2015 tot 6 december 2015 bleef werknemer immers werkzaam vanuit het bedrijfspand van Succes. Hierbij werd hij aangestuurd door dezelfde leidinggevende en werkte hij met dezelfde collega's. Daarnaast bleef werknemer werkzaam op dezelfde locaties en verrichtte hij dezelfde werkzaamheden als voor 1 juni 2015 en na 6 december 2015, aldus steeds werknemer. Mocht werknemer toch per 1 juni 2015 in dienst zijn gekomen van Yasmijn, dan heeft deze volgens werknemer te gelden als

opvolgend werkgever in de zin van 7:667 lid 5 BW. Succes heeft een en ander gemotiveerd betwist. De kantonrechter overweegt dat moet worden vastgesteld of werknemer in de periode van 1 juni 2015 tot 7 december 2015 feitelijk nog steeds werkzaam is geweest voor Succes, dan wel of Yasmijn geldt als opvolgend werkgever van Succes volgens de toenmalige maatstaf (het 'zodanige banden'-criterium). Gelet op de gemotiveerde betwisting door Succes, ligt het op de weg van werknemer om bewijs te leveren van zijn stellingen. Hiertoe wordt hij in de gelegenheid gesteld.

Overgangsrecht

Slaagt werknemer hierin, dan geldt het volgende. Succes stelt subsidiair dat voor het bepalen van de transitievergoeding gerekend moet worden vanaf 1 december 2013, omdat tussen die datum en 1 augustus 2013 een periode van vier maanden zonder arbeidsovereenkomst is verstreken. Dit standpunt is gebaseerd op de oude ketenregeling en heeft inderdaad gevolgen voor de berekening van de transitievergoeding op grond van artikel 7:673 lid 4 sub b BW. Het is naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter niet zo dat dit leidt tot berekening van de transitievergoeding vanaf 1 december 2013. Immers ligt de 'knik' van meer dan drie (namelijk vier maanden) in deze zaak na 1 juli 2012. De arbeidsovereenkomsten vóór 1 juli 2012 hebben elkaar verder volgens partijen kennelijk met een tussenpoos van ten hoogste drie maanden opgevolgd, nu alleen op de 'knik' in 2013 een beroep wordt gedaan. De kantonrechter kan dit niet helemaal navolgen op grond van de weergave van het dienstverband maar gaat hier, met partijen, verder van uit. Op grond van het overgangsrecht dat geldt ter zake van de invoering van de WWZ in 2015 telt daarom deze periode mee voor de berekening van de transitievergoeding. Door Succes is echter met werknemer na 1 juli 2015 een dienstverband voor onbepaalde tijd overeengekomen. Dit zou betekenen, opnieuw het overgangsrecht toepassend, dat de periode van 1 juli 2012 tot 1 juli 2015 niet meetelt, omdat daarin de meergenoemde 'knik' van vier maanden zit. Dit alles kan ertoe leiden dat de aanspraak van werknemer hoe dan ook beperkt is tot de periode vanaf 1 juli 2015. Succes heeft over de periode vanaf 1 december 2015 de transitievergoeding voldaan. Omdat het eventuele dienstverband bij Yasmijn in deze periode valt, blijft de mogelijke bewijslevering relevant. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 12-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4530
Zaaknummer: 11606000
Rechters: M.J.C. van Leeuwen
Advocaten: W.P. Ganzeboom

Wetsartikelen: 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Rechtbank blijft bij oordeel dat overeenkomst tussen partijen, getiteld 'Service Agreement', een uitzendovereenkomst en geen overeenkomst van opdracht is. Zaak verwezen 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 hij 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. De rechtbank heeft in een tussenvonnis voorlopig geoordeeld dat de rechtsverhouding tussen partijen kwalificeert als een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW en de zaak daarom valt onder de exclusieve bevoegdheid van de kantonrechter. Partijen hebben zich bij akte uitgelaten over dit voorlopig oordeel. Werker heeft aangegeven dat hij het voorlopig oordeel van de rechtbank onderschrijft. Stephenson Operations heeft bezwaar gemaakt tegen verwijzing van de zaak naar de kantonrechter en gesteld dat de overeenkomst tussen partijen een overeenkomst van opdracht en géén uitzendovereenkomst is.

Oordeel

De rechtbank acht de argumenten van Stephenson Operations onvoldoende om van haar voorlopig oordeel terug te komen. Stephenson Operations betoogt onder meer dat zij geen uitzendbureau is en niet beschikt over een poule van arbeidskrachten waar zij uit kan putten.

Dit betoog slaagt niet, nu artikel 7:690 BW naar het oordeel van de rechtbank niet uitsluitend betrekking heeft op klassieke uitzendrelaties. Bepalend is of werker door Stephenson Operations als werknemer ter beschikking is gesteld aan een derde en of deze terbeschikkingstelling een doelstelling vormt van de bedrijfsactiviteiten van Stephenson Operations. Dat is het geval. Uit de feiten en omstandigheden volgt verder dat werker als werknemer moet worden aangemerkt. De rechtbank onderkent dat sommige *Deliveroo* -gezichtspunten, op zichzelf beschouwd, steun bieden aan de stelling van Stephenson Operations dat werker als zelfstandige opereert. Zo was werker zelf verantwoordelijk voor het afsluiten van een WA-verzekering, droeg hij commerciële en ondernemersrisico's en werd de beloning betaald na maandelijkse facturatie van een brutobedrag. Er zijn echter meer feiten en omstandigheden die in de richting wijzen dat werker wel een werknemer is. In de verhouding tussen werker, Stephenson Operations en Saipem zijn alle constitutieve elementen van een arbeidsovereenkomst – arbeid, loon, een zekere duur en een gezagsverhouding – aanwezig. Voorts is sprake geweest van een feitelijke gezagsverhouding tussen werker en Saipem. Werker verrichtte zijn werkzaamheden onder leiding en toezicht van Saipem. Hij was gehouden de instructies van Saipem op te volgen en regelmatig door middel van rapportages verantwoording af te leggen over de voortgang van zijn werkzaamheden. Kortom, op grond van de feitelijke uitvoering van de overeenkomst luidt de conclusie dat werker en Stephenson Operations een uitzendovereenkomst hebben gesloten. De rechtbank ziet verder geen aanleiding om van haar voorlopig oordeel in het tussenvonnis terug te komen en verwijst de zaak naar de kamer voor kantonzaken van de rechtbank Rotterdam.

Instantie: Rechtbank Rotterdam
Datum uitspraak: 11-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:6932
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

Werkgever bij verstek veroordeeld tot betaling achterstallig loon met wettelijke verhoging aan onder bewind gestelde werknemer.

Feiten

Werknemer, die onder bewind staat, is in dienst getreden van werkgeefster. Per 1 april 2025 is de arbeidsovereenkomst geëindigd. De bewindvoerder van werknemer vordert in kort geding achterstallig salaris, vakantiegeld en de wettelijke verhoging over het niet (tijdig) betaalde salaris en vakantiegeld. Werkgeefster is niet verschenen en heeft geen verweer gevoerd. Tegen haar is verstek verleend.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen van de bewindvoerder grotendeels toe, waarbij rekening wordt gehouden met het door werkgeefster na de dagvaarding betaalde bedrag van € 1.500 netto, zodat een bedrag van € 100 netto resteert. Ook is werkgeefster, anders dan de bewindvoerder kennelijk meent, de wettelijke verhoging niet over het netto loon maar over het bruto loon verschuldigd. Werkgeefster wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Overijssel
Datum uitspraak: 17-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:3924
Zaaknummer: 11687089 \ CV EXPL 25-771
Rechters: A.J. Louter
Advocaten: G.H. Hoekman
Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Wet bescherming klokkenluiders. Ontbinding arbeidsovereenkomst met ambtenaar wegens nevenwerkzaamheden als advocaat-stagiaire. Melding vermoedelijke misstand voorafgaand aan schorsing en ontbindingsverzoek? Bewijsopdracht.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 mei 2019 fulltime in dienst getreden van de gemeente Kerkrade in de functie van financieel beleidsadviseur sociaal domein/senior medewerker Bedrijfsbureau. Werknemer is verplicht zijn nevenwerkzaamheden aan de gemeente te melden. Op 2 oktober 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. In december 2023 heeft de gemeente vernomen dat de naam van werknemer vermeld staat op het naambord aan de voorgevel van een advocatenkantoor in Kerkrade. Tijdens een gesprek op 18 december 2023 heeft werknemer meegedeeld dat hij in 2022 de beroepsopleiding advocatuur is begonnen en dat de gemeente daarvan op de hoogte was. Werknemer heeft zich per 1 januari 2024 hersteld gemeld. Werknemer is vervolgens geschorst. Hij heeft de gemeente nadien een overzicht gestuurd van opleidingsdata in 2023, welke processtukken werknemer heeft opgesteld en bij welke instanties en in welke procedures hij in rechte heeft opgetreden. Werknemer heeft desgevraagd aangegeven de als advocaat gewerkte dagen en tijdstippen niet te kunnen reproduceren en dat de stageverslagen en de samenwerkingsovereenkomst tussen hem en het advocatenkantoor vertrouwelijk zijn. Deze stukken heeft hij dan ook niet aan de gemeente overgelegd. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van de gemeente de arbeidsovereenkomst met werknemer ontbonden op de e-grond, onder toekenning van de transitievergoeding. Voorts heeft de kantonrechter het beroep van werknemer op artikel 17e Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) verworpen. Werknemer heeft naar het oordeel van de kantonrechter niet aannemelijk gemaakt dat hij reeds vóór de schorsing en het ontbindingsverzoek melding heeft gemaakt van een misstand (zie AR 2024-0878). Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. Werknemer komt in hoger beroep onder meer op tegen het oordeel van de kantonrechter ten aanzien van het beroep van werknemer op de Wbk.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat hij zowel bij de wethouder als bij de directeur melding heeft gemaakt van een vermoeden van een misstand. De gemeente betwist dit en geeft aan dat werknemer weliswaar aan de wethouder te kennen heeft gegeven dat de gemeente moest oppassen dat de kosten van een bepaald traject niet te hoog opliepen, maar dat dit niet gelijk te stellen is met een melding van een misstand in de zin van de Wbk. In het gesprek met de directeur is volgens de gemeente gesproken over budgetoverschrijding, waarbij de directeur heeft aangegeven dat sprake is van een problematisch dossier. Het hof overweegt dat de stelplicht en bewijslast van de stelling dat werknemer voorafgaand aan de schorsing en het ontbindingsverzoek een melding van het vermoeden van een misstand heeft gedaan, op grond van de hoofdregel van artikel 150 Rv op werknemer rust. Werknemer beroept zich immers op het rechtsgevolg daarvan, te weten dat de benadeling door middel van de schorsing en het ontbindingsverzoek wordt vermoed het gevolg van de melding te zijn (waarna het aan de gemeente is om tegendeelbewijs te leveren). Werknemer heeft zijn stelling voldoende onderbouwd; de gemeente heeft die voldoende gemotiveerd betwist. Het hof zal werknemer dan ook toelaten tot het bewijs van zijn stelling. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch
Datum uitspraak: 20-02-2025
ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2025:431
Zaaknummer: 200.346.212_01
Rechters: M. van der Schoor, J.I.M.W. Bartelds en N. Zekić
Advocaten: R.H.J.G. Borger en S.H.A.M. Dassen
Wetsartikelen: 17e Wet bescherming klokkenluiders

RECHTSPRAAK

Afwijzing vordering tot wedertewerkstelling. Belang werkneemster om aan het werk te blijven en contact met collega's te behouden weegt minder zwaar dan belang werkgever om in afwachting van ontslagprocedure UWV werkneemster vrij te stellen van werk.

Feiten

Werkneemster werkt sinds 5 februari 1990 bij werkgeefster en is op dit moment werkzaam als telefoniste/receptioniste. Werkgeefster heeft werkneemster op 2 april 2025 laten weten dat haar functie komt te vervallen vanwege bedrijfseconomische redenen. Diezelfde dag heeft werkgeefster aan werkneemster meegedeeld dat zij haar werkzaamheden niet meer hoeft uit te voeren en is werkneemster vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgeefster heeft inmiddels een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. Werkneemster vordert in kort geding werkgeefster te gebieden haar weer toe te laten tot haar werkzaamheden en haar weer toegang te verlenen tot haar werkaccount.

Oordeel

De kantonrechter is het met werkneemster eens dat het meedelen van de boventalligheid en de direct daaraan gekoppelde vrijstelling en het naar huis sturen van werkneemster, zeer ongelukkig is aangepakt door werkgeefster, zeker gelet op het lange dienstverband van 35 jaar. Dit had anders gekund en gemoeten; werkgeefster had zorgvuldiger moeten handelen. Werkneemster heeft echter niet betwist dat het werk van telefoniste/receptioniste bij werkgeefster er niet meer is. De eigen werkzaamheden van werkneemster zijn dus niet meer beschikbaar en daarin kan zij dus niet tewerkgesteld worden. Dat heeft ook gevolgen voor haar vordering tot wedertewerkstelling. Hoewel dit in eerste instantie in de risicosfeer ligt van werkgeefster, heeft werkneemster, alle omstandigheden afwegend, er onvoldoende (spoedeisend) belang bij om nu in afwachting van de beslissing van het UWV te worden toegelaten tot de werkvloer in andersoortige werkzaamheden. Vast staat dat werkneemster gedurende de vrijstelling gewoon haar loon ontvangt. Het belang van werkneemster om aan het werk te blijven en om contact met collega's te behouden omdat dit haar voldoening geeft, weegt gelet op de omstandigheid dat die werkzaamheden er niet meer zijn, minder zwaar dan

het belang van werkgeefster om in afwachting van de ontslagprocedure werkneemster vrij te stellen van haar werkzaamheden. Ten aanzien van het standpunt van werkneemster dat zij ook in andere functies aan het werk kan, geldt dat de beoordeling of er mogelijk andere passende functies voor werkneemster zijn binnen werkgeefster mede zal plaatsvinden in de ontslagprocedure en de kantonrechter daarover in dit kort geding niet kan oordelen. Dat geldt ook voor (de toetsing van) het afspiegelingsbeginsel waarvan werkneemster nog naar voren heeft gebracht dat dit beginsel mogelijk niet correct is toegepast. Afwijzing van de vorderingen van werkneemster volgt. Gelet op de relatie tussen partijen en in het bijzonder op de manier waarop door werkgeefster is gehandeld, worden de proceskosten tussen partijen gecompenseerd, in die zin dat iedere partij de eigen kosten draagt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 06-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2854
Zaaknummer: 11695203 \ LV EXPL 25-15 BW 31650
Rechters: K.G.F. van der Kraats
Advocaten: E.P. de Jong en J. Witvoet
Wetsartikelen: 7:671a BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zwangere werkneemster niet verlengd. Werkgeefster is geslaagd in bewijs dat zij daarbij geen verboden onderscheid wegens zwangerschap heeft gemaakt.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2022 bij Bakkerij Schuld B.V. in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden. Per 1 december 2022 is de overeenkomst voor de duur van twaalf maanden verlengd. In oktober 2023 heeft werkneemster haar leidinggevende meegedeeld dat zij zwanger was. Per 1 december 2023 is de arbeidsovereenkomst van werkneemster verlengd tot 31 mei 2024. Dit is vastgelegd in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst, die door werkneemster is getekend op 17 november 2023 en door Bakkerij Schuld op 20 november 2023. Op 21 november 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bakkerij Schuld heeft de op 31 mei 2024 aflopende arbeidsovereenkomst niet verlengd. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van werkneemster verboden onderscheid oplevert wegens zwangerschap op grond van artikel 7:646 lid 1 BW. Bij tussenbeschikking heeft de kantonrechter werkneemster in de gelegenheid gesteld zich bij akte nader uit te laten over een geluidsopname van een gesprek waar onder andere de HR-medewerker van Bakkerij Schuld aanwezig was en waaruit zou blijken dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst verband houdt met de zwangerschap van werkneemster. Bakkerij Schuld heeft hierop kunnen reageren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft voldoende feiten aangevoerd die het verboden onderscheid vanwege zwangerschap kunnen doen vermoeden. De combinatie van het gesprek met de directeur op 16 november 2023 naar aanleiding van de zwangerschap, een daar blijkende irritatie van Bakkerij Schuld die met die zwangerschap in verband te brengen is en het feit dat er bij die gelegenheid ook gesproken is over verlenging van de arbeidsovereenkomst, terwijl vervolgens op de eerst mogelijke datum na dit gesprek – en tijdens de zwangerschap – van verlenging is afgezien, is voldoende voor dat vermoeden. Het is

vervolgens aan Bakkerij Schuld om te bewijzen dat zij geen verboden onderscheid heeft gemaakt. Naar het oordeel van de kantonrechter is Bakkerij Schuld daarin geslaagd. In de kern komt het betoog van Bakkerij Schuld erop neer dat de hoofdreden voor het niet-verlengen van de arbeidsovereenkomst is gelegen in het feit dat een verlenging een vierde schakel in de keten zou zijn, waardoor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou ontstaan. Bakkerij Schuld wilde dat voorkomen. Daarbij speelde volgens haar een andere factor (mede) een rol, namelijk dat – kort gezegd – Bakkerij Schuld een organisatorische verandering doormaakt waarbij de logistieke afdeling, de afdeling waar werkneemster werkte, wordt afgeschaald omdat deze verlieslatend is. De kantonrechter acht dit betoog in het licht van hetgeen ook overigens uit het dossier blijkt voldoende overtuigend. Daar komt bij dat Bakkerij Schuld onbetwist heeft aangevoerd dat rond dezelfde tijd als hier in geding en om dezelfde reden (het niet willen laten ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) ook de arbeidsovereenkomsten van twee anderen niet zijn verlengd. Een dergelijke afweging is niet onbegrijpelijk en staat los van zwangerschap. Bakkerij Schuld is er dan ook in geslaagd te bewijzen dat zij geen verboden onderscheid heeft gemaakt. Werkneemster heeft geen recht op een billijke vergoeding. Afwijzing van de verzoeken van werkneemster volgt.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 01-04-2025
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4506
Zaaknummer: 11225591 \ HA VERZ 24-59
Rechters: L.J.P. Lambooij
Advocaten: M.A. Knobben en , M.D.P. Mollema
Wetsartikelen: 7:646 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zwangere werkneemster niet verlengd. Vraag of werkneemster voldoende heeft gesteld om zwangerschapsdiscriminatie te kunnen doen vermoeden. Werkneemster krijgt gelegenheid zich uit te laten over geluidsopname.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2022 bij Bakkerij Schuld B.V. in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden. Per 1 december 2022 is de overeenkomst voor de duur van twaalf maanden verlengd. In oktober 2023 heeft werkneemster haar leidinggevende meegedeeld dat zij zwanger was. Per 1 december 2023 is de arbeidsovereenkomst van werkneemster verlengd tot 31 mei 2024. Dit is vastgelegd in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst, die door werkneemster is getekend op 17 november 2023 en door Bakkerij Schuld op 20 november 2023. Op 21 november 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Bakkerij Schuld heeft de op 31 mei 2024 aflopende arbeidsovereenkomst niet verlengd. Werkneemster stelt zich thans op het standpunt dat het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst van werkneemster verboden onderscheid oplevert wegens zwangerschap op grond van artikel 7:646 lid 1 BW.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster stelt dat de directeur van Bakkerij Schuld haar tijdens een gesprek van 16 november 2023 heeft verweten dat zij te laat heeft laten weten dat zij zwanger was en dat hij heeft gezegd dat als zij dat eerder had laten weten, Bakkerij Schuld de arbeidsovereenkomst niet zou hebben verlengd. Uiteindelijk is de arbeidsovereenkomst verlengd tot en met 31 mei 2024, maar volgens werkneemster wel met de mededeling dat een verdere verlenging vanwege de zwangerschap en haar aanstaande moederschap er niet in zat. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkneemster onder meer verwezen naar een geluidsopname. Werkneemster heeft deze geluidsopname ingebracht zonder verdere toelichting. Zij heeft tijdens de mondelinge behandeling toegelicht dat het een opname betreft van een gesprek dat na 16 november 2023 heeft plaatsgevonden, waarbij de directeur zelf niet aanwezig was, maar wel de HR-medewerker van Bakkerij Schuld. Volgens

werkneemster heeft de HR-medewerker tijdens dit gesprek uitlatingen gedaan die bevestigen dat het niet verlengen van haar arbeidsovereenkomst verband houdt met haar zwangerschap. Werkneemster wordt in de gelegenheid gesteld zich bij akte nader uit te laten over de geluidsopname. Zij dient aan de hand van een transcriptie duidelijk te maken welke uitspraken zij precies relevant acht en daarbij aan te geven van wie deze afkomstig zijn. Ook dient zij zo precies mogelijk aan te geven wanneer tijdens de opname die uitspraken te horen zijn en in de akte toe te lichten waarom zij deze uitspraken relevant acht. Bakkerij Schuld krijgt de gelegenheid hierop bij akte te reageren. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 29-10-2024
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9801
Zaaknummer: 11225591
Rechters: L.J.P. Lambooij
Advocaten: M.A. Knobben en , M.D.P. Mollema
Wetsartikelen: 7:646 BW

RECHTSPRAAK

Samenwonende man en vrouw stelden om fiscale redenen een arbeidsovereenkomst op tussen de vrouw en het bedrijf van de man. Na het verbreken van de relatie verzoekt de man een verklaring voor recht dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat. De vrouw verzoekt loon. De kantonrechter oordeelt dat geen sprake was van een arbeidsovereenkomst.

Feiten

Verzoeker 2 en verweerster hebben van 2017 tot 2024 een affectieve relatie gehad en met elkaar samengewoond. Verweerster is met ingang van 28 juni 2020 bij verzoeker 1 in dienst getreden als verkoopmedewerkster. Partijen verschillen van mening over de vraag of er een arbeidsovereenkomst bestaat tussen verzoeker 1 en verweerster. Vast staat dat er een document is opgesteld dat een dergelijk vermoeden doet ontstaan. Verzoeker 1 stelt echter dat er alleen op papier een arbeidsovereenkomst is gesloten om fiscale redenen, maar dat er niet is gewerkt. Het betrof een fiscale verantwoording voor een maandelijkse bijlage van verzoeker 2 aan verweerster, aldus verzoeker 1. Verzoeker 1 en verzoeker 2 verzoeken de kantonrechter voor recht te verklaren dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen partijen en verzoeken de overeenkomst van partijen te ontbinden per 10 december 2024. Verweerster verzet zich tegen ontvankelijkheid van verzoekers. Zij heeft een tegenverzoek ingediend waarbij zij verzoekt dat de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt en verzoekers veroordeelt tot betaling van het loon over december 2024 tot aan de datum waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig zal zijn geëindigd, de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De overeenkomst met de tekst van een arbeidsovereenkomst is op zichzelf niet zonder meer voldoende om het bestaan van een arbeidsovereenkomst aan te nemen. De bedoelingen en verwachtingen en de manier waarop partijen uitvoering geven aan de overeenkomst, zijn ook van belang. Verzoeker 1 stelt dat de

arbeidsovereenkomst slechts is aangegaan om een fiscaal gunstige regeling te treffen, verweerster betwist dit. Geen van partijen heeft dit standpunt onderbouwd, waardoor de bedoeling niet is komen vast te staan. Verzoeker 1 onderbouwt de stelling dat verweerster nooit heeft gewerkt met verklaringen van werknemers die beiden schrijven verweerster nooit aan het werk te hebben gezien. Verweerster betwist de juistheid van de verklaringen, en stelt dat zij daadwerkelijk werkzaamheden heeft verricht. Zij heeft echter desgevraagd nauwelijks concrete voorbeelden gegeven. De kantonrechter acht het onwaarschijnlijk dat een verkoopmedewerkster met een arbeidsomvang van 37 uur per week, werkzaamheden heeft verricht zonder dat andere werknemers dit hebben gemerkt. Ook blijkt niet dat de voor de arbeidsovereenkomst nodige gezagsrelatie aanwezig was. De verzoeken van verweerster, die uitgaan van een arbeidsovereenkomst, zijn niet toewijsbaar. Het verzoek van verzoekers tot ontbinding van de overeenkomst is niet toewijsbaar, zij hebben immers niet gesteld dat er een te ontbinden overeenkomst is. Het tweede verzoek heeft betrekking op een afspraak tussen verzoeker 2 en verweerster over een maandelijkse betaling in het kader van de destijds bestaande relatie. De overeenkomst gaat daar echter niet over, want verzoeker 2 is er geen partij bij. Ontbinding van de overeenkomst heeft dan ook geen invloed op een afspraak tussen verzoeker 2 en verweerster. Verweerster verzet zich er niet tegen dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, waarmee het recht op loonbetaling stopt. Partijen zijn het er dus kennelijk al over eens dat de betalingen, die om fiscale redenen in een overeenkomst tussen verzoeker 1 en verweerster zijn neergelegd, stoppen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 05-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:4297
Zaaknummer: 11622287 \ HA VERZ 25-22
Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek
Advocaten: E.J. Bijl en W.G.A. van Hoogstraten
Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster die op haar derde werkdag is vertrokken en een jaar lang niets meer van zich heeft laten horen stelt dat sprake is van een ziekmelding. Hof laat werkneemster toe tot het leveren van bewijs van haar stelling.

Feiten

Werkneemster heeft per 14 september 2021 mondeling een arbeidsovereenkomst gesloten met Exploitatiemaatschappij Merlet B.V. (hierna: Merlet). Op 18 september 2025, haar derde werkdag, heeft werkneemster Merlet voortijdig verlaten en haar nummer uit de WhatsAppgroep van medewerkers verwijderd. Op 19 september 2021 is er telefonisch contact geweest tussen Merlet en de partner van werkneemster. Op 27 september 2021 is de eindafrekening overgeboekt omdat Merlet uitging van een ontslagname. Op 28 september 2022 heeft werkneemster een Ziektewetuitkering en WAZO-uitkering bij het UWV aangevraagd, wegens ziekte en zwangerschapsklachten per 3 september 2021. Merlet heeft vervolgens aan het UWV aangegeven dat sprake was van een mondelinge arbeidsovereenkomst van zeven maanden vanaf 14 september 2021. Merlet heeft ook aangegeven dat werkneemster op de vierde dag niet is verschenen en dat haar partner heeft laten weten dat het werk te zwaar was. Vervolgens heeft werkneemster ruim een jaar niets laten horen. Op 13 december 2022 heeft (de partner van) werkneemster Merlet bericht dat sprake was van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 38 uur per week. Werkneemster heeft in eerste aanleg een verklaring voor recht gevorderd dat zij sinds 14 september 2021 werkzaam is geweest op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met bijbehorende loonvordering, in samenhang met enkele andere vorderingen. Werkneemster betwist de arbeidsovereenkomst te hebben opgezegd en dat Merlet wist dat zij op 18 september 2021 ziek naar huis is gegaan. Volgens werkneemster zou haar partner dit in het telefoongesprek van 19 september ook hebben gezegd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat Merlet gezien de gedragingen van werkneemster en de verklaringen van haar partner redelijkerwijs mocht uitgaan van een ontslagname. De vorderingen van werkneemster zijn derhalve afgewezen (zie AR 2024-0410). Werkneemster heeft hoger beroep aangetekend tegen deze uitspraak van de kantonrechter.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Werkneemster bestrijdt in hoger beroep het oordeel van de kantonrechter dat zij zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat zij onvoldoende concreet heeft gesteld dat zij zich op 18 september 2021 heeft ziek gemeld. Volgens vaste rechtspraak moet in het geval van een vrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer sprake zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring van de werknemer. Die verklaring kan ook in de gedragingen van de werknemer besloten liggen. Hiervoor is relevant dat werkneemster op 18 september 2021 naar huis is gegaan, dat werkneemster op de werkvloer klaagde over de zwaarte van het werk, dat de partner van werkneemster later ook heeft aangegeven dat zij het werk niet trok en dat werkneemster uit de WhatsAppgroep van medewerkers is gestapt. Tegen deze achtergrond mocht Merlet het vroegtijdige vertrek van werkneemster op haar derde werkdag en het feit dat zij daarna nooit is teruggekeerd en ook niets meer van zich liet horen (tot de e-mail van haar echtgenoot van ruim een jaar later), duiden als een vrijwillige ontslagname. De door werkneemster gestelde onbekendheid met haar rechten leidt niet tot een ander oordeel. Gelet op het voorgaande is het hof voorshands dan ook van oordeel dat Merlet er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat werkneemster vrijwillig ontslag heeft genomen. Dat kan echter anders worden indien zou komen vast te staan dat – zoals werkneemster stelt – in het telefoongesprek van 19 september 2021 door haar partner is meegedeeld dat werkneemster ziek is. Werkneemster heeft tijdens de mondelinge behandeling in het hoger beroep bewijs aangeboden door het horen van haar partner en de medewerker van Merlet met wie hij het telefoongesprek heeft gevoerd als getuigen. Werkneemster wordt bij tussenbeschikking toegelaten tot het leveren van bewijs. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 10-06-2025
ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1525
Zaaknummer: 200.339.010/01
Rechters: R.L. de Graaff, H.T. van de Meer en E. Verhulp
Advocaten: M. Hoefs en M. de Birk
Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Geen verboden onderscheid wegens zwangerschap bij niet verlengen tijdelijke arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft aangetoond dat zij al voor de zwangerschap van werkneemster twijfelde over haar functioneren.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 augustus 2022 in dienst bij werkgeefster op grond van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. De arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd voor een jaar. In december 2023 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden. In het verslag staat dat de manager van werkneemster veel in haar ziet, maar hij tegelijkertijd merkt dat zij voor hem nog wel onzichtbaar is. Op 13 februari 2024 heeft werkneemster laten weten dat zij zwanger is. Vanaf april 2024 heeft werkneemster een nieuwe manager gekregen. Bij de overdracht aan de nieuwe manager staat beschreven dat de oude manager eraan twijfelt of werkneemster het in zich heeft om haar functie als wijkbeheerder uit te voeren. Op 22 mei 2024 is de arbeidsovereenkomst van werkneemster verlengd tot 1 februari 2025. Op 21 juni 2024 is werkneemster met zwangerschapsverlof gegaan. Op 22 oktober 2024 heeft werkgeefster aan werkneemster laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet. Werkneemster stelt in de onderhavige procedure dat werkgeefster verboden onderscheid heeft gemaakt door haar arbeidsovereenkomst niet te verlengen wegens zwangerschap. Zij maakt daarom aanspraak op een billijke vergoeding van € 40.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is geen sprake van verboden onderscheid. De kantonrechter stelt bij die beoordeling voorop dat het in beginsel tot de vrijheid van de werkgever behoort om te beslissen of hij een tijdelijke arbeidsovereenkomst al dan niet voortzet. Werkgeefster heeft in dat kader diverse stukken overgelegd waaruit blijkt dat er al langere tijd enige twijfel bestond over het functioneren van werkneemster en dat die twijfel bij de beoordeling in december 2023 is uitgesproken door de toenmalige manager. Werkneemster heeft dit tijdens de zitting ook erkend. De twijfels bestonden bij werkgeefster dus al voordat werkneemster haar zwangerschap bekend had gemaakt. Vast staat ook dat de voormalig

manager bij de overdracht heeft meegedeeld dat hij twijfels had over het functioneren van werkneemster. Voor werkneemster is de beslissing om de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten, al voordat zij haar werkzaamheden zou hervatten na haar verlof, door de gebrekkige communicatie daarover wel onverwachts gekomen. Dat werkneemster daardoor het gevoel heeft gekregen dat dit te maken zou kunnen hebben met haar zwangerschap, is daarom wel voorstelbaar. Dat een verband bestaat tussen het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en de zwangerschap heeft werkneemster echter onvoldoende onderbouwd en werkgeefster heeft geobjectiveerd dat dit verband niet bestaat. De kantonrechter bepaalt tot slot dat partijen ieder hun eigen proceskosten moeten betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland
Datum uitspraak: 13-06-2025
ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:2855
Zaaknummer: 11623156 \ ME VERZ 25-38 BW 31650
Rechters: K.G.F. van der Kraats
Advocaten: Y.A. Brunnekreef en C.I.M. Molenaar
Wetsartikelen: 7:646 lid 1 BW, 6a Wgbhm/v en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever maakt zich schuldig aan verboden onderscheid op grond van chronische ziekte, door arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van werkneemster met uitgezaaide borstkanker niet te verlengen vanwege ontbreken van dekking door verzuimverzekering. Billijke vergoeding € 23.000.

Feiten

Werkneemster en PCSpecialist B.V. hebben een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten van 7 mei 2024 tot 7 december 2024. De functie van werkneemster was Customer Returns Supervisor. Op 31 juli 2024 verneemt werkneemster dat zij borstkanker met uitzaaiingen heeft. Zij brengt PCSpecialist daarvan op de hoogte. Vanaf 16 augustus 2024 meldt PCSpecialist werkneemster volledig arbeidsongeschikt bij de arbodienst. Bij brief van 27 augustus 2024 deelt PCSpecialist werkneemster mee dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet zal worden verlengd en op 6 december 2024 van rechtswege zal eindigen. Werkneemster confronteert haar manager met haar indruk dat het besluit de arbeidsovereenkomst niet te verlengen is ingegeven door haar ziekte. De manager deelt haar in een e-mail van 21 november 2024 mee dat het besluit om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen is ingegeven door het feit dat de verzuimverzekering geen dekking biedt voor de loonbetaling en verzuimbegeleiding na afloop van de arbeidsovereenkomst op 6 december 2024 en werkneemster een uitkering krijgt van het UWV. De manager benadrukt verder dat PCSpecialist open staat voor een terugkeer van werkneemster zodra zij volledig hersteld is. Werkneemster verzoekt een verklaring voor recht dat PCSpecialist zich schuldig heeft gemaakt aan een verboden onderscheid op grond van chronische ziekte en veroordeling van PCSpecialist tot betaling van een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat PCSpecialist een verboden onderscheid heeft gemaakt als bedoeld in de artikelen 1 en 4 aanhef en onder b van de Wgbh/cz door de arbeidsverhouding met werkneemster niet voort te zetten. PCSpecialist was aanvankelijk (zeer) positief over het functioneren van werkneemster, zo blijkt uit de overgelegde stukken. Pas nadat werkneemster

PCSpecialist op de hoogte bracht van haar diagnose, is PCSpecialist met kritiek gekomen. Deze kritiek bestaat uit een stroeve omgang met ondergeschikten als gevolg van een autoritaire stijl van leidinggeven. Dat PCSpecialist pas na het bekend worden met de diagnose deze kritiek naar voren heeft gebracht, terwijl hij tot dat moment ronduit positief was over het functioneren van werkneemster, doet afbreuk aan de geloofwaardigheid van deze kritiek. Bovendien staat op schrift dat de samenwerking met collega's uit het Verenigd Koninkrijk prima verloopt en de samenwerking met collega's in Nederland iets stroever is, wat toch iets anders is dan het ontbreken van draagvlak of dat het een grote chaos was. De verklaringen van drie collega's zijn ook onvoldoende om het gestelde slechte functioneren van werkneemster te onderbouwen. Bovendien heeft werkneemster de kritiek van deze collega's gedetailleerd weersproken. Dat de manager geen correct beeld zou hebben van het functioneren van werkneemster is niet te rijmen met het feit dat hij tijdens een gesprek op 19 december 2024 nog steeds positief was over het functioneren van werkneemster. Kortom, de kantonrechter is er in het geheel niet van overtuigd dat er sprake was van fundamentele kritiek op het functioneren van werkneemster, zodanig dat deze de reden was de arbeidsovereenkomst niet voort te zetten. De daadwerkelijke reden om de arbeidsovereenkomst niet te verlengen is gelegen in het ontbreken van dekking door de verzekering voor loonbetaling en verzuimbegeleiding na 6 december 2024. Dit geeft de manager onomwonden toe in zijn e-mail van 21 november 2024. Deze reden kan niet los worden gezien van de chronische ziekte van werkneemster; indien zij niet zou lijden aan deze ziekte, was dit immers geen probleem geweest en was de arbeidsovereenkomst verlengd. De kantonrechter kwalificeert het handelen van PCSpecialist – het niet voortzetten van de arbeidsverhouding – in strijd met artikel 4 onder b Wgbh/cz als ernstig verwijtbaar handelen. De door werkneemster verzochte verklaring voor recht wordt dan ook afgegeven en werkneemster heeft recht op een billijke vergoeding. De kantonrechter acht een totale billijke vergoeding van € 23.000 bruto passend. De reden daarvoor is dat PCSpecialist een fundamenteel beginsel van sociaal recht heeft geschonden en dat hij uiteindelijk een tamelijk kille financiële afweging heeft gemaakt die feitelijk het gevolg is van de keuze van PCSpecialist om zich niet afdoende te verzekeren in geval van ziekte van een van zijn werknemers. Schrijnend is dat hij vervolgens ook nog eens disfunctioneren in de schoenen van werkneemster heeft proberen te schuiven. Aannemelijk is dat werkneemster hierdoor is geraakt en emotioneel hieronder heeft geleden en nog lijdt.

Instantie: Rechtbank Limburg
Datum uitspraak: 15-05-2025
ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:5707
Zaaknummer: 11525955 \ AZ VERZ 25-11

Rechters: R.P.J. Quaedackers
Advocaten: C.G.W. de Graaf-Tolkamp en S. Punt
Wetsartikelen: Wgbh/cz en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst in eerste aanleg terecht ontbonden; voldragen g-grond (in plaats van i-grond). Van werkneemster mocht worden verwacht dat zij de-escalerend zou zijn opgetreden tegen ex-partner die zich herhaaldelijk beledigend en dreigend heeft uitgelaten over (medewerkers van) werkgever.

Feiten

Sinds 1 oktober 2022 is werkneemster als Client Consultant in dienst bij Standit B.V. Op 26 oktober 2023 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Omdat naast medische klachten sprake was van werkgerelateerde problematiek, heeft de bedrijfsarts geadviseerd dat partijen met elkaar in gesprek gaan. Standit heeft werkneemster in dat kader meermaals uitgenodigd voor een gesprek. Als reactie hierop heeft de (toenmalige) partner van werkneemster zich meermaals per e-mail negatief uitgelaten over Standit en de leidinggevende van werkneemster, waarbij hij de leidinggevende onder andere '*short little bitch*' en '*little midget bitch*' heeft genoemd en Standit omschrijft als een '*shitshow*'. Uiteindelijk heeft een viergesprek plaatsgevonden, waarbij op verzoek van werkneemster ook de (ex-)partner van werkneemster aanwezig was. Dit gesprek is na 25 minuten door de gemachtigde van Standit beëindigd. Volgens Standit omdat de (ex-)partner van werkneemster zowel Standit als de leidinggevende ging beledigen; volgens werkneemster omdat juist de gemachtigde van Standit aan het provoceren was. In maart 2024 heeft de (ex-)partner van werkneemster per mail meermaals de directeur en medewerkers van Standit en hun familie bedreigd. Zo heeft hij onder meer gedreigd met zijn mannen langs te komen, meegedeeld dat hij lid is van een criminele organisatie, dat zijn vader banden heeft met een criminele motorclub die over AK-47's beschikt en dat hij weet waar bepaalde medewerkers van Standit woonachtig zijn. Op 23 april 2024 heeft Standit werkneemster laten weten dat zij heeft besloten de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Werkneemster heeft hierop gereageerd dat zij niet bekend was met deze e-mails van haar (ex-)partner en dat zij het geen reden vindt om haar arbeidsovereenkomst te beëindigen. Inmiddels is de relatie met de ex-partner verbroken. De kantonrechter heeft in eerste aanleg op verzoek van Standit de arbeidsovereenkomst ontbonden op de i-grond wegens een combinatie van omstandigheden (h- en g-grond).

Volgens de kantonrechter heeft werkneemster onvoldoende gedaan om het gedrag en de bedreigingen van haar ex-partner te doen eindigen, terwijl er voldoende signalen waren dat zijn gedrag niet aanvaardbaar was. Standit is veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding. Werkneemster verzoekt in hoger beroep primair herstel van de arbeidsovereenkomst en subsidiair onder meer toekenning van een billijke vergoeding.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden; voldragen g-grond

Het hof is van oordeel dat in de gegeven omstandigheden sprake is van een voldragen g-grond. Gebleken is dat vanaf het moment dat werkneemster zich ziek heeft gemeld, de bedrijfsarts heeft geadviseerd met elkaar in gesprek te gaan en Standit daartoe het initiatief heeft genomen, terwijl de ex-partner – met medeweten van werkneemster – zich herhaaldelijk beledigend en tamelijk dreigend heeft uitgelaten over (met naam en toenaam genoemde medewerkers van) Standit en daarbij zelfs gedreigd heeft Standit publiekelijk in een kwaad daglicht te stellen. Genoegzaam is gebleken dat Standit enerzijds het advies van de bedrijfsarts wenste op te volgen om met werkneemster in gesprek te gaan teneinde een oplossing te bereiken van het inmiddels tussen partijen gerezen arbeidsconflict, maar anderzijds dat zij daarin werd gehinderd door de ex-partner die zich beledigend en bedreigend bleef uitlaten en werkneemster desondanks niet tot adequate actie overging teneinde het gesprek tussen partijen een kans te geven. Werkneemster heeft zich niet alleen niet gedistantieerd van de dreigementen van haar toenmalige partner, maar heeft daar in een e-mail ook expliciet naar verwezen, waarbij zij op zijn minst de indruk heeft gewekt achter de dreigementen te staan. Daarbij komt dat werkneemster erop bleef staan dat de ex-partner bij de gesprekken aanwezig zou zijn. Van werkneemster had mogen worden verwacht dat zij de-escalerend zou zijn opgetreden. Dat heeft zij niet (tijdig) gedaan, met het gevolg dat pogingen om het tussen partijen gerezen arbeidsconflict door middel van gesprekken op te lossen op niets zijn uitgelopen. Het arbeidsconflict is vervolgens verder geëscaleerd doordat de ex-partner nog enige tijd is doorgegaan met zijn beledigingen en bedreigingen en deze misdragingen steeds ernstigere vormen zijn gaan aannemen, zonder dat werkneemster maatregelen aankondigde tegen haar ex-partner teneinde een gesprek met Standit nog een kans te geven. Dat Standit geen mediation (meer) is gestart, kan niet aan haar worden tegengeworpen, nu eerdere pogingen om constructief met werkneemster in gesprek te gaan zijn gestrand. Anders dan de kantonrechter is het hof aldus van oordeel dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt gedragen door de g-grond. Een i-vergoeding is daarom niet aan de orde. Naar het oordeel van het hof houdt het ontbindingsverzoek geen verband met de

ziekte van werkneemster, zodat het opzegverbod niet aan ontbinding in de weg staat.

Vergoedingen

Het hof oordeelt dat Standit niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en dat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van Standit. Werkneemster heeft dan ook geen recht op een billijke vergoeding. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkneemster is evenmin gebleken, zodat zij wel recht heeft op de transitievergoeding.

Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam
Datum uitspraak: 03-06-2025
Zaaknummer: 200.345.456/01