

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 31, 2025

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

INHOUDSOPGAVE

Hof

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1832](#) 15-07-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:1821](#) 15-07-2025

[Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:4323](#) 14-07-2025

[Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2024:2569](#) 10-09-2024

Rechtbank

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:4739](#) 17-07-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:13081](#) 17-07-2025

[Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBOVE:2025:4742](#) 15-07-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:12713](#) 15-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4525](#) 11-07-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4558](#) 11-07-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3304](#) 08-07-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:3379](#) 04-07-2025

[Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2025:4446](#) 25-06-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:4576](#) 12-06-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:8003](#) 24-04-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:12894](#) 02-04-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:12896](#) 02-04-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:4004](#) 12-06-2024

Rechtbank Amsterdam, ECLI:NL:RBAMS:2024:1001 23-02-2024

RECHTSPRAAK

Werkgever erkent niet rechtsgeldig ontslag buiten proeftijd en wordt veroordeeld tot betaling van loon, vermeerderd met wettelijke rente en een gematigde verhoging van 5%.

Feiten

Werkneemster is sinds 9 juli 2024 in dienst bij De Fietsenwacht als telefoniste/receptioniste met een loon van € 2.308,81 bruto per maand. Werkneemster heeft op zaterdag 30 november 2024 een e-mailbericht van De Fietsenwacht ontvangen waarin staat dat zij niet door haar proeftijd heen komt. Verder is in een e-mailbericht van 30 november 2024 van De Fietsenwacht aan werkneemster opgenomen dat De Fietsenwacht niet in gesprek wenst te gaan en werkneemster niet meer welkom is op kantoor. Werkneemster heeft daarop diezelfde dag gereageerd en aangegeven wel een gesprek te willen. Op diezelfde dag heeft De Fietsenwacht aan werkneemster gemaild: (...) *Ik hoop dat ik duidelijk ben. Fatsoenlijk gesprek zit er van jou kant niet in. Dus hierbij gaan wij geen gesprek voeren (...)*. Volgens werkneemster is er sprake van een ontslag op staande voet, aangezien de proeftijd van één maand al was verstreken op 9 augustus 2024. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag op staande voet te vernietigen. De Fietsenwacht voerde eerst verweer en stelde dat het verzoek moest worden afgewezen. De Fietsenwacht voerde – samengevat – onder meer aan dat werkneemster zelf ontslag heeft genomen door middel van een, door de werkgever opgestelde, opzeggingsbrief met dagtekening 30 november 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat het op 30 november 2025 door De Fietsenwacht gegeven ontslag niet rechtsgeldig is. Dit heeft (de gemachtigde van) De Fietsenwacht ook erkend tijdens de mondelinge behandeling. Gelet op deze erkenning begrijpt de kantonrechter dat De Fietsenwacht zich ook niet langer op het standpunt stelt dat werkneemster zelf de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd en dat de arbeidsovereenkomst daardoor is geëindigd. De vordering van werkneemster tot loonbetaling zal daarom ook worden toegewezen. De gevorderde wettelijke verhoging en de wettelijke rente zullen ook worden toegewezen, omdat De Fietsenwacht te laat heeft betaald. De wettelijke verhoging zal echter worden gematigd tot

5%, op grond van de volgende omstandigheden. De Fietsenwacht ging ervan uit dat er sprake was van een rechtsgeldig ontslag, zodat daarom het loon niet verder is betaald. Er was geen sprake van betalingsonwil. Het idee dat er sprake was van een rechtsgeldig ontslag, werd versterkt door het feit dat werkneemster heeft nagelaten contact op te nemen met De Fietsenwacht, het feit dat werkneemster lange tijd niet bij De Fietsenwacht heeft gemeld dat zij wilde komen werken en het feit dat zij niet heeft geprotesteerd tegen de door De Fietsenwacht aan haar gestuurde eindafrekening. De gedragingen van werkneemster hebben naar het oordeel van de kantonrechter bij kunnen dragen aan het feit dat De Fietsenwacht ervan uitging geen loon verschuldigd te zijn. De kantonrechter acht het hierdoor redelijk de wettelijke verhoging te matigen tot 5%.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:12896

Zaaknummer: 11512465

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: R.J. Michielsen

Wetsartikelen: 7:652 BW, 7:671 BW en 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot horen van vier getuigen omtrent de rol van voormalig directeur bij de overstap van klanten naar concurrerende onderneming is geen ‘fishing expedition’.

Feiten

Werkgeefster heeft op 2 april 2019 voor een bedrag van € 3.000.000 de aandelen in de vennootschap overgenomen van werknemer (indirect grootaandeelhouder). De vennootschappen hielden elk een handelsonderneming in de internationale voedingsindustrie, die zich onder meer bezighielden met de handel in oliën. Na de overname is werknemer (eerst krachtens opdracht, later op basis van een arbeidsovereenkomst) gedurende 3,5 jaar voor werkgeefster werkzaam geweest als Business Unit Manager Oils. In zijn arbeidsovereenkomst was een non-concurrentiebeding opgenomen. Werknemer is op 31 januari 2023 benoemd tot statutair bestuurder van Cefetra Premium Oils B.V., een concurrente van werkgeefster. Bij vonnis in kort geding d.d. 13 juni 2023 heeft de kantonrechter de vorderingen van werkgeefster, strekkende tot staking van de werkzaamheden van werknemer bij Cefetra, afgewezen. Het verzoek in eerste aanleg strekte ertoe tien contactpersonen van (voormalige) klanten van werkgeefster als getuige te horen over de vraag of, en zo ja, wanneer en op welke wijze zij zijn benaderd door werknemer (in de periode vóór en na zijn overstap van werkgeefster naar Cefetra) en wat de reden van hun overstap als klant van werkgeefster naar Cefetra is geweest. Werknemer heeft verweer gevoerd, neerkomend op een beperkte(re) uitleg van het non-concurrentiebeding en het ontbreken van onrechtmatig handelen aan zijn kant. Volgens werknemer maakt werkgeefster met haar verzoek misbruik van procesrecht. De kantonrechter volgt de verweren van werknemer en heeft het verzoek van werkgeefster afgewezen wegens – kort gezegd – het onvoldoende uitwerken van haar stellingen. Daarmee was er volgens de kantonrechter sprake van een ‘fishing expedition’.

Oordeel

Werkgeefster heeft haar verzoek gewijzigd/verminderd in die zin dat zij nog slechts vier getuigen in voorlopig getuigenverhoor wenst te horen, die allen woonachtig zijn in Nederland. Het hof oordeelt dat de wijziging van dit verzoek toelaatbaar is. Het verzoek van werkgeefster

ziet uitsluitend nog op de door werkgeefster gestelde, althans vermoede, onrechtmatige handelingen van werknemer in diens contacten met de (voormalige) klanten van werkgeefster. Dat er zowel vóór als na de einddatum van zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster door werknemer contactmomenten met contactpersonen van de (voormalige) klanten van werkgeefster zijn geweest, heeft werknemer niet betwist. Het al dan niet onrechtmatige karakter van die contacten komt aan op de wijze waarop deze contacten tot stand zijn gekomen, op de inhoud van de vervolgens gevoerde gesprekken en meer in algemene zin op de wijze waarop werknemer al dan niet heeft bijgedragen aan het vertrek van die klanten bij werkgeefster teneinde over te stappen naar Cefetra. De door werkgeefster voorgestelde vragen en daarmee het ‘onderzoeksobject’ sluiten hierbij in voldoende mate aan.

Bij de beoordeling in een bodemprocedure van de eventuele onrechtmatigheid van het handelen van werknemer is niet onbelangrijk dat werknemer na de overdracht van de aandelen van zijn handelsonderneming aan werkgeefster een centrale positie had in de lopende contacten met bepaalde klanten (die hij dus had ‘overgedragen’ aan werkgeefster). Het ‘meenemen’ van voormalige klanten van zijn aan werkgeefster verkochte onderneming na uitdiensttreding bij werkgeefster en indiensttreding bij Cefetra, kan onder nader vast te stellen omstandigheden onrechtmatig zijn. Daarmee staat voldoende vast dat werkgeefster die – onweersproken – een belangrijk deel van de klanten van de van werknemer gekochte onderneming na diens vertrek bij werkgeefster is kwijtgeraakt, een rechtmatig en voldoende concreet belang heeft bij nadere feitenvaststelling rond deze gang van zaken, althans waar het de gestelde of vermoede rol van werknemer betreft. Dat belang en het summierlijk gestelde, maar wel voldoende relevante vermoeden van werkgeefster dat werknemer deze klanten onrechtmatig van haar heeft ‘afgetroggeld’ leidt naar het oordeel van het hof niet tot een ‘fishing expedition’. Dat onderzoek heeft voorts geen rechtstreekse betrekking op eventuele commerciële bedrijfsgeheimen van derden, maar ziet vooral op de rol van werknemer zelf. Het hof oordeelt dat werkgeefster een rechtmatig belang heeft bij het onderzoek naar de feiten om eventueel onrechtmatigheid vast te stellen waar het de bijdrage van werknemer betreft. Daarmee komt het hof tot het oordeel dat de grieven van werkgever slagen. De beschikking waarvan beroep zal daarom worden vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1821

Zaaknummer: 200.339.629/01

Rechters: H.T. van der Meer, F.J. van de Poel en W. Aardenburg

Advocaten: J.P. Hellinga en D. van Gerven

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Volgens werknemer had AFM op grond van de pensioenafpraak bij moeten storten zodat geen kortingen nodig waren en het pensioen gewoon had kunnen worden geïndexeerd. De vordering van werknemer wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer, thans 74 jaar, is per 1 september 2008 met (vervroegd) pensioen gegaan. Hij vordert schadevergoeding van zijn voormalig werkgever, de Autoriteit Financiële Markten (AFM) vanwege pensioenschade. In deze procedure staat de vraag centraal of AFM op grond van de Pensioenafpraak gehouden is aan werknemer schade te vergoeden in verband met de door de pensioenuitvoerder doorgevoerde kortingen in 2013 en 2014 en of AFM moet compenseren voor het niet indexeren van het pensioen van werknemer gedurende meerdere jaren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Rechtsgeldig doorgevoerde kortingen

Werknemer stelt in eerste instantie dat er in 2013 en 2014 ten onrechte kortingen zijn doorgevoerd omdat het PR niet voorziet in die mogelijkheid. Deze besluiten zijn door het pensioenfonds genomen in overeenstemming met de wettelijke en toezichthoudende kaders. De kortingsbesluiten zijn en kunnen ook niet worden genomen door AFM. De doorgevoerde kortingen zijn rechtsgeldig.

Nakoming financieringsafpraak AFM

In tweede instantie heeft werknemer aangevoerd dat het gaat om het niet nakomen door AFM van de afspraken inzake de financiering van het pensioen van werknemer. Volgens werknemer voorziet de uitvoeringsovereenkomst in een adequate financiering omdat de werkgever zich heeft verplicht jaarlijks het eigen vermogen van het pensioenfonds aan te

vullen tot het vereiste vermogen zoals bedoeld in de Pensioenwet. Een korting is wettelijk niet toegestaan als voldoende eigen vermogen aanwezig is of als er mogelijkheden zijn eventuele tekorten aan te vullen. De kantonrechter overweegt dat werknemer noch aan de tekst van de wettelijke bepaling noch aan onderdeel 5d van de uitvoeringsovereenkomst in redelijkheid de verwachting heeft kunnen ontlenen dat daarin een verplichting voor AFM als werkgever jegens hem werd geschapen om bij te storten als de dekkingsgraad van het pensioenfonds onder de wettelijke grens zou zakken. Als AFM onder alle omstandigheden jegens het pensioenfonds of werknemer verplicht zou zijn het vermogen van de pensioenfonds aan te vullen tot de wettelijke dekkingsgraad zou er nimmer aanleiding zijn voor kortingen door de pensioenuitvoerder en was de indexatietoezegging, anders dan de tekst duidelijk stelt, in feite onvoorwaardelijk. AFM zou dan als werkgever onvoorzienbare en onverantwoorde financiële risico's dragen voor waardedalingen van het vermogen van de pensioenuitvoerder, doordat bij onvoorziene dalingen van rente en aandelenkoersen dalingen in dekkingsgraad van meer dan 40% door AFM zouden moeten worden opgevangen.

Recht op indexering

Er is sprake van een voorwaardelijke aanspraak op indexering bij ingegaan ouderdomspensioen, namelijk voor zover de overrente van de pensioenuitvoerder dat toelaat. Niet betwist is dat de overrente indexering toeliet. In lijn met de AFM-arresten van de Hoge Raad van 21 april 2023 is, nu er geen sprake is van verplicht afgescheiden vermogen voor de toeslagenverlening, ook geen sprake van bijzondere bescherming op grond van artikel 20 Pensioenwet wat betreft toeslagverlening. Werknemer heeft geen specifieke omstandigheden gesteld die maken dat AFM in de gegeven omstandigheden op grond van de redelijkheid en billijkheid en goed werkgeverschap gehouden was het verslechterde indexatieperspectief van werknemer en andere gepensioneerden te compenseren. De conclusie is dan ook dat werknemer er niet in redelijkheid op mocht vertrouwen dat er een bijstortingsverplichting bestond voor AFM op het moment dat zonder bijstortingen kortingen nodig waren en/of indexatie niet meer mogelijk bleek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-02-2024

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2024:1001

Zaaknummer: 8972040 CV EXPL 21-864

Rechters: H.M. Patijn

Advocaten: A. van der Kolk

Wetsartikelen: 20 Pensioenwet en 128 Pensioenwet

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van werknemer van de Italiaanse Ambassade wegens het onder werktijd met gebruikmaking van de positie als ambassademedewerker voor eigen gewin betaald vertaalwerkzaamheden verwerven en verrichten terwijl daarvoor expliciet geen toestemming is verleend.

Feiten

Werknemer is in 1999 in dienst getreden bij de ambassade van Italië in Nederland (hierna: de ambassade). Tot zijn werkzaamheden behoorde het verzorgen van verklaringen van waarde. Op 20 januari 2025 heeft werknemer zich ziek gemeld. Hij heeft de toegangscode tot zijn werkcomputer aan het hoofd Consulaire Zaken, mevrouw Y, verstrekt om haar toegang te geven tot de lopende aanvragen voor verklaringen van waarde en de daarvoor benodigde digitale documenten. Op 4 februari 2025 heeft een aanvrager van een verklaring van waarde op de ambassade aan mevrouw Y om informatie gevraagd over een beëdigde vertaling van haar diploma. Daarbij overlegde zij een betalingsbewijs van een overboeking naar de privébankrekening van werknemer, evenals kopieën van e-mails. Uit de e-mail van 25 november 2024 blijkt dat werknemer haar de vertaaldienst tegen betaling heeft aangeboden. Naar aanleiding hiervan is de ambassade een intern onderzoek begonnen. Uit dat onderzoek is naar voren gekomen dat werknemer in de periode van december 2024 tot en met januari 2025 aan nog drie andere personen die de ambassade hebben benaderd voor een verklaring van waarde heeft aangeboden om hun diploma's als beëdigd vertaler tegen betaling te vertalen. Op 17 februari 2025 heeft de toenmalige ambassadeur werknemer per brief in kennis gesteld van het beginnen van een tuchtprocedure. Op 26 februari 2025 heeft de gemachtigde van werknemer hierop per brief gereageerd. Op 3 maart 2025 heeft de toenmalige ambassadeur per brief gereageerd op de brief van de gemachtigde van werknemer. Op 4 maart 2025 heeft de gemachtigde van werknemer per e-mail aan de ambassade gevraagd of hij uit de brief van 3 maart 2025 moet afleiden dat de ambassade de arbeidsovereenkomst met werknemer wil gaan beëindigen en of hij deze brief moet beschouwen als een opzegging c.q. beëindiging, en zo ja, per wanneer. Diezelfde dag heeft de ambassade hier per e-mail op gereageerd dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd. Werknemer vecht het ontslag aan bij de

rechter. De ambassade heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek ingediend.

Oordeel

In dit geval heeft de ambassade niet de voortvarendheid betracht die had mogen worden verwacht wanneer zij werknemer een, naar Nederlands recht, rechtsgeldig ontslag op staande voet heeft willen geven. Uit de onder het feitenoverzicht weergegeven correspondentie, te beginnen met de brief van 17 februari 2025, blijkt dat de ambassade niet van meet af aan een ontslag op staande voet in voornoemde zin voor ogen heeft gehad. In die brief wordt namelijk gesproken over een tuchtprocedure gebaseerd op een Italiaans presidentieel besluit. In het kader van die tuchtprocedure is aan werknemer een termijn van (maar liefst) twintig dagen gegeven om te reageren, die ook nog een keer kon worden verlengd. Na het verstrijken van die termijn – waarin werknemer zijn zienswijze kenbaar heeft gemaakt – volgde nog steeds geen ontslag op staande voet (ofwel: zonder opzegtermijn), maar is eerst op 3 maart 2025 een aankondiging gedaan, in afwachting van goedkeuring door het ministerie. Daar is vervolgens nog een maand overheengegaan, want pas op 3 april 2025 heeft de ambassade aan werknemer laten weten dat zijn arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht is geëindigd. De kantonrechter is van oordeel dat de periode van twee maanden die is verstreken tussen het ontstaan van het vermoeden van een dringende reden op 4 februari 2025, toen de ambassade naar eigen zeggen van de privéwerkzaamheden van werknemer op de hoogte raakte, en het daadwerkelijk verleende ontslag op 3 april 2025, te lang is geweest om te kunnen spreken van een onverwijld gegeven ontslag op staande voet. Reeds hierom kan het ontslag op staande voet niet in stand blijven en wordt het verzoek tot vernietiging van dit ontslag toegewezen. De kantonrechter komt dan ook toe aan het voorwaardelijk ontbindingsverzoek. De kantonrechter acht het handelen van werknemer, kort gezegd het tijdens werktijd met gebruikmaking van zijn positie als ambassademedewerker voor eigen gewin betaald werk verwerven en verrichten terwijl daarvoor expliciet geen toestemming is verleend, zodanig verwijtbaar dat van de ambassade in redelijkheid niet kan worden gevergd om het dienstverband met werknemer voort te zetten. Daarmee is sprake van een voldragen ontslaggrond in de zin van artikel 7:669 lid 3 onder e BW. De kantonrechter is van oordeel dat het handelen van werknemer niet kwalificeert als ernstig verwijtbaar handelen, omdat dit niet op één lijn te stellen is met de voorbeelden uit de wetsgeschiedenis. Hij heeft zich niet schuldig gemaakt aan fraude of verduistering, noch heeft hij aanvragers bewust misleid met als enig doel om zichzelf te verrijken of opzettelijk schade toe te brengen aan de (reputatie van de) ambassade. Daarom wordt geoordeeld dat niet is voldaan aan de strenge maatstaf voor ernstig verwijtbaar handelen. Het handelen van werknemer kan dan ook niet als zodanig worden aangemerkt. De door de ambassade verzochte verklaring voor recht is daarom ook niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:13081

Zaaknummer: 11643229 RP VERZ 25-50278

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: G. Bloem, L.H.F. Stuurop en A.M.L. de Boer

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Heeft werkneemster het concurrentiebeding overtreden door bij een ander bedrijf in dienst te treden?

Feiten

Werkneemster is op 15 november 2022 in dienst getreden bij ACT, een onderneming die haar klanten ‘*market based environmental solutions*’ aanbiedt, waaronder diensten met betrekking tot emissies, hernieuwbare energiebronnen en energie-efficiëntiemarkten. In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings-, relatie- en concurrentiebeding opgenomen. Op 23 september 2024 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 oktober 2024. Op 29 september 2024 heeft werkneemster in vertrouwen aan haar leidinggevende verteld dat een van de potentiële werkgevers 3Degrees betrof. Bij brief van 30 september 2024 heeft ACT de opzegging van werkneemster bevestigd, haar bericht dat haar laatste werkdag 1 oktober 2024 zal zijn en dat de postcontractuele bedingen van kracht blijven. Werkneemster heeft deze brief voor akkoord ondertekend. Werkneemster is op 11 november 2024 als senior account executive Europe in dienst getreden bij 3Degrees tegen een brutomaandsalaris van € 10.833,33 exclusief emolumenten. 3Degrees is een onderneming die zich bezighoudt met het verlenen van advies over algemene duurzaamheid voor organisaties, alsmede het adviseren over de handel in milieugrondstoffen en/of de handel daarin voor eigen rekening. Bij brief van 5 december 2024 heeft de advocaat van ACT werkneemster erop gewezen dat zij door in dienst te treden bij 3Degrees en door in contact te treden met OEM zowel het concurrentiebeding als het relatiebeding heeft overtreden. Werkneemster is onder meer gesommeerd de tot op dat moment verbeurde boete van € 35.490 te betalen en ACT te informeren dat zij zich zal onthouden van verdere overtreding van de bedingen, waaronder terugtreding uit haar positie bij 3Degrees. Werkneemster heeft aan deze sommatie geen gevolg gegeven. Nader overleg tussen partijen heeft niet tot een oplossing geleid. ACT heeft in eerste aanleg in kort geding nakoming van het concurrentie- en relatiebeding gevorderd en betaling van de verbeurde boetes. De voorzieningenrechter heeft werkneemster veroordeeld tot nakoming van het relatiebeding en het concurrentiebeding met ingang van 1 november 2024 geschorst in de zin dat het werkneemster is toegestaan om haar werkzaamheden voor 3Degrees voort te zetten. ACT heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof overweegt dat vooralsnog onvoldoende aannemelijk is geworden dat een bodemrechter tot het oordeel zal komen dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen dan wel nalaten van ACT en dus dat ACT aan het concurrentie- en relatiebeding geen rechten kan ontleen. Daartoe is redengevend dat van ernstig verwijtbaar handelen niet snel sprake is. Op grond van de door werkneemster overgelegde stukken en de reactie van ACT daarop is voorshands onvoldoende aannemelijk geworden dat, ook als op enig moment geoordeeld zou worden dat de hoge lat van de ernstige verwijtbaarheid zou zijn gehaald, de arbeidsovereenkomst van werkneemster *als gevolg daarvan* is geëindigd. Werkneemster heeft in het exitinterview weliswaar voorbeelden gegeven van een niet acceptabele managementstijl, maar heeft daaraan toegevoegd *'it does not impact me personally – but I'm used to it'*. Bovendien heeft werkneemster in het exitinterview als reden voor haar vertrek aangegeven dat zij ontevreden was met de beloning (*'not the salary but the % of the pool'*) en zich overigens ook positief uitgelaten over ACT. Daarbij komt dat werkneemster ter zitting op de vraag van het hof hoe zij bij 3Degrees terecht is gekomen, heeft verklaard dat zij door een headhunter is benaderd, zodat het hof het er vooralsnog voor houdt dat het lucratieve aanbod van 3Degrees doorslaggevend is geweest voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst met ACT door werkneemster, en niet de bedrijfscultuur bij ACT. Het hof komt daarnaast tot het oordeel dat werkneemster het concurrentiebeding heeft overtreden door in dienst te treden bij 3Degrees. ACT heeft met de in hoger beroep overgelegde aanvullende producties bij memorie van grieven en de toelichting daarop (ter zitting) voorshands voldoende aannemelijk gemaakt dat ACT en 3Degrees vergelijkbare of anderszins concurrerende werkzaamheden verrichten als bedoeld in het relatiebeding op een sterk competitieve markt. ACT en 3Degrees bieden aan dezelfde (Fortune 500-)klanten op dezelfde markten (Europa, America's, Azië en Afrika) dezelfde, althans vergelijkbare producten aan, zoals Energy Attribute Certificates, Carbon Credits, Biomethaan en Groencertificaten, Supply Chain Decarbonization, Carbon Accounting en stroomafnamecontracten. Ook het product Green Process Technology van ACT vertoont aanzienlijke overeenkomsten met het product Supplier REach van 3Degrees.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1832

Zaaknummer: 200.353.041/01

Rechters: W. Aardenburg, A.S. Arnold en R.L. de Graaff

Advocaten: F.C.A. van de Bult en E. Doornbos

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen werknemer. Verrekening loonvordering werknemer met inkomsten elders?

Feiten

Werknemer is sinds 3 oktober 2023 in dienst bij DF Networks als glasvezelmonteur. Het dienstverband begon met een contract voor bepaalde tijd tot 3 april 2024 en is daarna verlengd. Rond en na de verlenging in april 2024 krijgt werknemer kritiek op zijn functioneren. Op 5 september 2024 meldt hij zich ziek. Vervolgens ontstaat tussen partijen een geschil over de vraag of het dienstverband per 3 november 2024 van rechtswege is geëindigd en over de loondoorbetaling. DF Networks meldt werknemer af bij pensioenfonds PMT. Na 3 november 2024 ontvangt werknemer eerst een ZW-uitkering van het UWV en na zijn betermelding op 2 december 2024 een WW-uitkering. Op verzoek van werknemer oordeelt de kantonrechter op 4 maart 2025 dat het dienstverband niet van rechtswege is geëindigd per 3 november 2024 en dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. DF Networks wordt daarbij veroordeeld tot loondoorbetaling, vermeerderd met een gematigde wettelijke verhoging van 10%. Tijdens de mondelinge behandeling geeft werknemer aan inmiddels elders werkzaam te zijn. De wettelijke verhoging wordt gematigd, mede vanwege het gedrag van werknemer bij het verslechteren van de arbeidsverhouding, waaronder een WhatsApp-bericht van 2 november 2024 waarin hij onder meer schrijft: “De sleutels liggen in de brievenbus. Verder handelt de incassobureau alles af. Tip van flip zorg dat je gezin altijd veilig is. De keuzes die je maakt in het leven hebben gevolgen voor de toekomst.” Sinds oktober 2024 betaalt DF Networks geen loon meer, ook niet na de beschikking van 4 maart 2025. Op 14 april 2025 stuurt werknemer WhatsApp-berichten aan een (ex-)collega, waarin hij zich uitlaat over de twee directeurs van DF Networks. In de beschikking van 4 maart 2025 wordt tevens overwogen dat het aan partijen is om – indien gewenst – in onderhandeling te treden over beëindiging van de arbeidsovereenkomst, mede gelet op het feit dat werknemer elders werkt. Partijen onderhandelen nadien, maar bereiken geen overeenstemming.

DF Networks verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens

verwijtbaar gedrag, een verstoorde arbeidsverhouding of andere omstandigheden die voortzetting in de weg staan. Volgens DF Networks is sprake van ernstig verwijtbaar handelen, waardoor werknemer geen recht zou hebben op een transitievergoeding of opzegtermijn. Ook verzoekt DF Networks om de loonvordering van werknemer te mogen verrekenen met zijn inkomsten elders vanaf februari 2025. Daarnaast vraagt DF Networks om werknemer te veroordelen in de proceskosten. Werknemer voert verweer en dient tegenverzoeken in. Hij erkent dat de arbeidsrelatie is verstoord en dat ontbinding onvermijdelijk is, maar stelt dat dit het gevolg is van het handelen van DF Networks. Volgens werknemer zijn de beschuldigingen ongegrond en komt DF Networks haar verplichtingen niet na, met name door sinds november 2024 geen loon meer te betalen ondanks een rechterlijke uitspraak. Werknemer verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding, de wettelijke transitievergoeding, en herstel van de pensioenafdracht.

Oordeel

DF Networks wil de arbeidsovereenkomst beëindigen vanwege verwijtbaar gedrag van werknemer, maar de meeste verwijten zijn onvoldoende onderbouwd of overtuigend weersproken door werknemer. Deze gedragingen zijn daarom niet voldoende bewezen of niet ernstig genoeg om de arbeidsovereenkomst op die grond te beëindigen. Dat ligt anders bij de WhatsApp-berichten van 2 november 2024 en 14 april 2025. Werknemer overschrijdt daarmee de grens, zeker gezien zijn bedoeling om de directie van DF Networks tegen te werken. Hoewel dit gedrag mede is ingegeven door frustratie over het uitblijven van loonbetaling, moet werknemer beseffen dat dit onacceptabel is. Dit gedrag is ernstig genoeg om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te rechtvaardigen.

Toch is het gedrag van werknemer niet zodanig ernstig dat hij geen recht zou hebben op een transitievergoeding. DF Networks maakt zelf ook fouten, onder meer door ten onrechte aan te nemen dat het dienstverband is geëindigd. De arbeidsovereenkomst wordt daarom ontbonden per 1 september 2025, en DF Networks is de transitievergoeding verschuldigd. Een billijke vergoeding wordt niet toegekend, omdat de beëindiging het gevolg is van verwijtbaar handelen van werknemer. DF Networks hoeft het verzoek tot ontbinding dan ook niet in te trekken.

Verrekening en loonbetaling

DF Networks wenst het aan werknemer verschuldigde loon te verrekenen met het inkomen dat werknemer elders verdient. Werknemer is per 2 december 2024 arbeidsgeschikt, maar wordt niet opgeroepen. Per 1 februari 2025 werkt hij elders. In beginsel heeft werknemer recht op loon tot 1 september 2025, maar gelet op zijn eigen handelen, waaronder het versturen van

onwerkbaar berichten en het ontbreken van een aanbod om terug te keren, wordt het loon gematigd. DF Networks hoeft enkel loon te betalen tot 1 mei 2025. Verdere verrekening wordt afgewezen.

Tegenverzoek

Werknemer stemt in met beëindiging van het dienstverband, maar stelt dat DF Networks ernstig is tekortgeschoten in haar verplichtingen en dat hij daarom recht heeft op een extra vergoeding. Die stelling wordt verworpen. DF Networks maakt fouten, maar handelt niet ernstig verwijtbaar. Wel wordt de transitievergoeding toegekend, alsmede loon tot 1 mei 2025. DF Networks dient ook de afmelding bij het pensioenfonds terug te draaien en alsnog premie af te dragen, nu dat punt niet is betwist.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4739

Zaaknummer: 11670668 \ EJ VERZ 25-68

Rechters: W.W. van Tol

Advocaten: R.F. Kötter en P.T. Pel

Wetsartikelen: 7:671b lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 6:248 BW, 7:629 lid 5 BW, 7:671b lid 9 BW en 7:680a BW

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek werkneemster. Werkgeefster heeft werkneemster niet laten re-integreren. Transitievergoeding en billijke vergoeding toegewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 10 oktober 2018 in dienst bij werkgeefster als groepsleidster. Sinds 2 september 2024 is zij arbeidsongeschikt. Ondanks herhaalde verzoeken van werkneemster en haar gemachtigde om de arbodienst in te schakelen, heeft werkgeefster hier geen gehoor aan gegeven. Zij komt haar re-integratieverplichtingen niet na en heeft in plaats daarvan aangedrongen op ontslag en terugbetaling van opleidings- en andere kosten. Werkneemster stelt dat werkgeefster ernstig verwijtbaar handelt en haar herstel belemmert. Daarnaast betaalt werkgeefster het salaris niet of te laat en worden cao-verhogingen niet toegepast.

Werkneemster, die een Wajong-uitkering ontvangt, is een kwetsbaar persoon. Haar jobcoach heeft intensieve ondersteuning moeten bieden om verergering van klachten en verslechtering van haar arbeidskansen te voorkomen. Werkneemster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, toekenning van een transitievergoeding vermeerderd met wettelijke rente, een billijke vergoeding van € 36.309,80 bruto, € 10.000 aan smartengeld, toepassing van de cao met terugwerkende kracht, betaling van achterstallig salaris inclusief vakantiegeld en eindejaarsuitkering, en vergoeding van € 7.341,01 bruto aan niet-genoten vakantie-uren, telkens vermeerderd met rente en wettelijke verhoging.

Oordeel

Uit de processtukken en het verhandelde ter zitting is de kantonrechter genoegzaam gebleken dat de arbeidsrelatie geen vruchtbare toekomst meer heeft. Werkgeefster voldoet niet aan haar re-integratieverplichtingen. Werkneemster heeft hierover haar zorgen geuit, mede omdat dit haar herstel belemmert en van invloed is op haar welzijn. Werkgeefster heeft deze omstandigheden onweersproken gelaten en zich ook niet tegen de ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzet. Er is derhalve sprake van zodanige omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Het verzoek van werkneemster zal dan ook worden toegewezen.

Werkneemster voert aan dat de ernstige verwijtbaarheid van werkgeefster onder meer is gelegen in het feit dat zij werkneemster niet heeft laten re-integreren. Werkneemster heeft meerdere malen aangeboden om werkzaamheden te hervatten, maar werkgeefster weigerde daaraan medewerking te verlenen. De jobcoach van werkneemster die haar vanuit het UWV begeleidde, is zelfs op locatie geweest, maar werd daar onbeschoft bejegend. Re-integratie werd door werkgeefster onmogelijk gemaakt. Daarnaast heeft werkgeefster werkneemster onder druk gezet om het werk weer te hervatten, handelde zij in strijd met de cao door het salaris niet te indexeren, plaatste zij werkneemster niet in de juiste salaristrede, verstrekke zij geen loonstroken, gaf zij de jaaropgaven te laat af en betaalde zij het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering niet uit. Deze feiten zijn door werkgeefster niet betwist en kunnen haar ernstig worden verweten. De transitievergoeding zal dan ook worden toegewezen, vermeerderd met de wettelijke rente vanaf een maand na het einde van de arbeidsovereenkomst.

Billijke vergoeding en immateriële schadevergoeding

De kantonrechter kent een billijke vergoeding toe van € 36.309,80 bruto. Werkneemster is acht maanden ziek en het bedrag komt overeen met het loon dat zij zou hebben ontvangen tot einde wachttijd bij volledige arbeidsongeschiktheid. Gezien het ontbreken van verweer wordt het bedrag niet gematigd. Het gevorderde smartengeld van € 10.000 wordt afgewezen, nu er geen sprake is van extra omstandigheden die niet reeds in de billijke vergoeding zijn meegewogen. Werkgeefster wordt veroordeeld tot betaling van de billijke vergoeding, vermeerderd met wettelijke rente.

Cao, loonstroken, salaris, vakantiegeld en eindejaarsuitkering

Werkgeefster dient het salaris jaarlijks volgens cao te verhogen, maar werkneemster heeft geen inzicht hierin vanwege het uitblijven van loonstroken. Werkgeefster wordt veroordeeld tot afgifte van loonstroken, onder verbeurte van een gemaximeerde dwangsom. Ook de cao-verhogingen vanaf 1 januari 2019 moeten worden toegepast. Werkgeefster is aansprakelijk voor eventueel achterstallig loon, vakantiegeld en eindejaarsuitkering, en wordt tot betaling daarvan veroordeeld, met rente en wettelijke verhoging.

Vergoeding niet-genoten vakantie-uren

Het gevorderde bedrag van € 7.341,01 bruto wegens niet-genoten verlofuren wordt toegewezen, vermeerderd met wettelijke rente en verhoging, nu werkgeefster dit onvoldoende gemotiveerd heeft betwist.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3304

Zaaknummer: 11699794 ME VERZ 25-67

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: M.J. Hamer

Wetsartikelen: 7:671c lid BW en 7:673 BW

RECHTSPRAAK

Eindarrest na tussenarrest van 16 mei 2023. Het hof volgt de door Nancy Schoonmaakbedrijf B.V. overgelegde loonberekening niet, en sluit voor de beoordeling van de loonvordering van werknemer aan bij de berekening van werknemer.

Feiten

Werknemer is sinds 3 december 2007 bij Nancy Schoonmaakbedrijf B.V. (hierna: Nancy) in dienst en verricht werkzaamheden als schoonmaker bij een vleesverwerkingsbedrijf in Rotterdam. In het tussenarrest heeft het hof overwogen dat bij de beoordeling van de loonvordering van werknemer over de periode 2011 tot en met 2016 dient te worden uitgegaan van de functie-indeling loongroep I plus 5% en een 38-urige werkweek. Tevens heeft het hof overwogen dat werknemer over genoemde periode recht had op een reiskostenvergoeding zodat de ter zake daarvan aan hem reeds betaalde bedragen niet in mindering mogen strekken op het nog hem toekomende bedrag aan loon. Nancy heeft gesteld dat werknemer nog aanspraak maakt op een bedrag van € 11.125,01 bruto uitgaande van loongroep I plus 5% over de hiervoor bedoelde periode uitgaande van een 38-urige werkweek. Zij heeft hiervoor verwezen naar herberekeningen die in haar opdracht zijn gemaakt door H&P. Maar gelet op het feit dat die herberekeningen uitkomen op een bedrag van € 11.125,02 netto en niet duidelijk is hoe dit bedrag is opgebouwd - het excelbestand waarnaar Nancy verwijst is niet bij haar akte van 12 mei 2020 gevoegd - heeft het hof, mede in aanmerking genomen het standpunt van werknemer vervat in zijn nadere akte van 9 juni 2020 dat hij nog aanspraak maakt op een bedrag van € 15.711,10 netto, bepaald dat Nancy nadere inlichtingen moet verstrekken. Nancy is verzocht een berekening over te leggen van het loon waar werknemer conform de onder 3.5 van het tussenarrest vermelde uitgangspunten, te weten functie-indeling loongroep I plus 5%, 38-urige werkweek en recht op reiskostenvergoeding, aanspraak op maakt met dien verstande dat het bedrag niet hoger kan zijn dan (het bruto-equivalent van) het bedrag van € 15.711,10 netto omdat werknemer - na vermindering van eis - zijn vordering tot laatstgenoemd bedrag heeft beperkt. In haar akte na tussenarrest van 25 juli 2023 verwijst Nancy naar haar berekening die was ingediend bij haar hiervoor reeds genoemde akte van 12 mei 2020. Ter toelichting stelt Nancy het volgende. In de linkerkolom staat het bedrag aan

loon waarop werknemer recht heeft als wordt uitgegaan van loongroep I plus 5%. In de kolom daarnaast staat het bedrag dat aan werknemer is uitbetaald aan loon inclusief reiskosten. In de kolom daarnaast staat het verschil tussen de bedragen in de eerste twee kolommen. Een en ander leidt er volgens Nancy toe dat zij aan werknemer is verschuldigd € 6.064,93 aan netto na te betalen loon en € 5.060,09 aan reiskosten, tezamen een bedrag van € 11.125,02 netto. In de memorie van grieven is abusievelijk vermeld dat het te betalen bedrag € 11.125,02 bruto is, aldus Nancy. Werknemer stelt dat de berekening van Nancy niet voldoet aan hetgeen het hof in het tussenarrest aan uitgangspunten heeft genoemd. Nancy heeft in haar berekeningen het herberekenende salaris (loongroep I plus 5%) vergeleken met het netto ontvangen loon inclusief reiskosten terwijl het hof in het tussenarrest uitdrukkelijk heeft bepaald dat op het nog verschuldigde loon niet in mindering mag strekken het reeds aan werknemer betaalde bedrag ter zake van reiskostenvergoeding over de periode 2011 tot en met 2016.

Oordeel

Het hof volgt de door Nancy overgelegde berekening niet omdat die niet voldoet aan het in het tussenarrest geformuleerde uitgangspunt dat de reeds betaalde reiskostenvergoeding buiten beschouwing dient te blijven bij de herberekening van het loon waarop werknemer - uitgaande van loongroep I plus 5% en een 38-urige werkweek en exclusief reiskostenvergoeding - aanspraak kan maken. De door werknemer overgelegde berekening is daarentegen wel conform voormeld uitgangspunt. Het hof zal daarom bij de beoordeling van de loonvordering van werknemer over de periode 2011 tot en met 2016 zijn berekening volgen, ook omdat uit die berekening en de onderliggende loonstroken inzichtelijk wordt welke bedragen aan reiskosten en loon zijn voldaan. Dit leidt ertoe dat werknemer nog aanspraak heeft op een bedrag van € 15.711,10 netto ter zake van achterstallig loon. Nancy zal worden veroordeeld het bruto-equivalent van dit bedrag aan werknemer te betalen. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:2569

Zaaknummer: 200.307.660/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, A.C.M. Kuypers en G.C. Boot

Advocaten: J.I.T. Sopacua en J.W. Dijke

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Proeftijdontslag houdt stand, toegestane afwijking van duur proeftijd bij cao. Proeftijdbeding rechtsgeldig overeengekomen.

Feiten

Werknemer is per 1 januari 2025 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van Ccustermanager. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Kinderopvang van toepassing. In artikel 3.1 lid 2 van de cao staat, voor zover hier van belang: *Voor het afspreken van een proeftijd gelden wettelijke regels. Er is één uitzondering. Bij een tijdelijke overeenkomst van meer dan 6 maanden tot 2 jaar. In die situatie kan de proeftijd 2 maanden zijn. Dit wijkt af van artikel 7:652 BW.* Op grond van de arbeidsovereenkomst is een proeftijd van twee maanden van toepassing. Op 25 februari 2025 heeft werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werkneemster opgezegd met ingang van 27 februari 2025. Werkneemster heeft hiertegen geprotesteerd. Zij heeft de kantonrechter (primair) verzocht om het ontslag te vernietigen en werkgeefster te veroordelen om haar in staat te stellen haar gebruikelijke werkzaamheden uit te voeren. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding van € 39.095,43 bruto, een gefixeerde schadevergoeding en een transitievergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Bij de beantwoording van de vraag of de proeftijd van twee maanden geldig is, neemt de kantonrechter als vertrekpunt het moment waarop werkneemster het aanbod van werkgeefster heeft aanvaard en de arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen: 14 november 2024, en dus niet de datum van indiensttreding. Op dat moment is de cao 2024 op de arbeidsovereenkomst van toepassing, waardoor bij cao is afgeweken van artikel 7:652 BW, en partijen in de arbeidsovereenkomst een dergelijke schriftelijke afwijking zijn overeengekomen. Van een rechtsgeldig overeengekomen proeftijdbeding kunnen partijen niet zomaar afwijken. Daarvoor zullen ze nadere afspraken moeten maken. Dat is niet gebeurd. De stellingen van werkneemster komen erop neer dat zij niet (langer) aan het rechtsgeldig tot stand gekomen proeftijdbeding gehouden kon worden, omdat op het moment dat daar feitelijk uitvoering aan is gegeven de looptijd van de cao was geëindigd en de onderhandelingen over een nieuwe cao nog niet afgerond waren. Dat was

immers pas het geval in april 2025. Voor de partijen bij het cao-akkoord geldt dat de cao met terugwerkende kracht op 1 januari 2025 is ingegaan. Voor werkneemster geldt dat zij geen partij was bij de onderhandelingen en dat die onderhandelingen niets toe of af kunnen doen aan de afspraken die werkgeefster en werkneemster rechtsgeldig in de arbeidsovereenkomst hebben gemaakt. Als werkneemster in haar standpunt zou worden gevolgd betekent dat namelijk dat een rechtsgeldig tot stand gekomen beding, zonder dat partijen daar nadere afspraken over hebben gemaakt, van tafel kan verdwijnen terwijl daar geen juridische basis voor bestaat. Voorstelbaar is dat het in strijd met goed werkgeverschap kan zijn om een werknemer te houden aan een rechtsgeldig tot stand gekomen beding terwijl op het moment dat uitvoering wordt gegeven aan de arbeidsovereenkomst dat beding niet meer afgesloten zou mogen worden. Bijvoorbeeld omdat de nieuwe versie van de cao een dergelijke afwijkingsmogelijkheid niet meer zou bieden. Die situatie doet zich hier echter niet voor. Voor het oordeel dat werkgeefster met haar besluit om werkneemster in de proeftijd te ontslaan in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap bestaat dan ook geen aanknopingspunt. Met name niet omdat sprake is van een bestendig gebruik om in de arbeidsovereenkomsten een op basis van de cao afwijkend proeftijdbeding te hanteren. De kantonrechter heeft begrepen dat dat vanaf 2012 de praktijk is en dat beide partijen bekend zijn met dit gebruik. Werkneemster had immers een eigen onderneming in de kinderopvang en was gewend om met deze bepalingen te werken. De arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig opgezegd. Werkneemster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 04-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:3379

Zaaknummer: 11667991 UE VERZ 25-118

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: N. van de Groep en A.M. van Geel

Wetsartikelen: 7:652 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg cao-bepaling loondoorbetaling tijdens ziekte. Onaannemelijk rechtsgevolg dat werknemer bij de doorbetaling van zijn loon bij ziekte een voordeel heeft vanwege de datum van zijn ziekmelding.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2022 in dienst getreden bij werkgever op grond van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. De overeengekomen arbeidsduur was gemiddeld 38 uur per week tegen een loon van € 2.900 per maand. Op deze arbeidsovereenkomst is de cao voor het horeca- en aanverwante bedrijf (hierna: cao) van toepassing. Op 16 augustus 2022 heeft werknemer zich ziek gemeld. Tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst per 31 december 2022 heeft werknemer niet meer gewerkt. Per brief van 8 mei 2023 heeft werknemer aan werkgever meegedeeld dat de eindafrekening die is opgemaakt en uitbetaald niet klopt. Tussen partijen is onder meer in geschil over welk maandloon 95% had moeten worden doorbetaald. Partijen geven een verschillende uitleg aan artikel 7.5 cao. In lid 1 van dit artikel staat dat als sprake is van een wisselend aantal arbeidsuren, de hoogte van het loon wordt gerelateerd aan het gemiddelde aantal gewerkte arbeidsuren over een periode van 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag. Vervolgens staat in lid 2 dat als de periode van 13 weken geen juiste maatstaf voor de vaststelling van het loon bij ziekte blijkt te zijn, dan wordt uitgegaan van een periode van 13 vierweekse of 12 maandtijdvakken. Werknemer doet een beroep op artikel 7.5 lid 1 terwijl werkgever aanvoert dat de periode van 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag in dit geval een onjuiste maatstaf oplevert omdat deze periode geheel valt in het hoogseizoen van het strandpaviljoen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De uitleg van de bepalingen in cao's moet naar objectieve maatstaven geschieden. Daarbij komt het niet aan op de bedoelingen van de partijen die de cao tot stand hebben gebracht maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de cao en de eventuele toelichting zijn gesteld. Het standpunt van werkgever dat artikel 7.5 lid 1 cao buiten toepassing moet worden gelaten omdat dit een onjuiste maatstaf oplevert voor de vaststelling van het door te betalen loon bij ziekte, wordt

gevolgd. Weliswaar werkt werknemer feitelijk een wisselend aantal arbeidsuren maar tussen partijen is niet in geschil dat ze een vast gemiddeld aantal uren per week zijn overeengekomen. Daarnaast ontvangt werknemer maandelijks een vast loon van € 2.900. Toepassing van de maatstaf in artikel 7.5 lid 1 zou er in dit geval toe leiden dat werknemer, omdat hij ziek is geworden tegen het einde van het hoogseizoen, over een hoog loon 95% doorbetaald zou krijgen en dus meer loon zou ontvangen dan het loon dat hem zou zijn uitbetaald als hij had gewerkt. De omstandigheid dat werknemer bij de doorbetaling van zijn loon bij ziekte een dergelijk voordeel heeft vanwege de datum van zijn ziekmelding, is geen aannemelijk rechtsgevolg. Daarbij komt dat artikel 7.5 lid 2 cao rekening houdt met de mogelijkheid dat de periode van 13 weken voorafgaand aan de eerste ziektedag geen juiste maatstaf blijkt te zijn voor de vaststelling van het loon tijdens ziekte. De vordering wegens achterstallig loon en het vakantiegeld hierover wordt dan ook afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:4004

Zaaknummer: 11318759 CV EXPL 24-3230

Rechters: mr. Kool

Advocaten: R.D. Ramnath en A.J. Nieuwenhuijse

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

Gelet op de bevindingen van de bedrijfsarts staat het opzegverbod aan ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg.

Feiten

Werkneemster is per 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster exploiteert een onderneming die bijlessen en huiswerkbegeleiding biedt. Werkneemster is bestuurder van de voormalig aandeelhouder van werkgeefster. Op 26 januari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Zij is vanaf dat moment minder gaan werken voor werkgeefster. In maart 2024 is zij volledig uitgevallen. Bij brief van 16 december 2024 heeft de gemachtigde van werkgeefster aan werkneemster gemeld dat werkgeefster het dienstverband wilde beëindigen vanwege het wijzigen van haar urenaantal in de salarisadministratie door werkneemster, het vervalsen van het addendum, het creëren van een onveilig situatie voor twee andere werknemers en het aan hen geven van waarschuwingen. Werkgeefster heeft werkneemster aangeboden om het dienstverband met wederzijds goedvinden te beëindigen, wat werkneemster heeft gewijzigd. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de h- en/of de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster heeft zich ziek gemeld op 26 januari 2024, dus voordat het ontbindingsverzoek door de kantonrechter is ontvangen. Zij is op dit moment nog steeds arbeidsongeschikt vanwege ziekte. Hierdoor geldt het opzegverbod tijdens ziekte. Werkgeefster stelt dat haar ontbindingsverzoek toch kan worden ingewilligd, omdat het geen verband houdt met de ziekte/arbeidsongeschiktheid van werkneemster. De kantonrechter overweegt dat aangezien werkgeefster het ontbindingsverzoek doet en zij zich daarbij beroept op de afwijking van de hoofdregel, op haar de last rust om daarvoor voldoende te stellen en zonodig te bewijzen. Werkgeefster slaagt daar niet in vanwege het navolgende. Werkgeefster heeft alle ontslaggronden voor het ontbindingsverzoek gebaseerd op dezelfde omstandigheden, namelijk: (a) het wijzigen van het urenaantal in de salarisadministratie door werkneemster, (b) het vervalsen van een addendum, (c) het creëren van een onveilig situatie voor twee andere werknemers en (d) het hen ten onrechte waarschuwingen geven. In het

oudste (overgelegde) verslag van de bedrijfsarts van 23 juli 2024 heeft de bedrijfsarts vermeld dat werkneemster veel last heeft van verschijnselen van de luchtwegen die hebben geleid tot energetische beperkingen. Aannemelijk is dat de energetische beperkingen een negatief effect hebben gehad op de communicatie, waardoor de onenigheid met andere werknemers heeft kunnen ontstaan en de discussie over (het wijzigen van) het urenaantal van werkneemster kon voortduren en later over de beweerdelijke vervalsing van het addendum. Volgens de bedrijfsarts zijn er immers beperkingen op het sociaal vlak voor werkneemster; prikkels op kantoor zijn te veel en er zijn problemen met gesprekken voeren en aandacht vasthouden. Verder constateert de bedrijfsarts dat door tegenslagen vanwege de energetische beperkingen de omgang met conflicten en het uiten van gevoelens beperkt is. Naar het oordeel van de kantonrechter wijst dat wel degelijk op verband tussen de omstandigheden voor het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst en de arbeidsongeschiktheid van werkneemster. Ten aanzien van de discussie over het urenaantal overweegt de kantonrechter dat werkgeefster niet wordt gevolgd in haar stelling dat werkneemster het addendum heeft vervalst. Werkgeefster stelt daarvoor dat dit blijkt uit de metadata van het als pdf-bestand toegezonden addendum. Werkneemster heeft dat gemotiveerd betwist. Zij heeft toegelicht dat de metadata er slechts inzicht in geven wanneer het pdf-bestand is aangemaakt, maar dat het niets zegt over de datum dat het addendum is opgemaakt en ondertekend. Gelet op die gemotiveerde betwisting was een redengevende reactie van werkgeefster op zijn plaats geweest. Werkgeefster heeft daarop niet gereageerd. Zij heeft haar stelling over het vervalsen van het addendum onvoldoende gehandhaafd, zodat dat wordt gepasseerd. Het ontbindingsverzoek wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld. In het tegenverzoek wordt de loonvordering van werkneemster gedeeltelijk toegewezen en worden partijen in de proceskosten gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4558

Zaaknummer: 11609373 AZ VERZ 25-16 (E)

Rechters: mr. Luijks

Advocaten: A.A. Slager en J.C. Brökling

Wetsartikelen: 7:670 BW en 7:671b lid 9 onder a BW

RECHTSPRAAK

Bedrijfseconomisch ontslag. Het staat niet vast dat de functie en (het merendeel van) de taken zijn komen te vervallen.

Herplaatsingsverplichting. Verstoorde arbeidsverhouding. Billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 5 september 2016 in dienst bij werkgever. Zij is in dienst gekomen als commercieel en administratief medewerkster. Per 1 september 2022 vervulde zij de functie van managementassistente en per 1 december 2023 is de functie aangepast naar 'quality and compliance officer'. Het laatstelijk verdiende loon bedroeg € 2.008,50 bruto per maand op basis van 24 uur per week. Op 10 oktober 2024 is aan werkneemster medegedeeld dat haar functie komt te vervallen; zij is vanaf dat moment vrijgesteld van werkzaamheden. Aan werkneemster is een vaststellingsovereenkomst aangeboden, maar zij heeft die vaststellingsovereenkomst niet geaccepteerd. Het UWV heeft geweigerd toestemming te verlenen om de arbeidsovereenkomst op te zeggen omdat werkgever niet (voldoende) aannemelijk heeft gemaakt dat de functie van werkneemster om bedrijfseconomische redenen moet vervallen ten dienste van een doelmatige bedrijfsvoering. Werkgever stelt voor een reeds begonnen coachingtraject af te ronden en biedt mediation aan omdat werkneemster zich weggepest zou voelen. Werkneemster betwist dat er sprake is van een coachingtraject en ziet geen aanleiding voor mediatie. Werkgever dient daarop een ontbindingsverzoek in. Vervolgens hebben er diverse mailwisselingen plaatsgevonden, waarin werkgever onder meer dreigt met een loonstop. Werkgever verzoekt primair ontbinding wegens bedrijfseconomische redenen en subsidiair wegens een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding vanwege weigering om deel te nemen aan mediation. Werkneemster betwist het vervallen van de functie en dient een tegenverzoek in. Zij stelt dat werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en verzoekt een transitievergoeding, een billijke vergoeding en het vervallen van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het is aan werkgever om aannemelijk te maken dat de

arbeidsplaats van werknemer structureel vervalt door maatregelen die om bedrijfseconomische redenen noodzakelijk zijn voor een doelmatige bedrijfsvoering. Bij de beoordeling is allereerst van belang welke functie werknemer vervulde. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat zij (grotendeels) de werkzaamheden van managementassistente is blijven uitvoeren, zodat zij feitelijk nooit de functie van 'quality and compliance officer' heeft uitgevoerd. Werkgever heeft gesteld dat het van groot belang is om de ingezette automatisering te optimaliseren, de (werk)processen efficiënter te maken en om kosten te reduceren. Om deze doelen te bereiken is na het vertrek van het oude team gespecialiseerder personeel aangenomen en dit heeft, zo begrijpt de kantonrechter, ertoe geleid dat de functie van werknemer is komen te vervallen. Het is de kantonrechter niet duidelijk geworden waarom dit tot gevolg heeft dat de functie van werknemer is komen te vervallen. Het feit dat haar taken bij andere medewerkers zijn ondergebracht, zoals werkgever heeft gesteld, wijst er juist op dat haar functie niet is komen te vervallen. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgever onvoldoende herplaatsingsinspanningen verricht. De kantonrechter stelt vast dat er sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsrelatie en dat deze verstoring is veroorzaakt door werkgever, omdat hij op onterechte gronden een ontslagvergunning heeft aangevraagd en het handelen van werkgever na de weigering van het UWV om toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen onzorgvuldig is geweest en heeft bijgedragen aan de verstoring. De hoogte van de billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 64.000 bruto. Daarnaast zal de kantonrechter een transitievergoeding van € 6.500,64 bruto toekennen en bepalen dat werkgever geen rechten kan ontleen aan het tussen partijen overeengekomen concurrentie- en/of relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 12-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4576

Zaaknummer: 11552116 \ AZ VERZ 25-15

Rechters: Ebben

Advocaten: R.K.A. Kop en M. Stegeman

Wetsartikelen: 7:653 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:686a BW; Ontslagregeling

RECHTSPRAAK

Ontbindingsverzoek op basis van verwijtbaar handelen afgewezen. Dagdieverij niet aangetoond. Verstoorde arbeidsverhouding en ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster.

Feiten

Werknemer werkt sinds 8 april 2002 bij werkgeefster, laatstelijk in de functie van systeembeheerder tegen een brutomaandloon van € 4.254 exclusief vakantietoeslag. Werkgeefster beschuldigt werknemer van dagdieverij, de aankoop van privéabbonementen op zijn zakelijke telefoon en de aanschaf van goederen zonder toestemming van werkgeefster. De gestelde dagdieverij bestaat eruit dat werknemer structureel de hele maandag afwezig is geweest, terwijl hij slechts een halve 'bapo-dag' (een extra verlofdag voor senioren) had. Werknemer betwist dat hij meer betaald heeft gekregen dan hij heeft gewerkt; hij werkte soms extra op andere momenten en verder werkte hij thuis. De privéaankopen op de zakelijke telefoon berusten volgens hem op een vergissing. Ten aanzien van de aangeschafte goederen stelt werknemer zich op het standpunt dat hij gerechtigd was aankopen te doen tot een bedrag van € 3.000 per jaar en dat alle aankopen zijn gedaan ten behoeve van werkgeefster. Werkgeefster verzoekt ontbinding op de e-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van verwijtbaar handelen zodanig dat niet van werkgeefster gevergd kan worden dat zij de arbeidsovereenkomst nog laat voortduren. Ten aanzien van het verwijt van dagdieverij is het aan werkgeefster om aan te tonen dat werknemer minder uren werkte dan waarvoor hij werd betaald. Gedurende de procedure is het de kantonrechter duidelijk geworden dat werknemer al enkele jaren zijn functie zeer zelfstandig uitvoerde en dat van hem verwacht werd dat hij geregeld ook buiten normale werktijden werkzaamheden verrichtte als dat nodig was. In drukke tijden werkte hij bovendien extra en maakte hij geen gebruik van zijn 'kleine bapo', om op andere momenten juist hele dagen vrij te nemen. Verder is duidelijk geworden dat thuiswerken – als niet structureel dan in ieder geval incidenteel – bij werkgeefster tot de mogelijkheden behoorde. De conclusie is dat werkgeefster onvoldoende heeft gesteld om tot de conclusie te komen dat

sprake is van dagdieverij. De overige aangevoerde omstandigheden kunnen op zichzelf niet het oordeel dragen dat sprake is van verwijtbaar handelen, ook niet als de stellingen van werkgeefster op dit punt volledig zouden worden gevolgd. Daarvoor zijn die feiten en omstandigheden – mede gelet op het lange dienstverband van werknemer – van onvoldoende gewicht. Werknemer werkt al 23 jaar bij werkgeefster en heeft een vlekkeloos dienstverband gekend. Zijn functioneren heeft in ieder geval in recente jaren nimmer ter discussie gestaan. De wijze waarop werkgeefster met hem in de aanloop naar deze procedure is omgegaan, is extra verwijtbaar. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden als gevolg van een verstoorde arbeidsverhouding, omdat partijen het erover eens zijn dat die verstoring zo ernstig is dat een verdere samenwerking niet meer tot de mogelijkheden behoort. De kantonrechter kent naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toe van € 25.000 bruto. Daar komt nog gemiste pensioenafdracht bij, die door werknemer in deze procedure niet gekwantificeerd is en aldus nader bij staat moet worden opgemaakt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 24-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8003

Zaaknummer: 11548203 \ AO VERZ 25-19

Rechters: R.I.V. Scherpenhuijsen Rom

Advocaten: M.G. Hofman en M. Hille Ris Lambers

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 7:681 BW

RECHTSPRAAK

Kort geding. Handelt werkgever in strijd met het goed werkgeverschap door opleiding met onmiddellijke ingang te beëindigen? Ongelijke behandeling.

Feiten

Werknemer, 56 jaar, is op 1 april 2024 op basis van een jaarcontract bij het Centraal Bureau Rijvaardigheidsbewijzen (hierna: CBR) in dienst getreden in de functie van examinator rijvaardigheid. Bepaald is dat werknemer gedurende de eerste vier maanden van het dienstverband een opleiding zou volgen. Voordat hij bij het CBR in dienst trad, is hij gedurende 33 jaar werkzaam geweest als rijinstructeur. Het salaris bedroeg op basis van een parttime functie (80%) € 3.429,60 bruto per maand. Bepaald is dat het dienstverband tussentijds kan worden opgezegd, maar dat de intentie is om na het verstrijken van de bepaalde tijd over te gaan tot een dienstverband voor onbepaalde tijd, onder de voorwaarde dat er geen belemmeringen zijn zoals bijvoorbeeld aandachtspunten in het functioneren. In de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het CBR werknemer kan verzoeken om tijdelijk andere voorkomende werkzaamheden uit te voeren, onder meer als de opleiding tot examinator niet met succes kan worden afgerond. Tussen partijen ontstaat discussie over het verloop van de opleiding tot examinator. Deze opleiding is tussentijds stopgezet omdat de docenten van oordeel waren dat bij werknemer de opbouw van de kennis en inzicht in de rijprocedure stagneerde zowel tijdens het klassikale gedeelte als tijdens de simulatie en bij de praktijkstagedagen. Werknemer heeft bij het CBR een klacht ingediend over het tussentijds beëindigen van zijn opleiding. In juli 2024 heeft hierover een gesprek plaatsgevonden. Op 4 september 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer verzoekt alsnog een mondeling examen (MMRP) te mogen afleggen. CBR wijst dit verzoek af en bij brief van 18 februari 2025 heeft het CBR aan werknemer bericht dat zijn dienstverband niet zal worden voortgezet en op 1 april 2025 zal eindigen. Werknemer verzoekt primair onder meer hem de gelegenheid te bieden om alsnog - maar binnen redelijke termijn - de officiële MMRP af te leggen bij twee onafhankelijke en niet bij de (eerdere) opleiding betrokken docenten/examinatoren en subsidiair vordert hij een schadevergoeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter staat vast dat werknemer de oefen-MMRP niet heeft gehaald. Werknemer erkent ook dat het niet goed ging. Dat het onvoldoende scoren mede is veroorzaakt door het feit dat dit werd afgenomen door twee bekende docenten is niet voldoende gebleken. Het enkele feit dat deze docenten aanwezig waren bij de gesprekken op 14 en 15 mei 2024 is onvoldoende om aannemelijk te achten dat zij tijdens de oefen-MMRP niet objectief zouden zijn geweest. Werknemer heeft ook niet concreet gemaakt op welke punten zij onvoldoende objectief in hun oordeel zouden zijn geweest. Dat de houding of het gedrag van de beide docenten zijn score negatief hebben beïnvloed is evenmin gebleken en is bovendien ook niet gesteld. Werknemer heeft ook niet aannemelijk gemaakt dat hij beter zou hebben gescoord als de MMRP door docenten van een andere vestiging was afgenomen. Vervolgens is het de vraag of het CBR in strijd met het beginsel van goed werkgeverschap heeft gehandeld door de opleiding na de oefen-MMRP te beëindigen. Daarbij moet vooropgesteld worden dat het CBR bij de aanvang van het dienstverband niet de garantie geeft dat de kandidaat voor de opleiding slaagt. In de arbeidsovereenkomst wordt daarvan ook melding gemaakt. In dat geval kan de kandidaat gedurende het resterende dienstverband andere werkzaamheden krijgen. Ook is vermeld dat geen dienstverband voor onbepaalde tijd wordt geboden als er aandachtspunten in het functioneren zijn. Werknemer stelt dat zijn functioneren negatief is beïnvloed door de wijze waarop hij is bejegend. Hij zou anders, dat wil zeggen negatiever, zijn behandeld dan andere kandidaten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werknemer dit onvoldoende concreet gemaakt. De kantonrechter is van oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat het CBR bij zijn beslissing om de opleiding tussentijds te beëindigen in strijd met artikel 7:611 BW, 6:162 BW of 6:74 BW heeft gehandeld.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:12713

Zaaknummer: 11705199 \ RL EXPL 25-9168

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: J.M.W. Feijen, M.J. Hofste en L.C.J. van Roekel

Wetsartikelen: 254 Rv; 6:74 BW; 6:162 BW; 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Terugvordering door WWplus van aanvullende uitkeringen werknemer onterecht, omdat werknemer geen rekening hoefde te houden met een terugvordering en te goeder trouw was.

Feiten

Het dienstverband tussen werknemer en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: ministerie) is op 1 juli 2011 beëindigd. Werknemer ontvangt, in aanvulling op zijn werkloosheidsuitkering van het UWV, een bovenwettelijke werkloosheidsuitkering en loonaanvullingsuitkering van WWplus (de uitvoeringsorganisatie van het ministerie). Bij brief van 25 juli 2022 informeerde APG werknemer dat hij vanaf maart 2016 tot en met augustus 2018 te weinig loonaanvulling en vanaf april 2022 tot en met juni 2022 te weinig bovenwettelijke werkloosheidsuitkering heeft ontvangen. Daarnaast heeft werknemer vanaf maart 2021 tot en met mei 2022 € 11.864,20 te veel loonaanvulling ontvangen. In deze brief kondigde APG aan in totaal € 10.866,62 terug te gaan vorderen door vanaf 1 augustus 2022 maandelijks € 452,78 in te houden op de uitkering van werknemer. Aangezien werknemer een te hoge uitkering heeft ontvangen, heeft WWplus een bedrag teruggevorderd en al gedeeltelijk verrekend met latere uitkeringsbedragen. Werknemer vordert in deze procedure een verklaring voor recht dat de terugvordering onterecht is en dat alles wat hij al heeft betaald op de terugvordering door WWplus wordt terugbetaald.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens werknemer is het niet redelijk en billijk dat hij wordt verplicht de te veel ontvangen uitkeringsbedragen terug te betalen, omdat APG een fout heeft gemaakt en hij geen rekening hoefde te houden met de verplichting om deze bedragen terug te betalen. De kantonrechter begrijpt de redenering van werknemer zo dat hij hiermee een beroep doet op artikel 6:204 BW en de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid. De kantonrechter oordeelt dat de terugvordering onterecht is, omdat werknemer op het moment van ontvangen en besteden van de uitkeringsbedragen geen rekening hoefde te houden met de terugvordering en te goeder trouw was. Ook moet WWplus alles wat zij heeft teruggevorderd, terugbetalen aan werknemer. Tot slot is de kantonrechter van oordeel

dat werknemer de uitkeringsbedragen te goeder trouw heeft uitgegeven. Op het moment van besteden van de bedragen wist werknemer niet en behoefde hij niet te weten dat de bedragen onverschuldigd aan hem waren uitgekeerd. Voor dit oordeel is van belang dat werknemer vanwege de steeds wisselende bedragen niet wist dat deze gedeeltelijk onverschuldigd aan hem waren betaald, dat hij dit niet behoorde te weten en dat hij de uitkeringsbedragen die bedoeld waren om in zijn levensonderhoud te voorzien, te goeder trouw heeft uitgegeven. Werknemer heeft gemotiveerd uitgelegd dat hij de door hem als rijinstructeur gewerkte uren via een digitaal administratiesysteem doorgaf aan APG, waarna APG een uitkeringsbedrag aan hem overmaakte. De netto-uitkeringsbedragen verschilden altijd al per maand. Dat werknemer te goeder trouw was, wordt ten slotte bevestigd door het feit dat hij APG er ook niet op wees dat hij in de periode van maart 2016 tot en met augustus 2018 soms te weinig kreeg uitgekeerd. Gelet op deze omstandigheden behoefde werknemer ook niet te weten dat de uitkeringsbedragen onverschuldigd aan hem waren betaald en dat APG als professionele instantie een fout had gemaakt in de berekening van de uitkeringsbedragen, zoals APG heeft erkend gedaan te hebben. Werknemer is een leek op dit gebied en van hem kan in dit geval mede vanwege de steeds wisselende bedragen niet worden verwacht dat hem opvalt dat de uitkeringsbedragen te hoog waren. WWplus wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 15-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4742

Zaaknummer: 11545809 \ CV EXPL 25-512

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: D. van der Wal, mr. H. Hendriks en drs. J.H.M. van der Hulst

Wetsartikelen: 6:203 lid 1 BW en 6:204 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is niet verschenen. De (loon)vorderingen komen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voor en worden toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 2 september 2024 in dienst getreden bij Koog. Omdat werkneemster steeds te laat werd uitbetaald, heeft zij op 22 januari 2025 ontslag genomen. Het loon over de gewerkte uren in november en december 2024 heeft werkneemster niet uitbetaald gekregen, ook niet nadat zij Koog daartoe heeft gesommeerd. Werkneemster vordert betaling. Koog is niet verschenen tijdens de mondelinge behandeling, hoewel de dagvaarding op behoorlijke wijze is uitgebracht.

Oordeel

Omdat Koog niet is verschenen en de vorderingen de kantonrechter niet onrechtmatig of ongegrond voorkomen, worden deze toegewezen. De wettelijke verhoging wordt bepaald op 50%. De gevorderde dwangsom op afgifte van de salarisspecificaties en de eindafrekening zal ook worden toegewezen. Onweersproken is gebleven dat Koog geen loonaangifte heeft gedaan. Werkneemster heeft de salarisspecificaties daarom nodig om aanspraak te kunnen maken op een werkloosheidsuitkering bij het UWV. Eerdere sommaties tot afgifte van salarisspecificaties hebben niet tot het gewenste resultaat geleid, zodat werkneemster haar belang bij het opleggen van een dwangsom voldoende heeft onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 25-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:4446

Zaaknummer: 11693403 \ KK EXPL 25-308

Rechters: J.M.B. Cramwinckel

Advocaten: J. El Mhassani

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst niet verlengd: werkgeefster heeft in redelijkheid kunnen concluderen dat er onvoldoende progressie was en dat werkneemster niet ‘gebleken geschikt’ was voor de functie.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2022 bij de RUG in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst wordt verwezen naar artikel 2.3 van de cao Nederlandse Universiteiten, waarin kort gezegd staat dat bij gebleken geschiktheid aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangegaan. Eind maart/begin april 2023 zocht werkneemster contact met de vertrouwenspersoon bij de RUG. Zij werd doorverwezen naar de ombudsfunctionaris. Deze meldde in november 2023 aan het sectiebestuur Rechtswetenschappen dat enkele medewerkers, onder wie werkneemster, hebben geklaagd over de werksituatie binnen de sectie. In de loop van mei 2023 heeft werkneemster haar onderzoeksplan ingediend. Het sectiebestuur heeft daarop o.a. aangegeven dat dit nog onvoldoende was afgebakend. Aan werkneemster is verzocht om haar onderzoeksplan nader uit te werken. In juni 2023 vroeg werkneemster of zekerheid kon worden gegeven over de verlenging van haar arbeidsovereenkomst. Daarop is geantwoord dat dat nog te vroeg was om daar een definitief antwoord op te geven. Werkneemster heeft in augustus 2023 een aangepast onderzoeksplan ingediend. Op 11 september 2023 heeft het sectiebestuur aan werkneemster schriftelijk bericht dat, zoals die middag besproken, haar contract niet wordt voortgezet na 31 januari 2023. Werkneemster heeft op 25 januari 2024 contact opgenomen met de afdeling Advies van het Huis voor Klokkenluiders (hierna: HvK) over een vermoedelijke misstand bij de RUG. In een brief van 23 juli 2024 berichtte het HvK aan werkneemster op basis van haar informatie te menen dat sprake is van een gerechtvaardigd vermoeden en dat werkneemster begeleiding kan krijgen bij de meldprocedure. In eerste aanleg heeft de kantonrechter het verzoek van werkneemster om toekenning van een billijke vergoeding op basis van artikel 7:673 lid 9 BW afgewezen, na te hebben overwogen dat het de werkgever in beginsel vrij staat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet te verlengen. De RUG heeft in redelijkheid kunnen oordelen dat zij onvoldoende stijgende lijn zag in de onderzoekskwaliteiten van werkneemster, aldus de kantonrechter. Werkneemster heeft zeven grieven aangevoerd tegen

de uitspraak van de kantonrechter.

Oordeel

In de arbeidsovereenkomst staat dat het contract tijdelijk is en van rechtswege eindigt na verloop van de overeengekomen termijn. Verwezen is naar artikel 2.3 van de cao, waarin is bepaald dat bij gebleken geschiktheid aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangegaan. De contractuele toetsingsgrond is dus of werknemer *geschikt is gebleken* voor de functie van assistant professor. Dat is een andere toets dan die wordt aangelegd bij een ontslag wegens disfunctioneren. Niet is beschreven hóé die geschiktheid moet worden getoetst. Als uitgangspunt geldt dat het aan de RUG is overgelaten of zij de arbeidsovereenkomst met werknemer wil voortzetten. Deze vrijheid is echter niet onbegrensd. Steeds zal moeten worden getoetst of de werkgever (de RUG) in redelijkheid tot haar besluit heeft kunnen komen, waarbij van belang is of met dit besluit de beginselen van redelijkheid en billijkheid en de norm van goed werkgeverschap niet zijn geschonden. Het hof oordeelt dat de RUG in redelijkheid tot haar beslissing heeft kunnen komen. Voor werknemer moet voldoende duidelijk zijn geweest dat de verlenging van haar arbeidsovereenkomst afhing van de progressie die zij in haar onderzoeksvoorstel zou maken. Werknemer heeft in hoger beroep beide versies van haar plan overgelegd en in het herziene plan de aanvullingen geaccentueerd. Dat zijn er niet veel. Opmerkingen over de gevraagde nadere omlijning (bijvoorbeeld: op welke mensenrechten en welke landen ligt de focus?) ontbreken, evenals opmerkingen over de inzet van onderzoeksassistenten zoals PhD-researchers. De RUG heeft dan ook in redelijkheid kunnen concluderen dat het plan nauwelijks gewijzigd was, dat er onvoldoende progressie was en dat werknemer niet 'gebleken geschikt' was voor de functie.

Beslissing is geen sanctie op klokkenluidersmelding

Werknemer stelt dat de beslissing van 11 september 2023 is genomen nadat zij een misstand had gemeld en dat zij ten onrechte niet de klokkenluidersbescherming heeft gekregen. Het gaat dan niet om de melding aan het HvK op 25 januari 2024, maar om een melding van werknemer aan twee vertrouwenspersonen en, na verwijzing, aan de ombudsfunctionaris over ervaren sociale onveiligheid binnen de vakgroep. Het hof acht, voor zover de melding al als melding van een misstand als bedoeld in artikel 1 WbK kan worden gezien, de RUG erin is geslaagd om aan te tonen dat het voor werknemer nadelige besluit niet op grond van de melding, maar op andere gronden heeft plaatsgevonden. Werknemer diende te voldoen aan de haar bekende functie-eisen in het strategisch personeelsplan. Zij voldeed echter niet aan de taaltoets en diende haar onderzoeksplan aan te vullen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4323

Zaaknummer: 200.346.378/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, M. Willemse en mr. dr. P. Kruit

Advocaten: N.E. van Uiter en D. Lacevic

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:673 lid 9 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster verzoekt vernietiging van de beëindiging van haar arbeidsovereenkomst. Zij stelt dat zij onder druk heeft gehandeld en geen ontslag wilde nemen. De kantonrechter oordeelt echter dat er sprake was van een duidelijke en ondubbelzinnige opzegging door werkneemster. Verzoeken werkneemster worden afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 2 september 2024 in dienst getreden bij De Fietsenwacht als telefoniste/receptioniste tegen een nettomaandsalaris van € 2.200. Op 22 november 2024, vlak voor haar vakantie, vond een woordenwisseling plaats tussen werkneemster en een collega. Werkneemster verliet daarop het kantoor, maar keerde later terug en tekende een door werkgever opgesteld document waarin haar ontslag was vastgelegd. Op 25 november 2024 bevestigde werkgever per Whatsapp het ontslag, waarop werkneemster reageerde met “dit was niet de afspraak”. Op 27 december 2024 vroeg werkneemster om haar eindafrekening en bonus. Zij verzoekt onder meer vernietiging van de opzegging en stelt dat zij geen ontslag heeft genomen. Werkgever stelt dat werkneemster vrijwillig ontslag heeft genomen na herhaald overleg en een duidelijke uiting van haar wens om te vertrekken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De aanvullende informatie van de werkgever van 28 februari 2025 is te laat ingediend en blijft buiten beschouwing. De vraag is of werkneemster haar arbeidsovereenkomst zelf heeft opgezegd. Voor een geldige opzegging is een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist. De kantonrechter acht aannemelijk dat werkneemster die verklaring heeft afgelegd, gelet op haar uitlatingen (“Ik ben er klaar mee”), haar ondertekening van het opzegdocument, de mededeling dat zij ander werk had gevonden en het verzoek om een eindafrekening. Ook heeft zij de opzegging niet tijdig ingetrokken. De arbeidsovereenkomst is daarmee rechtsgeldig geëindigd op initiatief van werkneemster. Haar verzoeken worden afgewezen en zij wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 02-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:12894

Zaaknummer: 11499376

Rechters: S.M. Westerhuis-Evers

Advocaten: R.J. Michielsen

Wetsartikelen: 7:670b BW en

RECHTSPRAAK

Werkgever verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst tijdens tweedespoortraject, maar betreft bewindvoerder werknemer ten onrechte niet in procedure. Werkgever trekt het verzoek uiteindelijk in.

Feiten

Werknemer is sinds 1 juni 2022 in dienst bij werkgever als 'key user'. Sinds 22 augustus 2023 is hij arbeidsongeschikt en doorloopt hij een tweedespoortraject. Werkgever verzoekt bij de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair op de e-grond (verwijtbaar handelen), subsidiair op de g-grond (verstoorde arbeidsverhouding), en meer subsidiair op de i-grond (combinatiegronden). Tijdens de mondelinge behandeling blijkt dat werknemer onder bewind staat en de bewindvoerder niet in de procedure is betrokken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tijdens de mondelinge behandeling op 14 april 2025 bleek dat werknemer onder bewind stond, maar dat de bewindvoerder ten onrechte niet als procespartij in het verzoekschrift was opgenomen. Omdat de bewindvoerder volgens de wet in procedures over onder bewind gestelde goederen moet worden betrokken, is de behandeling aangehouden om dit te herstellen. Nadat werkgever een aangepast verzoekschrift had ingediend, trok hij op 16 juni 2025 de procedure in. Werknemer verzocht vervolgens om een proceskostenveroordeling. De kantonrechter stelt vast dat werkgever het verzoek introk omdat hij mede door de vertraging en lopende WIA-aanvraag geen belang meer had bij voortzetting van de procedure. Omdat de procedure is vertraagd door een fout van werkgever en werknemer kosten heeft moeten maken voor verweer en verschijning op zitting, wordt werkgever als de in het ongelijk gestelde partij aangemerkt. Dat de intrekking laat en zonder overleg met de wederpartij heeft plaatsgevonden, leidt bovendien tot extra kosten aan de zijde van werknemer. De kantonrechter acht een vergoeding van € 1.150 aan proceskosten redelijk.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 11-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:4525

Zaaknummer: 11462701 \ AZ VERZ 24-46 (E)

Rechters: mr. van Dam

Advocaten: J.J.A. Janssen en C. Zweipfenning

Wetsartikelen: 7:669 BW