

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 6, 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

Hoge Raad

Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:162 31-01-2025

Hof

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:281 21-01-2025

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, ECLI:NL:GHARL:2025:138 14-01-2025

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:77 14-01-2025

Gerechtshof Amsterdam, ECLI:NL:GHAMS:2025:17 07-01-2025

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2024:2305 26-11-2024

Rechtbank

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:759 23-01-2025

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:651 23-01-2025

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:345 23-01-2025

Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:930 22-01-2025

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:390 17-01-2025

Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1077 17-01-2025

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:584 16-01-2025

Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:403 16-01-2025

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:583 16-01-2025

Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:136 15-01-2025

Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:585 14-01-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:155](#) 14-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1066](#) 13-01-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:388](#) 10-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:343](#) 10-01-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:856](#) 09-01-2025

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:82](#) 08-01-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:212](#) 02-01-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2024:13439](#) 24-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9193](#) 11-12-2024

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2024:9194](#) 11-12-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9657](#) 06-12-2024

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9665](#) 04-12-2024

[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2024:9250](#) 27-11-2024

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2024:7329](#) 14-08-2024

Uitspraken zonder ECLI

[Rechtbank Noord-Nederland](#) 24-12-2024

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

Uitzondering medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts beperkt tot het verstrekken van gegevens aan werkgever die noodzakelijk zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie.

Feiten

Werkneemster heeft bij brief van 29 juni 2016, terwijl zij toen ziek was, haar arbeidsovereenkomst met de Stichting voor 0,6 fte opgezegd om voor 0,4 fte bij een andere werkgever in dienst te treden. Zij heeft kort daarna – nog voor zij daadwerkelijk was gestart – die nieuwe arbeidsovereenkomst ook opgezegd. Werkneemster is voor 0,4 fte bij de Stichting blijven werken en is in 2018 volledig uitgevallen wegens ziekte. Werkneemster houdt de Stichting aansprakelijk voor de schade die zij door de partiële ontslagname voor 0,6 fte heeft geleden, bestaande uit gemist loon over de periode tussen de ontslagname en de toekenning van een WIA-uitkering. De primaire grondslag, artikel 7:611 BW, heeft het hof in zijn tussenarrest afgewezen. Subsidiair heeft werkneemster aan haar vordering ten grondslag gelegd dat de bedrijfsarts jegens haar niet heeft gehandeld met de zorgvuldigheid die van een redelijk bekwaam en redelijk handelend bedrijfsarts verwacht had mogen worden en dat de Stichting ingevolge artikel 6:76 BW voor dit handelen van de bedrijfsarts aansprakelijk is. Het hof heeft in zijn tussenarrest geoordeeld dat de aan de bedrijfsarts gemaakte verwijten onvoldoende aannemelijk zijn geworden. Werkneemster heeft echter bewijs aangeboden van haar stelling en het hof heeft haar daarom in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren. Werkneemster heeft de bedrijfsarts opgeroepen als getuige. De bedrijfsarts heeft geweigerd om te antwoorden met een beroep op zijn verschoningsrecht. Het hof oordeelde dat aan de bedrijfsarts in dit geval geen verschoningsrecht toekwam. Tegen dit oordeel keert de bedrijfsarts zich in cassatie.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Onmiddellijkheidsbeginsel geschonden

In dit geval heeft de getuige zijn beroep op verschoningsrecht toegelicht ten overstaan van de

raadsheer-commissaris. Nu de raadsheer-commissaris de zaak voor de beslissing in het verschoningsrechtincident heeft verwezen naar de meervoudige kamer, had aan de partijen, onder wie de getuige die zich op verschoningsrecht heeft beroepen, de gelegenheid moeten worden gegeven een mondelinge behandeling te verzoeken ten overstaan van de meervoudige kamer die de beslissing zou geven. Dat is niet gebeurd. Daarmee is het onmiddellijkheidsbeginsel geschonden (als de zaak meervoudig wordt beslist, dient de mondelinge behandeling in beginsel ten overstaan van de rechters die de beslissing zullen nemen plaats te vinden).

Uitzondering medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts beperkt tot het verstrekken van gegevens aan werkgever die noodzakelijk zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie

Een bedrijfsarts is een arts die als bedrijfsarts is ingeschreven in een erkend specialistenregister als bedoeld in artikel 14 Wet BIG. Ingevolge artikel 88 Wet BIG is een bedrijfsarts verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van al datgene wat hem bij het uitoefenen van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg als geheim is toevertrouwd, of wat daarbij als geheim te zijner kennis is gekomen of wat daarbij te zijner kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen. Een bedrijfsarts heeft een functioneel verschoningsrecht. Aan het verschoningsrecht ligt ten grondslag dat het maatschappelijk belang dat de waarheid in rechte aan het licht komt, moet wijken voor het maatschappelijk belang dat eenieder zich vrijelijk en zonder vrees voor openbaarmaking van het toevertrouwde om bijstand en advies tot de verschoningsgerechtigde moet kunnen wenden. Het functioneel verschoningsrecht heeft geen absoluut karakter. Er kunnen zich zeer uitzonderlijke omstandigheden voordoen waarin het belang van waarheidsvinding prevaleert.

Uit de wetsgeschiedenis volgt dat artikel 14 lid 1 aanhef en onder b Arbeidsomstandighedenwet in verbinding met artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet aldus moet worden uitgelegd dat de in artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet opgenomen uitzondering op het beroepsgeheim van de bedrijfsarts is beperkt tot het verstrekken van gegevens indien dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de taken, bedoeld in artikel 14 lid 1 aanhef en onder b Arbeidsomstandighedenwet, dus tot gegevens die noodzakelijk zijn voor verzuimbegeleiding en re-integratie. Voor het overige is het beroepsgeheim van de bedrijfsarts, opgenomen in artikel 88 Wet BIG, onverkort van toepassing. Het hof heeft geoordeeld dat de werkneemster aan de bedrijfsarts vragen wil stellen naar niet meer dan zijn werkzaamheden in het kader van een of meer (voor de werkneemster verplichte) consulten in het kader van verzuimcontrole zoals die vallen onder de advisering als bedoeld in artikel 14 lid 1 aanhef en onder b Arbeidsomstandighedenwet. Verder heeft het hof overwogen dat die vragen zien op het door artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet uitgezonderde domein

waar de geheimhoudingsplicht van de bedrijfsarts zich niet toe uitstrekt. Met deze oordelen heeft het hof ofwel blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, ofwel zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd. Van een onjuiste rechtsopvatting is sprake voor zover het hof heeft geoordeeld dat gegevens omtrent de werkzaamheden van de bedrijfsarts bij consulten in het kader van verzuimcontrole die vallen onder de advisering als bedoeld in artikel 14 lid 1 aanhef en onder b Arbeidsomstandighedenwet, alle vallen onder de uitzondering van artikel 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet. Die uitzondering is immers beperkt tot gegevens waarvan de verstrekking noodzakelijk is voor door de werkgever te verrichten verzuimbegeleiding en re-integratie. Het hof heeft zijn oordeel onvoldoende gemotiveerd voor zover het van oordeel was dat de feiten en omstandigheden en de genoemde vragen alle gegevens betreffen waarvan de verstrekking noodzakelijk is voor door de werkgever te verrichten verzuimbegeleiding en re-integratie.

Geen sprake van uitzonderlijke omstandigheden die beroepsgeheim doorbreken

De omstandigheden dat een bedrijfsarts door een werkgever is ingeschakeld in het kader van een voor een werknemer verplichte verzuimcontrole en dat geen sprake is van een behandelrelatie, zijn in de beroepspraktijk van een bedrijfsarts echter geenszins uitzonderlijk, terwijl de omstandigheid dat de werkneemster toestemming heeft gegeven tot mededeling van de onder het beroepsgeheim vallende gegevens, evenmin voldoende is om het verschoningsrecht op te heffen. Ook in onderlinge samenhang beschouwd leveren deze omstandigheden geen zeer uitzonderlijke situatie op. Het hof is dus uitgegaan van een onjuiste rechtsopvatting. Voorts heeft het hof overwogen dat het op de weg van de bedrijfsarts ligt om te onderbouwen welk concreet belang hij heeft bij handhaving van zijn beroep op verschoningsrecht. Ook met dit oordeel heeft het hof blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting. Het ligt niet op de weg van de verschoningsgerechtigde te onderbouwen welk concreet belang hij heeft bij handhaving van het beroep op verschoningsrecht.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:162

Zaaknummer: 23/03270

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, A.E.B. ter Heide, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en K. Teuben

Advocaten: C.S.G. Janssens en H.J.W. Alt

Wetsartikelen: 165 Rv, 16 lid 3 Rv, 88 Wet BIG en 14 lid 7 Arbeidsomstandighedenwet

RECHTSPRAAK

***Accountmanager wil in dienst treden bij andere werkgever.
Ondernemingen zijn gelijksoortig en concurrerend.
Concurrentiebeding staat aan indiensttreding in de weg. Werknemer
wordt niet onbillijk benadeeld.***

Feiten

Op 1 augustus 2022 is werknemer in dienst getreden bij Melitta Professional Coffee Solutions Benelux B.V. (hierna: Melitta) als accountmanager. In zijn meest recente arbeidsovereenkomst van 12 juni 2023, die voor onbepaalde tijd geldt, staat een concurrentie- en een relatiebeding opgenomen. Hieruit volgt kort gezegd dat hij na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst een jaar lang geen zakelijke contacten mag onderhouden met relaties van Melitta en geen werkzaamheden mag verrichten voor een concurrerende onderneming in Nederland of België zonder schriftelijke toestemming van Melitta. Werknemer is werkzaam in het rayon Zuid-Nederland, dat de provincie Limburg, het oostelijke deel van Noord-Brabant en een deel van Gelderland beslaat. Binnen dit rayon verkoopt hij espresso- en koffiemachines, bijbehorende servicecontracten en koffie(bonen) van Melitta en andere koffiebranders. Zijn functie richt zich op relatiebeheer, het werven van nieuwe klanten en het onderhouden van contact met koffiebranders en andere (weder)verkopers van koffiebonen. Vanaf maart 2023 heeft werknemer herhaaldelijk zijn ontevredenheid geuit over de service en werkwijze van Melitta en laten weten dat hij klachten ontvangt van klanten over de service van Melitta en dat hij vindt dat verbeteringen uitblijven.

Op 6 augustus 2024 heeft werknemer aan Melitta laten weten dat hij zijn carrière wenst voort te zetten bij X. Melitta heeft hierop aangegeven dat het concurrentiebeding hem belemmert om in dienst te treden bij X. Werknemer stelt dat het concurrentiebeding zijn recht op vrije arbeidskeuze beperkt. Hij heeft bovendien moeite met de dubbelrol waarin Melitta hem plaatst: enerzijds moet hij relaties onderhouden met koffiebranders om via hen koffiemachines te verkopen, anderzijds wordt van hem verwacht dat hij namens Melitta aan klanten koffiebonen verkoopt. Bij X heeft hij deze dubbelrol niet, omdat hij zich daar enkel op de verkoop van koffiebonen kan richten. Daarnaast wil hij dichter bij huis werken.

Werknemer vordert daarom dat het concurrentiebeding per direct geheel wordt geschorst, zodat hij zonder belemmeringen bij X in dienst kan treden. Subsidiair verzoekt hij dat Melitta wordt veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van € 100 per dag, zolang hij door het concurrentiebeding wordt belemmerd, totdat hierover in een bodemprocedure een uitspraak is gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat X een onderneming is die gelijk of gelijksoortig is aan die van Melitta en daarmee een concurrent. Hoewel de focus van X mogelijk iets anders ligt, betekent dit niet dat het een ander marktsegment betreft. Het concurrentiebeding staat dus aan de indiensttreding van werknemer bij X in de weg.

Belangenafweging

Naast het feit dat Melitta en X concurreren en zich deels op dezelfde markt richten, is er ook sprake van overlap in werkgebied. Als werknemer bij X in dienst treedt, zal hij direct een collega van Melitta tegenkomen die in dezelfde regio werkzaam is. Als accountmanager heeft werknemer bovendien toegang gehad tot informatie waarvan het belangrijk is dat een concurrent daarvan geen kennis neemt. Melitta heeft er een gerechtvaardigd belang bij om haar bedrijfsgeheimen en concurrentiegevoelige informatie te beschermen en wil voorkomen dat zij (potentiële) klanten verliest.

Daarom wordt werknemer door het concurrentiebeding niet onbillijk benadeeld in verhouding tot de belangen van Melitta. Het feit dat werknemer het niet meer naar zijn zin heeft bij Melitta en de service onder de maat vindt, is onvoldoende reden om het concurrentiebeding te schorsen. Ook de wens om dichterbij huis te werken, weegt niet zwaar genoeg.

Daarnaast heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt dat hij door handhaving van het concurrentiebeding onvoldoende mogelijkheden heeft om een andere baan te vinden. Om deze reden wordt ook zijn subsidiaire vordering tot schadevergoeding afgewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 06-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9657

Zaaknummer: 11346141

Rechters: E.W. de Groot

Advocaten: R. Olde en E. Schouten

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 sub b BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet houdt geen stand vanwege onvoldoende vastgestelde dringende reden. Voorts is werknemer op leeftijd en heeft gezondheidsproblemen. Geen billijke vergoeding. Wel ontbinding op g-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 december 1999 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk van bankwerker, met een salaris van € 2.843,06 bruto exclusief emolumenten. Op 24 augustus 2024 is werknemer op staande voet ontslagen, en dat is op dezelfde dag bij brief bevestigd. In de brief staat de volgende reden genoemd voor het ontslag: *“Op 23 augustus 2024 heeft u zich tijdens uw werkzaamheden ernstig misdragen door het verbaal bedreigen en bejegenen van de directeur/eigenaar van het bedrijf [...] Daarnaast heeft uw gedrag geleid tot een situatie waarin andere werknemers zich niet meer veilig achten op de werkvloer. Meerdere collega's hebben aangegeven zich geïntimideerd te voelen door uw gedrag, wat de werksfeer en de veiligheid binnen ons bedrijf ernstig ondermijnt.”*

Uit de brief volgt voorts dat werknemer eerder al drie waarschuwingen heeft ontvangen vanwege incidenten op de werkvloer. Werknemer verzoekt primair om een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst in strijd met artikel 7:671 BW is opgezegd en veroordeling van werkgever tot betaling van een billijke vergoeding van € 118.119,03, de transitievergoeding van € 28.484,21 en de gefixeerde schadevergoeding van € 14.128,15 wegens onregelmatige opzegging. Werkgever heeft een voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst gedaan, gegrond op primair de e-grond, subsidiair de g-grond en meer subsidiair de h-grond dan wel i-grond.

Oordeel

De kantontrechter oordeelt als volgt.

Ontslag op staande voet

Werkgever stelt dat werknemer zich op 23 augustus 2024 ernstig heeft misdragen door de

eigenaar verbaal te bedreigen. Er is echter onvoldoende bewijs voor de exacte gebeurtenis, omdat beide partijen een andere versie van het incident geven. Hoewel werknemer zich onbehoorlijk heeft uitgelaten, is niet bewezen dat dit als bedreiging of een dringende reden voor ontslag kan worden aangemerkt. Een collega heeft verklaard dat werknemer scheldwoorden heeft gebruikt, maar heeft de situatie niet als bedreigend ervaren. Verder zijn de eerdere incidenten en waarschuwingen te ver in het verleden (2018) of eenzijdig vastgelegd, waardoor deze niet meegewogen kunnen worden bij de beoordeling van een dringende reden voor ontslag. Daarnaast speelt mee dat werknemer 64 jaar oud is, bijna 25 jaar in dienst is bij werkgever en kampt met gezondheidsproblemen. Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig gegeven, omdat er geen dringende reden aanwezig is.

Werknemer vordert een billijke vergoeding van € 118.119,03 bruto, gebaseerd op gemiste inkomsten tot zijn AOW-leeftijd, inclusief vakantietoeslag en pensioenpremie. De kantonrechter overweegt hierbij dat een billijke vergoeding moet aansluiten bij de specifieke omstandigheden van het geval en dat deze bedoeld is om de werknemer te compenseren voor ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. De gevraagde vergoeding is echter niet passend. Werkgever had gelet op het gedrag van werknemer op 23 augustus 2024 andere arbeidsrechtelijke maatregelen kunnen nemen, die vermoedelijk binnen afzienbare tijd ook tot beëindiging van het dienstverband zouden hebben geleid. Het is bovendien niet aannemelijk dat werknemer tot zijn AOW-leeftijd in dienst zou zijn gebleven. Ook moet rekening worden gehouden met een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een transitievergoeding. Omdat werknemer expliciet stelt slechts in het ontslag te berusten als zijn volledige vergoedingen worden toegewezen, wijst de kantonrechter het primaire verzoek af en kent het subsidiaire verzoek tot herstel van de arbeidsovereenkomst toe. Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst voortduurt en werknemer recht heeft op loon. Het loon wordt toegewezen, inclusief wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 25%, vanwege de te late betaling door werkgever.

Ontbinding op g-grond

De verhoudingen tussen de partijen zijn dusdanig verstoord dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet mogelijk is. Werknemer heeft aangegeven liever niet terug te keren naar werkgever, maar wordt beperkt door zijn medische situatie. Hoewel werknemer heeft bijgedragen aan de verstoring, is zijn gedrag niet ernstig genoeg om als verwijtbaar te worden aangemerkt. De arbeidsovereenkomst wordt per 1 maart 2025 ontbonden. Werknemer heeft recht op een transitievergoeding van € 28.484,21 bruto, inclusief wettelijke rente vanaf 1 april 2025.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 09-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:856

Zaaknummer: 11370031 EJ VERZ 24-83835 en 11371971 EJ VERZ 24-83841

Rechters: M. Nijenhuis

Advocaten: M.J.W. Hoek en E.E.M. Kapel

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:677 BW, 7:678 BW, 7:671 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is aansprakelijk voor de schade die werknemer heeft geleden als gevolg van een scooterongeval, althans voor zover deze door een behoorlijke verzekering zou zijn gedekt.

Feiten

Op 4 april 2023 is werknemer, toen hij als scooterkoerier in dienst was van de toen nog bestaande vennootschap onder firma 'VOF', betrokken geraakt bij een verkeersongeval. Hij is daarbij in de uitoefening van zijn werkzaamheden met zijn scooter ten val gekomen en heeft daardoor letsel opgelopen. Ten tijde van het ongeval waren X en Y de vennoten van de vennootschap. Per 1 juni 2023 is die vennootschap ontbonden en is de onderneming voortgezet als eenmanszaak. Werknemer verzoekt o.a. een verklaring voor recht dat werkgever c.s. aansprakelijk zijn voor al zijn schade als gevolg van het ongeval.

Oordeel

Werkgever c.s. hebben erkend dat er ten tijde van het ongeval geen verzekering was afgesloten ter dekking van de daardoor door werknemer geleden en nog te lijden schade. Zij zijn dan ook, als voormalig vennoten van de werkgever van werknemer ten tijde van dat ongeval, hoofdelijk aansprakelijk voor die schade, althans voor zover deze door een behoorlijke verzekering zou zijn gedekt. Dat zij, naar zij hebben aangevoerd, meenden dat de leasemaatschappij die de betreffende scooter ter beschikking heeft gesteld, zou zorgdragen voor een dergelijke verzekering, doet aan hun aansprakelijkheid jegens werknemer niet af. De door hem verzochte verklaring voor recht wordt dan ook toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:343

Zaaknummer: 11332164 VZ VERZ 24-8375

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: A.S. Waiboer

Wetsartikelen: 1019w Rv

RECHTSPRAAK

Werkgever krijgt de bewijsopdracht dat (proactief) nazorg is aangeboden aan werknemer en een aanbod voor andere werkzaamheden is gedaan na diverse incidenten tijdens zijn werkzaamheden als nachtwaker.

Feiten

Werknemer is per 1 juli 1998 bij CvD in dienst getreden. In de functie van nachtwaker moest werknemer in de nachtelijke uren de orde en rust bewaken in de nachtopvang van CvD waar mensen verbleven met een dubbele aandoening. Op 6 december 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werknemer is op 18 april 2019 gediagnosticeerd met PTSS en een persisterende depressieve stoornis. Ook is er een autismespectrumstoornis vastgesteld. Na twee jaar ziekte is het dienstverband door middel van een vaststellingsovereenkomst beëindigd per 29 januari 2021. Op 7 april 2021 heeft werknemer CvD aansprakelijk gesteld op grond van artikel 7:658 BW. CvD heeft de aansprakelijkheid nadien van de hand gewezen. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat CvD aansprakelijk is.

Oordeel

De kern van het geschil betreft de vraag of CvD op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende komen vast te staan dat werknemer is blootgesteld aan voor de gezondheid gevaarlijke werkomstandigheden. Vooropgesteld wordt dat werknemer zijn werkzaamheden als nachtwaker, waarbij hij te maken had met een groep van tot wel 30 cliënten, (veelal) alleen verrichtte. Daarbij had hij te maken met een groep cliënten met een dubbele aandoening, te weten een psychische diagnose én een alcohol- en/of drugsverslaving. Uit overgelegde nachtrapportages maakt de kantonrechter op dat sommige cliënten ook regelmatig psychotisch waren. Het voorgaande tezamen maakt dat het gedrag van de cliënten waarmee werknemer te maken had, op zijn zachtst gezegd niet altijd even voorspelbaar was en zij niet altijd voor rede vatbaar waren. Naar het oordeel van de kantonrechter kan worden vastgesteld dat werknemer (in ieder geval) in de periode van 2013 tot en met 2018 weliswaar niet dagelijks, maar in ieder geval wel met enige regelmaat, met verbaal, non-verbaal en fysiek agressief gedrag van cliënten is geconfronteerd. Zo werd er

onder meer geschreeuwd, gescholden, bedreigd, tegen ramen en deuren geslagen en vond er ook ongewenst fysiek contact plaats. Naar het oordeel van de kantonrechter kunnen deze werkomstandigheden als schadelijk voor de gezondheid worden aangemerkt. Agressie is een vorm van ongewenst gedrag die valt onder de noemer psychosociale arbeidsbelasting. De omstandigheid dat werknemer in de situaties waarin de agressie tot hem was gericht in staat was om de-escalerend op te treden en/of zichzelf in veiligheid te brengen, maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat deze incidenten niet hun weerslag op werknemer hebben gehad. Daarnaast gaat de kantonrechter ervan uit dat ook incidenten waarbij de agressie niet direct tot werknemer was gericht en/of incidenten waarbij werknemer niet aanwezig was de nodige impact kunnen hebben. Ook deze incidenten dragen immers bij aan een gevoel van onveiligheid. Volgens werknemer zijn de PTSS en persisterende depressieve stoornis een gevolg van de werkomstandigheden bij CvD. Dit hebben gedaagden gemotiveerd betwist. De kantonrechter is van oordeel dat het causaal verband tussen de werkzaamheden en de PTSS en persisterende depressieve stoornis van werknemer vooralsnog niet vaststaat en dat het verband tussen de gezondheidsschade en de arbeidsomstandigheden te onzeker en onbepaald is. De kantonrechter is van oordeel dat nader onderzoek nodig is naar het verband tussen de psychische klachten van werknemer en de arbeidsomstandigheden door benoeming van een onafhankelijk deskundige. Alvorens tot benoeming over te gaan beoordeelt de kantonrechter het verweer dat CvD haar zorgplicht is gekomen. Dit verweer wordt (vooralsnog) verworpen. Weliswaar is gesteld dat CvD na incidenten altijd proactief nazorg heeft aangeboden aan personeelsleden (door na te bellen of hen aan te spreken) en dat zij aan werknemer (voor zijn ziekmelding) ook een aanbod voor andere werkzaamheden heeft gedaan, maar dit heeft werknemer gemotiveerd betwist. Bij gebreke van een onderbouwing daarvan zijn deze stellingen (vooralsnog) dan ook niet komen vast te staan. Aan CvD wordt de bewijsopdracht gegeven dat (proactief) nazorg is aangeboden en dat zij een aanbod voor andere werkzaamheden heeft gedaan. Slaagt CvD in het opgedragen bewijs, dan moet worden aangenomen dat zij voldaan heeft aan haar zorgplicht, zodat de vordering van werknemer afgewezen dient te worden. Slaagt CvD niet in het opgedragen bewijs, dan dient nader beoordeeld te worden of de PTSS en de persisterende depressieve stoornis van werknemer een gevolg zijn van de arbeidsomstandigheden bij CvD.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1077

Zaaknummer: 10780929 CV EXPL 23-29374

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: N.R. Vermue en H.M. Kruitwagen

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever is aansprakelijk voor de gevolgen van gezondheidsklachten, waaronder RSI, van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2009 in dienst getreden bij EBN. Werknemer loopt met protheses aan beide benen en is grotendeels eenhandig. Werknemer heeft vanwege door hem ervaren klachten aan hand, arm en nek o.a. de huisarts en fysiotherapeut bezocht. Op 22 april 2015 heeft er onderzoek plaatsgevonden naar de werkplek van werknemer en zijn enkele adviezen uitgebracht om de werkplek te optimaliseren. Op 24 april 2015 heeft werknemer een uitnodiging ontvangen voor een bezoek aan de bedrijfsarts. Op 28 april 2015 heeft EBN laten weten het dienstverband te willen beëindigen. Later die dag heeft werknemer zich per e-mail ziekgemeld. De bedrijfsarts heeft een verminderde belastbaarheid vastgesteld, maar dat zou met ongeveer drie maanden zijn opgelost. Op 5 april 2016 heeft werknemer een melding gedaan bij het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten. Het hof citeert uitgebreid uit de conclusies van de neuroloog en de psycholoog, uit het arbeidsdeskundige expertiseonderzoek en uit het medisch advies van de medisch adviseur van werknemer. De kantonrechter heeft in het tussenvonnis de bedrijfsarts en klinisch arbeidsgeneeskundige tot deskundige benoemd. Hij heeft samen met de fysiotherapeut en bewegingswetenschapper en gezondheidspsycholoog een multidisciplinair onderzoek verricht. Het hof citeert uitgebreid uit het deskundigenbericht en de daaropvolgende correspondentie. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat EBN op grond van artikel 7:658 BW aansprakelijk is voor de geleden en te lijden schade als gevolg van de gezondheidsklachten die zijn veroorzaakt door de omstandigheden waaronder hij heeft moeten werken. In het eindvonnis heeft de kantonrechter voor recht verklaard dat EBN aansprakelijk is. EBN komt tegen het vonnis in hoger beroep.

Oordeel

Het hof is het met de kantonrechter eens dat vast is komen te staan dat werknemer lijdt aan RSI. De (para)medici die werknemer daarna hebben onderzocht (en behandeld) – onder wie de fysiotherapeut, de revalidatiearts, de bedrijfsarts en de neuroloog – stellen vast dat sprake

is van nek-, schouder-, arm- en handklachten. Zonder twijfel ondervond (en ondervindt) werknemer dus gezondheidsklachten. De vraag welke schade werknemer als gevolg hiervan heeft geleden is voor de beoordeling van de aansprakelijkheid niet van belang. Voldoende is dat de mogelijkheid aannemelijk is dat die gezondheidsklachten tot schade hebben geleid. Die mogelijkheid is in dit geval voldoende aannemelijk. De kantonrechter heeft bij de beoordeling van het causaal verband het deskundigenbericht tot uitgangspunt genomen en op grond daarvan geoordeeld dat de RSI-klachten het gevolg zijn van de omstandigheden waaronder werknemer zijn werkzaamheden bij EBN heeft uitgeoefend. Het hof gaat uitvoerig in op de door EBN aangevoerde bezwaren tegen het deskundigenbericht, die uiteen vallen in bezwaren tegen de toegepaste methode en bezwaren tegen de inhoud van de conclusies. Het hof volgt die bezwaren niet. Naar oordeel van het hof heeft de deskundige in zijn onderzoek terecht tot uitgangspunt genomen dat de arbeidsomstandigheden van werknemer werden gekenmerkt door een expositie aan beeldschermwerk die de geldende normen overschrijdt, hoge ervaren werkdruk, onvoldoende rustmomenten en een door de werkhouding onvoldoende ontspannen nek-schouderregio. Naar het oordeel van het hof heeft EBN ook niet voldaan aan de op haar rustende zorgplicht. Het vonnis wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:281

Zaaknummer: 200.329.278

Rechters: S.C.P. Giesen, M.P.C.J. van Bavel en G.A. Diebels

Advocaten: M.W.J. Ariëns en J.G. Keizer

Wetsartikelen: 7:658 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster is, nadat zij daartoe in de gelegenheid is gesteld, ook in hoger beroep niet erin geslaagd inzichtelijk te maken welke schade, en in welke omvang, zij heeft geleden ten gevolge van het onrechtmatig handelen van haar oud-werknemer.

Feiten

Het hof heeft op 23 januari 2024 een tussenarrest gewezen waarin het hof, anders dan de kantonrechter, heeft geoordeeld dat Turkish Airlines voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het onrechtmatig handelen van werknemer heeft geleid tot schade bij Turkish Airlines. Er staat vast dat particuliere tickets voor kennissen en vrienden zijn aangemaakt en dat de prijzen voor deze tickets zijn afgeboekt van gelden die door reisagenten zijn betaald voor de boeking van groepsreizen. Werknemer heeft de stelling van Turkish Airlines niet betwist dat reisagenten niet hebben geklaagd bij Turkish Airlines omdat zij hebben gekregen waarvoor zij betaald hebben zodat het ervoor moet worden gehouden dat het uitgeven van particuliere tickets ten laste is gekomen van Turkish Airlines. Daarbij komt dat Turkish Airlines gemotiveerd heeft gesteld dat particuliere tickets ook zijn gekocht met gelden die na annulering van boekingen aan Turkish Airlines toekwamen. Tegen deze achtergrond kan niet worden gezegd dat uit de stellingen van Turkish Airlines en de daarbij gebezigde terminologie reeds volgt dat de schade niet door Turkish Airlines kan zijn geleden. Turkish Airlines is in de gelegenheid gesteld bij akte stukken in het geding te brengen die het hof in staat stellen de werkelijke door Turkish Airlines geleden schade te begroten.

Oordeel

In aanmerking genomen de inhoud van het rapport van de registeraccount alsmede hetgeen Turkish Airlines in dit verband heeft gesteld in haar akte na tussenarrest, gezien in het licht van hetgeen werknemer daartegenover heeft aangevoerd in zijn akte na tussenarrest, is naar het oordeel van het hof Turkish Airlines niet erin geslaagd inzichtelijk te maken welke schade en in welke omvang zij heeft geleden ten gevolge van het onrechtmatig handelen van werknemer. Daartoe is het volgende redengevend. Weliswaar heeft de registeraccountant in haar rapport geschreven dat de geconstateerde bevindingen onder “Specifieke

werkzaamheden 1 en 2” aanknopingspunten zijn waaruit valt op te maken dat de totale waarde € 143.624 uit het onderzoeksobject een weergave is van de begrote schade van Turkish Airlines, maar uit die bevindingen volgt niet dat Turkish Airlines door het handelen van werknemer als beschreven onder 3.5 van het tussenarrest schade heeft geleden tot voormeld bedrag. Uit het overgelegde rapport blijkt niet dat de registeraccountant geldstromen binnen Turkish Airlines heeft gecontroleerd dan wel financiële stukken heeft geraadpleegd waaruit haar is gebleken dat (particuliere) tickets zijn afgeboekt en dat de daarmee gemoeide bedragen ten laste zijn gekomen van Turkish Airlines. De enkele constatering dat de onderzochte tickets geen groepstickets betroffen, is onvoldoende omdat die constatering nog niet de conclusie rechtvaardigt dat Turkish Airlines daadwerkelijk schade heeft geleden tot het hiervoor genoemde bedrag. Er is immers niet gebleken welke prijzen voor de particuliere tickets zijn afgeboekt en evenmin dat die afboekingen zijn verricht ten laste van bedragen die door reisagenten zijn betaald voor de boeking van groepsreizen. Turkish Airlines heeft voor het geval het hof met zijn instructie als weergegeven onder 3.7 van het tussenarrest iets anders heeft bedoeld dan hetgeen Turkish Airlines in haar akte heeft verwoord en indien onduidelijkheden over de verrichte werkzaamheden bestaan, aangeboden de registeraccountant te doen horen als deskundige. Het hof passeert dit aanbod omdat, gelet op de beschrijving in het rapport, op zichzelf niet onduidelijk is wat de door de registeraccountant verrichte werkzaamheden hebben omvat en evenmin kan worden gezegd dat het hof met zijn overweging onder 3.7 van het tussenarrest iets anders heeft bedoeld dan Turkish Airlines blijkens haar akte heeft opgevat. Het voorgaande leidt ertoe dat de vordering van Turkish Airlines tot schadevergoeding zal worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:77

Zaaknummer: 200.308.674/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, G.C. Boot en W.J.J. Wetzels

Advocaten: H. Bulut-Yazir en O. Albayrak

Wetsartikelen: 7:661 BW

RECHTSPRAAK

Uitleg van de arbeidsovereenkomst in het licht van de toepasselijke cao Houthandel en de feitelijke uitvoering. Loonvordering.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2014 in dienst getreden bij Hupkes in de functie van machinale houtbewerker E. Bij e-mail van 31 januari 2023 heeft de bewindvoerder van werknemer aan Hupkes geschreven dat zij meent dat werknemer jarenlang te weinig loon heeft ontvangen omdat hij altijd 40 uur heeft gewerkt en maar voor 36 uur betaald heeft gekregen. Bij e-mail van 17 februari 2023 heeft Hupkes de loonvordering weersproken en toegelicht dat er altijd sprake is geweest van een dienstverband voor 40 uur per week en dat op de arbeidsovereenkomst en de loonstroken per abuis staat vermeld dat er sprake is van een dienstverband voor 36 uur per week. Bij e-mail van 20 juli 2023 heeft Hupkes aan de bewindvoerder van werknemer geschreven dat iedereen bij haar volgens de cao een 40-urige werkweek heeft 'waarbij er geloof ik ten gevolge van de ATV of zoiets 36 uur effectief gewerkt wordt, staat ook allemaal in de CAO'. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Hupkes is inmiddels geëindigd. Werknemer heeft het achterstallige salaris gevorderd. De kantonrechter heeft Hupkes veroordeeld tot nabetaling van achterstallig loon. Hupkes heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De centrale vraag die moet worden beantwoord is op welk loon werknemer recht heeft. Daarbij is volgens Hupkes van belang hoe de bepaling in de arbeidsovereenkomst, dat het salaris € 1.689 bruto per maand bedraagt voor een werkweek van 36 uur, moet worden uitgelegd. Volgens de bewindvoerder hoeven deze bepalingen niet te worden uitgelegd want uit de arbeidsovereenkomst blijkt duidelijk wat partijen zijn overeengekomen. Er is geen leemte of onduidelijkheid waarvoor uitleg nodig is. Het hof legt de arbeidsovereenkomst zo uit dat met werknemer een arbeidsduur van 40 uur per week is overeengekomen. Bij die uitleg is het van belang dat in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat daarop de cao van toepassing is. Uit artikel 29 lid 12 cao volgt dat werkgever en werknemer de vrijheid hebben om te kiezen voor een aantal te werken uren per week, waar dan een recht op een vast aantal roostervrije

uren aan is gekoppeld. Hupkes heeft uitdraaien van de verlofregistratie van werknemer overgelegd over de jaren 2015 tot en met 2023 die werknemer ook steeds heeft gehad, zo heeft hij op de zitting bij het hof bevestigd. Op elk van die jaarlijkse verlofkaarten staat onderaan vermeld 'ADV 184 uur', met daaronder een aantal uren 'ingedeeld' en een aantal uren 't.b.v. 38 uur'. Het aantal uren 'ingedeeld' per jaar komt vrijwel steeds overeen met het aantal genoten ADV-dagen (x 8 uur) in dat jaar, wat ook op de verlofkaart staat genoteerd. Van de ADV van 184 uur wordt vervolgens 72 uur als 'ingedeeld' aangemerkt en 92 uur als 't.b.v. 38 uur', waarna 20 uur overblijven, die meegaan naar het volgende jaar. Dit is een aanwijzing dat een werkweek van 40 uur is overeengekomen omdat daar volgens de cao 184 roostervrije uren bij horen, die dan voor een deel werden ingezet om de wekelijkse arbeidstijd te verminderen van 40 naar 38 uur ('t.b.v. 38 uur'), en voor een deel voor het opnemen van roostervrije dagen. Bovendien heeft de bewindvoerder een geanonimiseerde arbeidsovereenkomst en loonstrook overgelegd van een collega van werknemer, waaruit eveneens een 40-urige werkweek volgt met een recht op '23 ATV dagen' (wat gelijk staat aan 184 uur). Uit de cao blijkt vervolgens dat een 40-urige werkweek met 184 roostervrije uren gelijk is aan een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week (artikel 29 lid 5). Het hof oordeelt dat de bewindvoerder onvoldoende heeft onderbouwd dat de collega's meer uren betaald kregen dan werknemer, terwijl zij volgens hetzelfde rooster werkten. Gezien alle omstandigheden van het geval, waaronder de wijze waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen jarenlang is uitgevoerd en dat die uitvoering strookt met wat binnen het bedrijf gebruikelijk was, oordeelt het hof dat werknemer uit artikel 5 van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs niet heeft kunnen afleiden dat het daarin vermelde salaris voor een 36-urige werkweek gold, maar dat hij heeft moeten begrijpen dat een 40-urige werkweek is overeengekomen, waarvoor hij ook is betaald.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:138

Zaaknummer: 200.343.319

Rechters: G.A. Diebels, A.E.F. Hillen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: A. Robustella en E.J.M. Brocatus

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet omdat werkneemster werk is gaan verrichten bij een derde na een ziekmelding houdt geen stand.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 mei 2022 werkzaam bij Fundamentum op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Naast haar werk voor Fundamentum is werkneemster werkzaam als zelfstandige, onder andere bij een fitnesscentrum. Fundamentum was bekend met die nevenwerkzaamheden en zij was ermee akkoord. Op 29 augustus 2024 heeft Fundamentum werkneemster laten weten dat een deel van haar werkuren komt te vervallen. Op 19 september 2024 heeft Fundamentum werkneemster laten weten dat er een nieuw zorgprogramma wordt geïntroduceerd, hetgeen voor haar tot gevolg heeft dat haar inhoudelijke werkzaamheden en werktijden wijzigen. Werkneemster heeft zich op 23 oktober 2024 ziek gemeld. Op donderdag 24 oktober 2024 heeft werkneemster een WhatsAppbericht gezonden waarin zij meedeelde zich nog niet goed te voelen en op vrijdag zou laten weten hoe het ging. In reactie daarop heeft de leidinggevende voorgesteld op vrijdag om 10.00 uur te bellen. Werkneemster heeft op die vrijdag om 9.35 uur telefonisch aan de leidinggevende meegedeeld dat zij zich nog niet fit genoeg voelde om te gaan werken. Werkneemster heeft vervolgens van 10 tot 11 uur gewerkt voor Anytime Fitness. Fundamentum heeft bij Anytime Fitness geïnformeerd of werkneemster daar aan het werk was. Fundamentum heeft vervolgens aan werkneemster meegedeeld dat zij op staande voet zou worden ontslagen. Op 25 oktober 2024 is werkneemster op staande voet ontslagen. Werkneemster verzoekt de kantonrechter om het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De te beantwoorden vraag is of het feit dat werkneemster op 25 oktober 2024 is gaan werken bij een andere werkgever/opdrachtgever, terwijl zij zich op 23 oktober 2024 ziek had gemeld en in de ochtend van 25 oktober 2024 tegen haar leidinggevende had gezegd nog steeds ziek te zijn en het niet lukte om te komen werken, een rechtsgeldige dringende reden oplevert. De kantonrechter is van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden. Fundamentum is door werkneemster op staande voet te ontslaan te hard van stapel gelopen. Dat werkneemster

op 24 oktober 2024 nog is gaan werken voor Anytime Fitness heeft bij Fundamentum terecht vragen opgeroepen over de gegrondheid van de ziekmelding. Dit gegeven opende echter niet de weg voor Fundamentum om zelf een oordeel te geven over de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster. Een oordeel over de arbeids(on)geschiktheid van werkneemster en een inschatting waartoe zij wel of niet in staat was gezien haar medische gesteldheid is immers voorbehouden aan een bedrijfsarts. Die is daartoe bevoegd en in staat. De ziekmelding is bovendien gedaan tegen de achtergrond van een verschil van mening tussen Fundamentum en werkneemster over door Fundamentum gewenste wijzigingen in de arbeidsomvang, werktijden en functie. Het standpunt van Fundamentum dat er niets aan de hand was, staat daar haaks op en is ook ongeloofwaardig. Van werkneemster werd in krap één maand verwacht zich te conformeren aan een aanzienlijke wijziging van inhoudelijke werkzaamheden en werktijden. Hoewel werkneemster zich daarin wellicht weinig plooibaar heeft opgesteld (of kon opstellen vanwege opvangproblematiek en afspraken met andere werkgevers/opdrachtgevers) en er strikt genomen sprake was van een zakelijk geschil, had de situatie (begrijpelijkerwijs) zijn weerslag op het psychisch welbevinden van werkneemster. Daarom is het gegeven dat werkneemster werk heeft verricht voor Anytime Fitness, terwijl zij op 25 oktober 2025 tegen haar leidinggevende heeft gezegd nog ziek te zijn, geen dringende reden voor een ontslag op staande voet. Het verzoek tot vernietiging zal dan ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:583

Zaaknummer: 11414939 AZ VERZ 24-99

Rechters: R.J.H. Otto

Advocaten: S. de Graaf en R.J. Ruiter

Wetsartikelen: 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Werkgeefster handelt niet ernstig verwijtbaar jegens werknemer na een geweldsincident tussen werknemer en een leerling, nu zij er alles aan heeft gedaan om werknemer op te vangen, te horen en te begeleiden. Ook geen sprake van schending zorgplicht.

Feiten

Werknemer was sinds 1 augustus 2005 in dienst bij Vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (hierna: OMO). De functie van werknemer was docent biologie op een van de middelbare scholen van OMO, te weten het Sint-Janslyceum. Op 11 november 2021 heeft een geweldsincident plaatsgevonden tussen werknemer en een leerling. Na dit incident volgden meerdere (hoor)gesprekken. De betrokken leerling is uiteindelijk voor één dag geschorst in die zin dat hem de toegang tot lessen werd ontzegd. Werknemer heeft een time-out van een week gekregen, waarin hij geen werkzaamheden hoefde te verrichten. Na zijn time-out heeft werknemer een e-mail naar zijn leerlingen gestuurd, waarin hij aangeeft dat hij door een gebrek aan steun, vertrouwen en veiligheid vanuit de directie voorlopig geen les kan geven. Als reactie hierop heeft OMO een e-mail naar de leerlingen gestuurd waarin zij haar kijk op de situatie geeft. Op 29 november 2021 heeft werknemer zich ziekgemeld. In het kader van zijn re-integratie heeft een mediationtraject plaatsgevonden, heeft werknemer een leiderschapstraining gevolgd en heeft hij kort re-integratiewerkzaamheden verricht op het Jacob Roelandslyceum. Vervolgens is er per oktober 2022 een andere re-integratieplek gevonden op het d'Oultremont college. In april 2023 heeft het UWV een deskundigenoordeel afgegeven, waarin is opgenomen dat de re-integratie-inspanningen van OMO tot dan toe voldoende adequaat zijn geweest. Op 18 maart 2024 heeft het UWV aan OMO toestemming verleend om het dienstverband op te zeggen, waarna OMO het dienstverband met werknemer tegen 1 juni 2024 heeft opgezegd. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter OMO te veroordelen tot het betalen van een billijke vergoeding ad € 100.000 bruto en voor recht te verklaren dat OMO aansprakelijk is voor de door werknemer geleden en nog te lijden schade. Hij verzoekt bovendien OMO te veroordelen tot betaling van (de overige) 30% van zijn salaris over de periode 11 november 2022 tot einde dienstverband. Werknemer legt hieraan ten grondslag dat OMO haar zorgplicht ex artikel 7:658 BW heeft geschonden en

hij als gevolg daarvan langdurig ziek is geworden en PTSS heeft ontwikkeld. Dit levert volgens werknemer bovendien ernstig verwijtbaar handelen op.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Billijke vergoeding

Werknemer heeft in zijn verzoekschrift diverse verwijten gemaakt richting OMO. De kantonrechter beoordeelt deze verwijten afzonderlijk en vervolgens in combinatie met elkaar. Uiteindelijk komt de kantonrechter tot de conclusie dat OMO niet (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld jegens werknemer. Zo is niet vast komen te staan dat er geen zorgvuldig onderzoek heeft plaatsgevonden, dat OMO niet over een vertrouwenspersoon beschikte, dat OMO werknemer een zwijgplicht heeft willen opleggen, dat OMO de ziekmelding van werknemer niet serieus nam en dat OMO werknemer onvoldoende begeleiding heeft aangeboden. Ook kan OMO niet worden verweten dat zij, direct na de e-mail van werknemer aan zijn leerlingen, hem een reprimande heeft opgelegd en zelf een e-mail aan de leerlingen heeft gestuurd over de situatie. Hoewel het werknemer vrijstond om zijn leerlingen te informeren over zijn afwezigheid, had het op de weg van werknemer (en OMO) gelegen om over de berichtgeving omtrent zijn afwezigheid in gesprek te gaan en gezamenlijk over te gaan tot het informeren van de leerlingen. Dat is niet gebeurd. Het is dan ook niet vreemd dat OMO heeft besloten om de leerlingen ook vanuit haar te informeren over de afwezigheid van werknemer. Tot slot verwijt werknemer OMO dat zij zich niet aan de Arbowetgeving heeft gehouden. Wat daar ook van zij, de kantonrechter vindt niet dat is komen vast te staan dat OMO (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld. OMO heeft alles gedaan wat in haar macht lag om werknemer zo goed mogelijk te begeleiden. Ook al zou komen vast te staan dat OMO niet zou voldoen aan alle wet- en regelgeving, dan maakt dit niet dat OMO enkel daardoor ernstig verwijtbaar jegens werknemer heeft gehandeld, dat werknemer daardoor langdurig arbeidsongeschikt is geraakt en dat OMO ten gevolge van die langdurige arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden. Het verzoek van werknemer om OMO te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding zal daarom worden afgewezen.

Aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW

Vervolgens beoordeelt de kantonrechter of OMO haar zorgplicht ex artikel 7:658 lid 2 BW heeft geschonden. De kantonrechter vindt dat dit niet is komen vast te staan. OMO heeft er, zoals hiervoor bij de beoordeling van het verzoek tot toekenning van een billijke vergoeding uitgebreid is besproken, alles aan gedaan om werknemer na het geweldsincident op te vangen, te horen en te begeleiden. Zij heeft onderzoek gedaan, veel gesprekken met werknemer

gevoerd, diverse trainings- en coachingstrajecten aan hem aangeboden en is ook onder begeleiding van een mediator met werknemer in gesprek gegaan. Niet is gebleken dat van OMO in dit specifieke geval, dus los van de vraag of zij volledig voldoet aan de wet- en regelgeving en het normenkader zoals dat uitgebreid door werknemer is geschetst, nog meer had mogen verwacht. De kantonrechter vindt verder dat het voor OMO niet voorzienbaar was dat er voor werknemer, ondanks alle inspanningen van OMO, kans was op psychisch letsel door het handelen van OMO na het incident. Nu niet is komen vast te staan dat OMO haar zorgplicht heeft geschonden, is daarmee ook niet komen vast te staan dat OMO aansprakelijk is voor enige door werknemer geleden schade op grond van artikel 7:658 BW. Om diezelfde reden wijst de kantonrechter ook het verzoek tot nabetaling van 30% van zijn loon af.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:345

Zaaknummer: 11243289

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: Q.M.F. Bosker en E. Thijssen

Wetsartikelen: 7:658 lid 2 BW, 7:682 lid 1 sub c BW, 7:669 lid 3 sub b BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster handelt verwijtbaar, onder meer door oneigenlijk druk te zetten in zakelijke discussie en anonieme berichten naar derden te sturen over conflict met werkgever. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond) met toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 17 november 2014 in dienst bij werkgeefster in de functie van verkoopmedewerkster. Werkgeefster is een familiebedrijf met circa 400 werknemers dat tankstations en andere shopconcepten exploiteert. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat werkneemster al vanaf 2021 op onacceptabele wijze haar ongenoegen heeft geuit over diverse onderwerpen bij werkgeefster en verzoekt de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werkneemster door de communicatie met werkgeefster zodanig verwijtbaar heeft gehandeld dat van werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Deze verwijtbaarheid ziet op een aantal onderdelen. Zo heeft werkneemster bij herhaling op oneigenlijke wijze druk gezet in een zakelijke discussie. Zij en haar echtgenoot proberen werkgeefster te laten instemmen met voorstellen door erop te wijzen dat er anders negatieve publiciteit zal volgen en rechtszaken zullen worden gestart. Ook heeft werkneemster anoniem e-mailberichten verstuurd over haar conflict met werkgeefster naar bijvoorbeeld BETA (de Belangenvereniging Tankstations). Dat is naar het oordeel van de kantonrechter allerm minst de juiste wijze voor een werknemer om een geschil met een werkgever op te lossen. Voorts heeft de echtgenoot van werkneemster werkgeefster onder druk gezet door bij het (mede)ondertekenen van een geheimhoudingsbeding in een vaststellingsovereenkomst als voorwaarde te stellen dat werkgeefster hem een vergoeding zou betalen van € 10.000. Weliswaar heeft werkgeefster hieraan geen gehoor gegeven, maar dat neemt niet weg dat het doen van het voorstel naar het oordeel van de kantonrechter – in combinatie met de andere onderdelen – verwijtbaar handelen van werkneemster oplevert. De kantonrechter oordeelt het verder verwijtbaar om

derden (valselijk) te betrekken bij een conflict tussen een werknemer en een werkgever. Zo schrijft werkneemster in een e-mailbericht van 12 maart 2024 aan werkgeefster dat zij werkgeefster na zorgvuldig overleg met de (externe) vertrouwenspersoon op de hoogte brengt van een aantal gebeurtenissen. Uit een bericht van de vertrouwenspersoon van de dag daarna blijkt echter dat zij onaangenaam verrast is door voormeld bericht van werkneemster. Volgens de vertrouwenspersoon noemt werkneemster haar naam in een context die niet correct is. Tot slot weegt voor de kantonrechter mee dat werkneemster in haar verweerschrift informatie heeft opgenomen over het (proces)verloop en de inhoud van de mediation die tussen partijen heeft plaatsgevonden. De kantonrechter laat de betreffende passages en stukken buiten beschouwing, gelet op de vertrouwelijkheid van de mediation, maar dit neemt niet weg dat deze handelwijze van werkneemster bijdraagt aan de verwijtbaarheid zijdens werkneemster die werkgeefster aan het ontbindingsverzoek ten grondslag legt. Al met al is sprake van een voldragen e-grond. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. Van ernstig verwijtbaar handelen is geen sprake, zodat werkneemster wel recht heeft op de transitievergoeding van € 8.252 bruto.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 27-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:9250

Zaaknummer: 11215648 AZ VERZ 24-52 (E)

Rechters: Zander

Advocaten: A.W.J.D. Ray-Engels en M.A. Verboven

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW en 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Toekennen bonus is discretionaire bevoegdheid werkgever.

Feiten

Werkneemster was van 9 januari 2018 tot 30 mei 2024 in dienst bij Indigo Services B.V. als callcenteragent voor de verkopen van [bedrijf 1]. Haar arbeidsovereenkomst bepaalde dat bonussen onder voorwaarden konden worden toegekend en eenzijdig door Indigo konden worden gewijzigd. Volgens de 'Huisregels Indigo 2024' werd de bonus pas uitbetaald zodra Indigo door de opdrachtgever was betaald en uit de kosten was. Werkneemster vordert € 7.084,69, bestaande uit € 4.070 aan onbetaalde bonussen, een wettelijke verhoging van € 2.035, wettelijke rente en € 823,10 aan incassokosten. Zij stelt dat zij conform de arbeidsovereenkomst en het bedrijfsreglement recht heeft op de bonussen, maar Indigo weigert te betalen. Indigo betwist de vordering en stelt dat de bonussen niet zijn uitgekeerd omdat het bedrijf niet uit de kosten is, een omstandigheid waarvan werkneemster op de hoogte was. Bovendien is volgens Indigo het gevorderde bedrag onjuist, omdat een deel van de bonus (€ 790,07) al is uitbetaald. Toekenning van de wettelijke verhoging acht Indigo onbillijk, omdat er sprake is van onmacht, niet van onwil, en aan de voorwaarden voor vergoeding van buitengerechtelijke kosten is volgens haar niet voldaan.

Oordeel

Werkneemster vordert uitbetaling van haar bonus over 2024, terwijl Indigo stelt dat deze niet verschuldigd is omdat bonussen volgens het bedrijfsreglement alleen worden uitgekeerd als het bedrijf uit de kosten is, wat momenteel niet het geval is. Werkneemster betoogt dat de bonus een vast loonbestanddeel vormt en dat Indigo betaling niet naar eigen inzicht kan weigeren. In het arbeidsrecht geldt dat een werkgever beleidsvrijheid kan hebben bij het toekennen van bonussen, mits dit in overeenstemming is met goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW). De arbeidsovereenkomst bevat een discretionaire bevoegdheid voor Indigo, waarbij bonussen afhankelijk zijn van vooraf vastgelegde voorwaarden in het bedrijfsreglement. Een dergelijke bevoegdheid is toegestaan, zolang deze niet op onredelijke of willekeurige wijze wordt toegepast. Werkneemster stelt dat de voorwaarde 'uit de kosten zijn' onduidelijk en beïnvloedbaar is door Indigo zelf, bijvoorbeeld door kostenverhogingen. Dit standpunt wordt

verworpen, nu werknemer geen feiten heeft aangevoerd waaruit blijkt dat Indigo haar financiële positie bewust heeft gemanipuleerd om bonusuitbetaling te voorkomen. Vaststaat dat Indigo moeite heeft met het betalen van lonen en bezuinigingen heeft doorgevoerd om het bedrijf draaiende te houden. Nu niet is voldaan aan de overeengekomen voorwaarde voor bonusuitkering, handelt Indigo niet in strijd met goed werkgeverschap door de bonus niet uit te keren. De vordering wordt afgewezen en werknemer wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 04-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9665

Zaaknummer: 11277820

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: ARAG Rechtsbijstand en Praktijk voor Rechtsbijstand Ten Kortenaar

Wetsartikelen: 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Overeenkomst tussen partijen is een overeenkomst van opdracht. Verplichting op een bepaald project te werken impliceert nog geen gezagsverhouding en eiser mag zich laten vervangen.

Feiten

Eiser en gedaagde hebben een overeenkomst gesloten op grond waarvan eiser via gedaagde werkzaamheden verricht voor een kinderopvangorganisatie. Eiser verzorgt sportlessen. Gedaagde heeft niet alle door eiser in mei 2023 gewerkte uren betaald, volgens eiser 119 uur die hij op grond van een arbeidsovereenkomst heeft gewerkt. Eiser vordert een verklaring voor recht dat de contractuele relatie tussen partijen een arbeidsovereenkomst is en veroordeling van gedaagde tot betaling van loon over mei 2023. Gedaagde concludeert tot afwijzing van de vorderingen. Volgens gedaagde heeft zij met eiser een overeenkomst van opdracht gesloten. Het klopt dat gedaagde nog niet alle door eiser gewerkte uren heeft betaald, maar eiser verkeert in schuldeisersverzuim en zijn vordering is nog niet opeisbaar. Gedaagde vordert in reconventie betaling van de contractuele boete van € 25.000 omdat eiser opzettelijk te veel uren zou hebben geregistreerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens eiser is sprake van een gezagsverhouding omdat gedaagde eiser heeft verplicht op een BSO op een bepaalde locatie te werken. Eiser had gedaagde gevraagd of hij meer uren kon werken. Gedaagde heeft eiser toen op een nieuw project gezet. Toen eiser toch weer terug wilde naar het oorspronkelijke project, kon dit niet meer omdat de komst van eiser inmiddels door gedaagde in gang was gezet. Dit betekent echter nog niet dat er een gezagsverhouding bestaat. Volgens eiser is hij verplicht persoonlijk de werkzaamheden te verrichten, maar dat is niet het geval omdat de overeenkomst van opdracht eiser toestaat zich te laten vervangen. Andere omstandigheden die een rol zouden kunnen spelen in de kwalificatie van de overeenkomst heeft eiser niet gesteld. De kantonrechter kwalificeert de overeenkomst tussen partijen dan ook niet als een arbeidsovereenkomst. Eiser heeft op grond van de overeenkomst van opdracht recht op een vergoeding voor zijn gewerkte uren. Volgens eiser heeft hij over de maand mei 2023 recht op

betaling van in totaal 119 uur, maar volgens gedaagde waren dat 109,5 uur. Eiser heeft zijn vordering gebaseerd op een uitleg van een afspraak die onvoldoende aannemelijk is geworden. Volgens de overeenkomst ontvangt eiser alleen een vergoeding voor daadwerkelijk geleverde diensten. Volgens de overeenkomst is bij een discrepantie van de urenregistratie van partijen de registratie van gedaagde leidend. Het had op de weg van eiser gelegen om objectieve verifieerbare gegevens te leveren dat hij 119 uur heeft gewerkt in mei 2023, wat hij niet heeft gedaan. De 109,5 uur die gedaagde wel aan eiser dient te betalen, zijn nog niet opeisbaar. Eiser heeft nog geen factuur aangeleverd die aan de eisen van gedaagde voldoet. De vordering van gedaagde tot betaling van de contractuele boete door eiser aan gedaagde wordt toegewezen, aangezien eiser opzettelijk een aantal uren foutief heeft geregistreerd. De boete van € 2.500 wordt echter gematigd tot € 500 omdat de omvang de kantonrechter overweegt dat de boete niet in verhouding staat met het aantal uren dat eiser opzettelijk onjuist heeft geregistreerd. Eiser dient in zowel conventie als reconventie de proceskosten te betalen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-08-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:7329

Zaaknummer: 10767476 \ AC EXPL 23-2424

Rechters: M. Ramsaroep

Advocaten: H.J. van Amerongen en I.D.C.J. van Driel

Wetsartikelen: 7:610 BW

RECHTSPRAAK

Beroep op ontbindende voorwaarde in arbeidsovereenkomst slaagt niet, omdat uit deze bepaling niet valt op te maken dat werkneemster aansluitend op de BBL-opleiding niveau 2 ook de BBL-opleiding niveau 3 zou moeten gaan volgen en behalen.

Feiten

Werkneemster is met ingang van 5 december 2022 voor 32 uur per week in dienst getreden bij De Duurzame Jongens B.V. (DDJ) in de functie van leerling BBL-monteur elektrotechnische installatie niveau 2, op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. Daarnaast is tussen de opleidingsinstantie van werkneemster, werkneemster en DDJ een BBL-praktijk-overeenkomst tot stand gekomen voor de periode van 5 december 2022 tot 10 juni 2023. Werkneemster en DDJ hebben in november 2023 gesproken over het aansluitend volgen van een BBL-opleiding niveau 3, na het met goed gevolg afronden van de BBL-opleiding niveau 2 door werkneemster. De arbeidsovereenkomst is per 5 december 2023 stilzwijgend verlengd voor de duur van 12 maanden. Werkneemster heeft de BBL-opleiding niveau 2 met succes afgerond. Werkneemster heeft op 20 augustus 2024 aan DDJ kenbaar gemaakt dat zij niet de BBL-opleiding niveau 3 wil gaan volgen, maar wel bij DDJ wil blijven werken. Werkneemster heeft vanaf 22 augustus 2024 vanwege ziekte geen werkzaamheden meer verricht. DDJ heeft bij whatsappbericht onder meer aangegeven geen samenwerking meer tegemoet te zien vanaf einde contract 20 juli 2024. DDJ betaalt vanaf 20 juli 2024 geen salaris meer. Werkneemster vordert onder meer het op 20 juli 2024 gegeven ontslag te vernietigen en voor recht te verklaren dat de arbeidsovereenkomst vanaf 20 juli 2024 is voortgezet.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Vernietiging ontslag

De kantonrechter wijst het verzoek tot vernietiging van het ontslag af, aangezien niet gebleken is van een opzegging door DDJ van de arbeidsovereenkomst met ingang van 20 juli 2024.

Voortzetting arbeidsovereenkomst

Volgens DDJ is de arbeidsovereenkomst met ingang van 20 augustus 2024 geëindigd, namelijk door de mededeling van werkneemster waarbij zij te kennen heeft gegeven geen vervolg BBL-opleiding te gaan volgen. DDJ beroept zich op de ontbindende voorwaarde in artikel 2 van de arbeidsovereenkomst, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst automatisch komt te vervallen indien werknemer zonder gegronde redenen de opleiding vervroegd beëindigt. De kantonrechter is van oordeel dat deze stelling van DDJ niet kan slagen. Er is geen sprake van het vroegtijdig beëindigen van de opleiding, nu werkneemster haar diploma heeft behaald. Uit artikel 2 van de arbeidsovereenkomst is niet op te maken dat werkneemster aansluitend ook de BBL-opleiding niveau 3 zou moeten gaan volgen en behalen. DDJ stelt zich subsidiair op het standpunt dat de arbeidsovereenkomst eindigt per 5 december 2024. Dit verweer slaagt. DDJ heeft in deze procedure werkneemster aangezegd dat de arbeidsovereenkomst per 5 december 2024 niet wordt verlengd. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst eindigt op 5 december 2024.

Salaris vanaf 20 juli 2024

Vast staat dat DDJ het salaris van werkneemster niet meer heeft betaald vanaf 20 juli 2024. Dit betekent dat het verzoek tot betaling van het salaris in beginsel voor toewijzing vatbaar is. DDJ stelt zich op het standpunt dat zij het loon vanaf 20 juli 2024 niet verschuldigd is omdat werkneemster arbeidsongeschikt was en is en de omstandigheid dat werkneemster ongeschikt is voor de werkzaamheden voor haar rekening dient te komen. De kantonrechter gaat ervan uit dat werkneemster vanaf 22 augustus 2024 arbeidsongeschikt is. DDJ heeft de ziekmelding van werkneemster geweigerd, maar vervolgens geen bedrijfsarts ingeschakeld. Verder heeft DDJ bij whatsappbericht aan werkneemster kenbaar gemaakt dat zij geen samenwerking meer tegemoet ziet vanaf het einde van haar contract op 20 juli 2024. Mede gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat het niet verrichten van de overeengekomen arbeid niet in redelijkheid voor rekening van werkneemster behoort te komen. Ook het beroep van DDJ op artikel 7:629a lid 1 BW slaagt niet. Een dergelijke deskundigenverklaring hoeft naar het oordeel van de kantonrechter niet door werkneemster te worden overgelegd, omdat dit – op grond van het hiervoor overwogene – in redelijkheid niet van werkneemster kan worden gevergd. De conclusie is dat DDJ het salaris vanaf 20 juli 2024 aan werkneemster dient te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9194

Zaaknummer: 11303309/AZ/24-88

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

Advocaten: R.M.J. Schoonbrood en J.A. Houben-Timmermans

Wetsartikelen: 7:629 BW, 7:628 BW en 7:629a BW

RECHTSPRAAK

Geen schending zorgplicht van werkgever door werknemer (directeur) niet te waarschuwen voor de mogelijke gevolgen van een persoonlijke borgstelling.

Feiten

A was de enige bestuurder en aandeelhouder van X BV, die tot 24 september 2019 via Bedrijf A bestuurder en aandeelhouder was van Bedrijf B. Bedrijf B was op dat moment op zijn beurt bestuurder en enige aandeelhouder van Bedrijf C. Werknemer was enig aandeelhouder en bestuurder van Bedrijf D. In oktober 2018 is werknemer, na gesprekken met A, in dienst getreden bij Bedrijf C als directeur. Zijn taak was om het bedrijf, naast zijn functie als algemeen directeur, klaar te maken voor verkoop aan een derde partij. De arbeidsovereenkomst bevat prestatiecriteria en een prestatiebonusregeling, die erop neerkomt dat werknemer bij een succesvolle verkoop aan een derde, aanspraak kon maken op een prestatiebonus. Werknemer ontving een bonus van € 351.250 (2,5% van de verkoopprijs van Bedrijf C) en kocht daarmee via Bedrijf D aandelen in Bedrijf E. Om dit te financieren sloot hij een lening van € 150.000 af bij Bedrijf A – waarvoor hij persoonlijk borg stond. Na problemen met Bedrijf C werd in een vaststellingsovereenkomst afgesproken dat de lening van de helft werd kwijtgescholden, waarna Bedrijf D € 20.000 heeft afgelost. Op 31 augustus 2023 droeg Bedrijf A zijn vordering op Bedrijf D over aan X BV. Later, na ontbinding van Bedrijf D, eiste X BV op basis van de borgstelling van werknemer een bedrag van € 57.864,43. Werknemer is hierop niet tot betaling overgegaan. X BV eist dat werknemer een bedrag van € 56.479 plus wettelijke rente, buitengerechtelijke incassokosten en de daadwerkelijke proceskosten betaalt. De basis van de vordering is dat de ontbinding van Bedrijf D de geldlening direct opeisbaar heeft gemaakt en dat werknemer op grond van zijn persoonlijke borgstelling aansprakelijk is gesteld voor het resterende bedrag, dat door Bedrijf A aan X BV is overgedragen. Werknemer betoogt onder meer dat X BV geen beroep kan doen op de borgstelling, omdat Bedrijf A als werkgever zijn zorgplicht heeft geschonden door hem niet te waarschuwen voor de mogelijke gevolgen van deze persoonlijke borgstelling.

Oordeel

De rechtbank stelt voorop dat een particuliere borgtocht ingrijpende gevolgen kan hebben voor de borg. De vraag rijst daarom of Bedrijf A als werkgever werknemer hiervoor had moeten waarschuwen en/of hem had moeten adviseren zich bij het aangaan van de borgstelling te laten bijstaan. Uit de mondelinge behandeling blijkt dat de borgstelling slechts vlak voor het afsluiten van de leningsovereenkomst aan de orde kwam, op voorstel van de accountant van Bedrijf C of diens aandeelhouders, en dat de lening zelf pas kort voor de aandelenkoop werd geregeld toen duidelijk werd dat werknemer niet over de benodigde financiële middelen beschikte. De gehele constructie – lening in combinatie met borgstelling – zou dus door de werkgever zijn opgezet en onder tijdsdruk door werknemer zijn geaccepteerd, gezien de noodzaak om de aandelenkoop samen te laten vallen met de aanstaande verkoop. De rechtbank oordeelt echter dat dit niet betekent dat Bedrijf A zijn zorgplicht heeft geschonden. Het staat vast dat A Bedrijf C wilde verkopen en werknemer daarvoor als directeur heeft aangetrokken, waarbij werknemer zich als ondernemer met bijzondere expertise in bedrijfsverkoop profileerde. Hij heeft zijn taak – het klaarmaken van de onderneming voor verkoop – met succes vervuld en was daarbij nauw betrokken bij de totstandkoming van de overname. Gezien zijn kennis en betrokkenheid was werknemer in relatie tot Bedrijf A niet louter in een ondergeschikte positie, maar meer als een nauw verbonden ondernemer. Zijn duidelijke wens om na de verkoop in de onderneming te participeren en de gangbare praktijk dat een directeur in dergelijke situaties een persoonlijke borgstelling aangaat, tonen aan dat hij de gevolgen hiervan naar behoren kon overzien. Zijn argument dat geen enkele goede werkgever een borgstelling voor een schuld van € 150.000 met vijf procent rente zou adviseren, wordt door zijn hoge salaris en het sterke financiële plaatje van Bedrijf C tenietgedaan. De rechtbank concludeert derhalve dat Bedrijf A niet in strijd met zijn zorgplicht heeft gehandeld. Zelfs na de cessie aan X BV en het ontbindingsbesluit is het voor zover er een arbeidsrelatie bestaat, niet onredelijk dat de vordering op de borgstelling wordt geïncasseerd. Werknemers huidige financiële situatie vormt daarvoor onvoldoende grond, en er is geen bewijs dat de incassopraktijk in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. Het voorgaande leidt ertoe dat X BV uit hoofde van de borgstelling aanspraak kan maken op de restant schuld uit hoofde van de leningsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 22-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:930

Zaaknummer: C/09/669164 / HA ZA 24-573

Rechters: C.J.A. Seinen

Advocaten: M. Teekens en R.J. Philips

Wetsartikelen: 3:40 BW en 6:248 BW

RECHTSPRAAK

Kwalificatie overeenkomst. Heeft werkgever de arbeidsovereenkomst opgezegd met het door de werknemer gestelde ontslag op staande voet? Bewijsopdracht werknemer.

Feiten

Sinds 1 september 2010 is werknemer werkzaam voor werkgever. Werknemer ontvangt zijn werkopdrachten van werkgever, die op zijn beurt opdrachten van derden ontvangt, maar werknemer zelf krijgt geen directe opdrachten van derden. Werknemer werkt uitsluitend voor werkgever en heeft een eigen werkplek in de fabriekshal van het bedrijf. Hij is afhankelijk van de openingstijden van de fabriek en maakt gebruik van de machines en gereedschappen van werkgever. Bij de start van een werkdag meldt hij zich bij de bedrijfsleider, waarna hij met de andere collega's koffie drinkt en zijn werkopdrachten ontvangt. Hij draagt bedrijfskleding met het logo van werkgever, zoals te zien is in een bedrijfsfilm van het bedrijf. Ondanks zijn zelfstandigheid als eenmanszaak, ingeschreven bij de KvK, werkt werknemer voornamelijk voor werkgever. Hij heeft een bedrijfsauto die hij voor woon-werkverkeer gebruikt, maar deze heeft geen bedrijfslogo. Werknemer factureert zijn gewerkte uren wekelijks aan werkgever, met een recent tarief van € 40 per uur. In de periode januari tot juni 2024 werkte hij gemiddeld 27 uur per week voor werkgever. Op 13 juni 2024 heeft een incident plaatsgevonden tussen werknemer en een medewerker van werkgever. Dit werd gemeld bij de leidinggevende waarna het incident is besproken met zowel werknemer als de betrokken medewerker. Een vervolgesprek op 18 juni escaleerde toen werknemer aangaf het incident bij de politie te willen melden. Hierna werd afgesproken dat werknemer en werkgever elkaar op 3 juli 2024 zouden spreken. Op dezelfde dag, 18 juni, heeft werknemer op verzoek van werkgever een factuur gestuurd voor de periode van drie weken na deze datum, welke door werkgever is voldaan. Het contact is door werkgever beëindigd toen werknemer niet is verschenen voor de geplande afspraak op 3 juli 2024, zonder afmelding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Hij vordert een verklaring voor recht dat er geen sprake is van een dringende reden, een gefixeerde schadevergoeding van € 18.599,99 bruto, een billijke vergoeding van € 73.249,80 bruto en een transitievergoeding van € 24.744,78 bruto.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht?

Met inachtneming met de gezichtspunten van het *Deliveroo*-arrest is de conclusie dat er sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst. Werknemer werkt sinds 2010 voor werkgever, waarbij zijn werkdagen per week op verzoek van werkgever vanaf 2014 zijn uitgebreid van twee naar vier dagen. Zijn werkzaamheden, die plaatsvinden in de fabriekshal van werkgever, zijn een essentieel onderdeel van de bedrijfsvoering. Werknemer heeft een vaste werkplek in de fabriek en is afhankelijk van de openingstijden van de fabriekshal en de machines en gereedschappen van werkgever. Hij draagt bedrijfskleding van werkgever en neemt deel aan de sociale activiteiten binnen het bedrijf, zoals het gezamenlijke koffiedrinken voor het werk. Dit alles maakt hem ingebed in de organisatie van werkgever, wat de stelling van werkgever dat hij apart werkt, en het niet verplicht stellen van bedrijfskleding, niet verandert. De werkzaamheden van werknemer zijn het gevolg van opdrachten die werkgever van derden ontvangt; hij verwerft zelf geen opdrachten van derden, noch doet hij dit als hoofdactiviteit. Het feit dat werknemer wordt betaald na zelf gefactureerd te hebben, is niet doorslaggevend in deze situatie. Evenmin is het argument dat werknemer zich zou kunnen laten vervangen relevant, omdat er geen bewijs is dat hij zich daadwerkelijk heeft kunnen laten vervangen. Ook de mogelijkheid om zich als ondernemer te gedragen, bijvoorbeeld door acquisitie of het opbouwen van een reputatie, is niet aanwezig. Hoewel werknemer nog steeds een eenmanszaak heeft, blijkt uit de feitelijke omstandigheden dat dit niet voldoende is om te concluderen dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. Ook de fiscale behandeling van zijn situatie kan worden betwifteld, gezien de feitelijke werkomstandigheden en mogelijk onvolledige informatieverstrekking.

Ongelmatige opzegging?

Nu de arbeidsverhouding kwalificeert als een arbeidsovereenkomst, rijst de vraag of werkgever de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang heeft opgezegd, en zo ja, of deze opzegging aanspraak geeft op de door werknemer verzochte vergoedingen. Werknemer heeft gesteld dat hij in het tweede gesprek op 18 juni 2024 ten onrechte op staande voet is ontslagen, wat volgens hem recht geeft op de verzochte vergoedingen. Werkgever heeft dit gemotiveerd betwist en stelt dat er geen opzegging heeft plaatsgevonden. Werknemer verwees naar een WhatsApp-bericht van 19 juni 2024 van [naam 2], waarin hij meent te zien dat de arbeidsovereenkomst door werkgever is opgezegd. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet, aangezien het bericht van [naam 2] slechts een steunbetuiging was naar aanleiding van

het incident, zonder te impliceren dat er sprake was van een ontslag op staande voet.

De partij die zich beroept op rechtsgevolgen van gestelde feiten of rechten, draagt de bewijslast, tenzij een bijzondere regel of de eisen van redelijkheid en billijkheid een andere verdeling van de bewijslast voorschrijven. Werknemer beroept zich op de opzegging van de arbeidsovereenkomst en de daarmee gepaard gaande aanspraak op vergoedingen. Aangezien werkgever dit gemotiveerd betwist, ligt het op de weg van werknemer om te bewijzen dat de arbeidsovereenkomst op 18 juni 2024 door werkgever is opgezegd met ontslag op staande voet. Er is geen reden voor een andere bewijslastverdeling op basis van bijzondere regels of redelijkheid en billijkheid. Als werknemer slaagt in zijn bewijslevering, zal beoordeeld moeten worden of de opzegging daadwerkelijk recht geeft op de vergoedingen die werknemer verzoekt. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:155

Zaaknummer: 11269577 \ AZ VERZ 24-52

Rechters: van der Kind

Advocaten: D.K. Nijhuis en J.J.M. Cliteur

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 lid 1 sub a BW

RECHTSPRAAK

Gewijzigde christelijke visie op de doop leidt ertoe dat tussen een instelling op godsdienstige grondslag en werknemer een verstoorde arbeidsverhouding is ontstaan. Ontbinding op de g-grond.

Feiten

Werknemer is sinds 1 februari 2019 in dienst bij werkgeefster als begeleider C, met een loon van € 3.606 bruto per maand. Tot zijn werkzaamheden behoort onder andere het geven van huisgodsdienst. Werkgeefster is een instelling voor gehandicaptenzorg, die zorg verleent aan cliënten uit de reformatische achterban. Werkgeefster heeft een bijbels gegrond identiteitsprofiel vastgesteld. Werkgeefster verlangt van de (ouders van) cliënten en haar medewerkers dat zij deze grondslag ten volle onderschrijven. Werkgeefster hanteert als beleid dat haar medewerkers aangesloten zijn bij een van de kerkgenootschappen die de Statenvertaling van de Bijbel gebruiken en de drie 'formulieren van enigheid' onderschrijven. In het sollicitatieproces is dit een wezenlijk onderwerp van gesprek. Werknemer heeft bij aanvang van zijn dienstverband de grondslag onderschreven. Werknemer heeft in de afgelopen jaren een gewijzigde overtuiging ontwikkeld wat betreft de christelijke visie op doop. Hij acht de gedeeltes uit de formulieren die de kinderdoop als juist voorstaan, in strijd met de Bijbel en kan deze dus niet langer onderschrijven. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair op de f-grond, subsidiair op de g-grond en meer subsidiair op de h- en i-grond.

Oordeel

f-grond

De kantonrechter oordeelt als volgt. De primaire grond is geen reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat er sprake is van werkweigering door werknemer ten gevolge van een gewetensbezwaar. Weliswaar lijkt het erop dat werknemer minder actief een aanleiding voor een spontaan gesprek over de doop zal oppakken dan werkgeefster misschien wenst, maar van een weigering is geen sprake. Voor zover werkgeefster de arbeidsovereenkomst wil ontbinden om te voorkomen dat werknemer

in gewetensconflict zou kunnen komen wanneer hij tijdens de huisgodsdienst over de doop zou moeten spreken, is dat niet de situatie van werkweigering wegens gewetensbezwaren die bedoeld wordt in artikel 7:669 lid 3 sub f BW.

g-grond

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met ingang van 3 februari 2025 op de g-grond. Partijen zijn tegenover elkaar komen te staan op een voor ieder van hen principieel en wezenlijk geloofsonderwerp. De standpunten zijn voor hen onverenigbaar. Uit de stukken en de opstelling ter zitting volgt dat werkgeefster onder geen beding verder kan en wil met werknemer, hoewel ze hem als zorgmedewerker en persoon waardeert. De duurzame en blijvende verstoring is daarmee gegeven. In de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) is bepaald dat het maken van onderscheid op grond van levensovertuiging verboden is, onder andere bij het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. In artikel 5 lid 2 Awgb is een uitzondering gemaakt voor een instelling op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag ten aanzien van personen die daar werkzaam zijn. Een dergelijke instelling mag onder bepaalde voorwaarden onderscheid maken. De kantonrechter is van oordeel dat deze uitzondering hier aan de orde is. Werkgeefster heeft voldoende onderbouwd dat het onderschrijven van de grondslag – waaronder de instemming met de volledige formulieren en de hele Heidelbergse Catechismus – en het uitdragen van die identiteit een wezenlijk beroepsvereiste is voor haar vaste werknemers. Nu vaststaat dat werknemer de grondslag niet meer volledig kan onderschrijven, is herstel van de verstoorde arbeidsverhouding niet te verwachten en kan van werkgeefster niet langer verlangd worden verlangd de arbeidsrelatie met werknemer voort te zetten.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 02-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:212

Zaaknummer: 11369060

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: J. Eerbeek

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

RECHTSPRAAK

Werkgeefster moet het loon van arbeidsongeschikte werknemer doorbetalen. De slechte financiële situatie van werkgeefster ontslaat haar niet van de loondoorbetalingsverplichting.

Feiten

Werkneemster is op 11 september 2023 bij Nina.Care B.V. in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd (na verlenging) tot 11 april 2025. Werkneemster vervult de functie van Intake en CC Agent voor een salaris van € 2.750 bruto exclusief vakantiegeld op basis van 40 uur per week. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is bepaald dat tijdens ziekte gedurende de eerste vier weken 100% en daarna 70% loon wordt betaald. Op 19 september 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanaf november 2024 heeft Nina.Care de loonbetaling gestaakt. Bij e-mail van 28 november 2024 heeft werkneemster Nina.Care gevraagd het salaris vanaf november 2024 te betalen, bij gebreke waarvan een kortgedingprocedure is aangekondigd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter wijst de loonvordering toe, omdat voldoende aannemelijk is dat deze in een bodemprocedure ook zal worden toegewezen. Vaststaat dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten met een looptijd tot 11 april 2025. Dat de arbeidsovereenkomst op een eerdere datum is geëindigd door opzegging van Nina.Care is niet gebleken. De brief van het UWV van 25 september 2024, waarin staat dat op 15 september 2024 een ontslagvergunning voor werkneemster is aangevraagd, die kan worden toegekend, maakt dat niet anders. Nog daargelaten dat de brief (en de toelichting die Nina.Care daarover ter zitting heeft gegeven) veel vragen oproept, is niet gebleken dat Nina.Care de arbeidsovereenkomst met werkneemster na ontvangst van deze brief ook daadwerkelijk heeft opgezegd. De (model)beëindigingsovereenkomst die Nina.Care heeft overgelegd, betreft geen opzegging maar slechts een voorstel om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen. Dit voorstel heeft werkneemster niet geaccepteerd, zodat er geen sprake is van een (eerdere) beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het gevolg is dat de arbeidsovereenkomst op dit moment nog bestaat

en dat Nina.Care, zolang dit het geval is, het overeengekomen loon aan werkneemster moet betalen. Omdat werkneemster zich op 19 september heeft ziekgemeld, geldt vanaf de vijfde week van arbeidsongeschiktheid een doorbetaling op basis van 70% van het loon. De slechte financiële situatie van Nina.Care ontslaat haar niet van haar loondoorbetalingsverplichting.

Voor zover Nina.Care twijfels heeft over de arbeidsongeschiktheid van werkneemster, had het op haar weg gelegen om de bedrijfsarts om een oordeel te vragen. Een oordeel daarover is immers voorbehouden aan de bedrijfsarts en niet aan de werkgever. Dat voorafgaand aan de ziekmelding een ontslagaanvraag bij het UWV is ingediend, maakt dat niet anders. Gelet op de toelichting van werkneemster over de aanleiding voor de ziekmelding en haar gezondheidssituatie, vindt de kantonrechter het vooralsnog voldoende aannemelijk dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid.

De conclusie is dat de loonvordering van werkneemster wordt toegewezen, in die zin dat Nina.Care wordt veroordeeld om vanaf november 2024 zolang de arbeidsongeschiktheid van werkneemster voortduurt en tot (uiterlijk) het moment waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd € 1.925 (70% van het brutoloon) aan werkneemster moet betalen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:390

Zaaknummer: 11436083 / VV EXPL 24-196

Rechters: E. Jochem

Advocaten: C.H. Pannekoek

Wetsartikelen: 7:629 BW en

RECHTSPRAAK

Werknemer Oostappen vakantiepark vordert nabetaling van achterstallig loon wegens te lage inschaling en niet-uitbetaalde overuren sinds 2015. Oostappen schiet tekort in registreren en compenseren gewerkte uren. Veroordeling tot uitbetaling 1.632 plusuren ad € 46.086,27 bruto. Belang werknemer bij directe betaling weegt zwaarder dan belang Oostappen, ondanks liquiditeitsproblemen.

Feiten

Werknemer is in 2015 in dienst getreden bij Oostappen Vakantiepark Prinsenmeer B.V. (hierna: Oostappen) in de functie van meewerkend horecaverantwoordelijke. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Recreatie (hierna: cao) van toepassing. In juli 2022 is werknemer ziek uitgevallen en sindsdien is hij arbeidsongeschikt. Mediation heeft niet tot een oplossing geleid. Werknemer heeft Oostappen verzocht om uitbetaling van gemaakte overuren en nabetaling van het te weinig betaalde salaris vanaf zijn indiensttreding in oktober 2015. Bij tussenvonnis van 29 augustus 2024 (zie AR 2024-1112) heeft de kantonrechter geoordeeld dat vaststaat dat in ieder geval in het hoogseizoen meer uren dan contractueel overeengekomen zijn gewerkt en dat het systeem van de cao van toepassing is, op grond waarvan minuren buiten het seizoen gecompenseerd dienen te worden. Verder is overwogen dat het ontbreken van een urenregistratie in eerste instantie Oostappen als werkgever tegen te werpen is. Oostappen had met enige regelmaat toezicht moeten houden op de plusuren van de werknemer, wat jarenlang niet is gebeurd. Op basis van een inschatting van de jaarlijkse drukte is uitgegaan van 12 drukke weken per jaar met 32 plusuren per week. De verjaringstermijn is berekend vanaf 21 december 2023, de datum waarop Oostappen voor het eerst tot betaling is gesommeerd. Oostappen heeft de gelegenheid gekregen om aanvullende loonberekeningen te verstrekken. Dit heeft Oostappen gedaan. Oostappen heeft de kantonrechter voorts bij akte verzocht om primair toestemming te verlenen voor hoger beroep tegen de bindende eindbeslissingen in het tussenvonnis. Subsidiair heeft zij verzocht om het vonnis niet uitvoerbaar bij voorraad te verklaren. Als onderbouwing heeft Oostappen aangevoerd dat zij een groot belang heeft om niet direct tot betaling veroordeeld te worden,

gezien het hoge restitutierisico en haar liquiditeitsproblemen. De vakantieparken zijn momenteel gesloten, waardoor er geen inkomsten binnenkomen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Procesrechtelijke verzoeken

Het verzoek met betrekking tot hoger beroep tegen de bindende eindbeslissingen van het tussenvonnis wordt afgewezen wegens gebrek aan belang, aangezien onderhavig oordeel een eindvonnis betreft waartegen regulier hoger beroep openstaat. Het verzoek tot het niet uitvoerbaar bij voorraad verklaren van onderhavig oordeel wordt afgewezen, omdat het belang van werknemer bij directe uitbetaling van het achterstallig loon zwaarder weegt dan het belang van Oostappen bij uitstel. Het betreft loonvorderingen over de periode 2018 tot en met 2023.

Ten aanzien van de klachtplicht heeft geen schending plaatsgevonden. Hoewel werknemer laat is met zijn loonvordering, mag hij ervan uitgaan dat Oostappen compensatie zou bieden gezien de onderlinge verhouding tussen partijen. De plotselinge ommekeer aan de zijde van Oostappen rechtvaardigt het late startpunt van de vordering zonder dat dit leidt tot rechtsverwerking.

Achterstallig loon

Oostappen moet een bedrag van € 46.086,27 bruto aan achterstallig loon aan werknemer betalen. Dit bedrag bestaat uit te weinig betaald salaris vanwege een te lage inschaling en onbetaalde plusuren. Voor de berekening van het te laag ingeschaalde loon wordt uitgegaan van de loonberekening van Oostappen. Op basis van cao-bepalingen en het arbeidsverleden van werknemer stelt Oostappen een bedrag van € 11.163,35 vast, vermeerderd met 8% vakantietoeslag, wat resulteert in € 12.056,42.

Voor de plusuren wordt eveneens de berekening van Oostappen als uitgangspunt genomen. Oostappen berekent, conform artikel 15 van de cao, over 1.632 plusuren compensatie tegen een tarief van 150%, wat neerkomt op € 31.509,12. Inclusief 8% vakantietoeslag bedraagt dit € 34.029,85. De wettelijke rente over het achterstallig loon wordt toegekend, zoals door de werknemer gevorderd bij zijn akte van 22 juni 2023. De wettelijke verhoging wordt gematigd tot 10%, wat neerkomt op € 4.608,63. Hoewel Oostappen steken laat vallen bij de administratie en de toepassing van de cao, blijkt niet dat er sprake is van kwade opzet. Lange tijd bestaat er onduidelijkheid over de loonverplichtingen, die pas met dit vonnis definitief

worden vastgesteld. De wettelijke rente over de wettelijke verhoging wordt toegewezen, nu Oostappen daartegen geen verweer voert. Verder worden de gevorderde buitengerechtelijke incassokosten van € 2.499 inclusief btw toegewezen. Vast staat dat de gemachtigde van werknemer buitengerechtelijke werkzaamheden heeft verricht die een vergoeding rechtvaardigen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:403

Zaaknummer: 10458093 \ CV EXPL 23-2230

Rechters: J.M.J. Godrie

Advocaten: N. Duine en D.R. Corbeek

Wetsartikelen: 7:619 BW, 7:625 BW en 7:611 BW

RECHTSPRAAK

Klokkenluidersmelding door werknemer en benadelingsbescherming uit de Wet bescherming klokkenluiders staat niet aan ontbinding in de weg. Geen causaal verband tussen de ontbinding en de melding

Feiten

ROM InWest B.V. is een regionale investeringsmaatschappij. Werknemer is sinds 7 januari 2022 in dienst bij ROM InWest. Zijn huidige functie is Investment Principal en zijn salaris bedraagt € 9.767,41 bruto per maand exclusief emolumenten. Bij indiensttreding heeft werknemer de geheimhoudings- en integriteitsverklaring ROM InWest ondertekend. Daarmee heeft hij zich verplicht tot geheimhouding van vertrouwelijke gegevens en verklaard zich integer te gedragen en zich te houden aan de gedragscode voor ambtenaren van de gemeente Amsterdam (hierna: de Gedragscode). In deze Gedragscode staat dat er alles aan moet worden gedaan om de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen. Gedurende het korte dienstverband doen zich verschillende incidenten voor. Rom InWest stelt onder meer dat werknemer (a) geen enkel middel schuwt om zijn leidinggevende uit de organisatie te werken, (b) zich niet conformeert aan adviezen van de klachtencommissie en de RvC om aan mediation mee te werken en (c) bewust heeft ingezet op escalatie. ROM InWest B.V. verzoekt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden. Dat verzoek wordt met ingang van 10 januari 2024 toegewezen omdat werknemer zich zodanig verwijtbaar heeft gedragen dat een onhoudbare situatie is ontstaan. Werknemer heeft op redelijke gronden een vermoeden gemeld van belangenverstrengeling, maar de klokkenluidersbescherming waarop hij zich beroept, staat niet aan ontbinding in de weg. Het ontbindingsverzoek houdt namelijk geen verband met zijn melding. Dat het gedrag van werknemer voortkomt uit frustratie over het feit dat ROM InWest zijn meldingen niet serieus heeft genomen, is niet aannemelijk geworden en vormt bovendien onvoldoende rechtvaardiging voor zijn gedrag. Een transitievergoeding en billijke vergoeding zijn niet aan de orde. Werknemer verzoekt primair afwijzing, subsidiair aanhouding verzoek tot dat onderzoek naar melding is afgerond en meer subsidiair de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 272.503,44 bruto.

Oordeel

Werknemer erkent dat zijn gedrag en communicatie(stijl) als confronterend en dwingend kunnen worden ervaren. Hij is echter van mening dat dit geen ontbinding rechtvaardigt, omdat zijn handelwijze moet worden gezien in de context van (de aard en de ernst van) de melding en zijn frustratie over het feit dat ROM InWest zijn meldingen nooit serieus heeft genomen. Hij is van mening dat hij als klokkenluider bescherming geniet tegen benadelingshandelingen en ROM InWest heeft niet aangetoond dat de ontbinding geen verband houdt met zijn melding.

Ontbinding wegens verwijtbaar gedrag

De kantonrechter is van oordeel dat een ontbinding wegens verwijtbaar gedrag van werknemer gerechtvaardigd is. Door verwijtbare gedragingen van werknemer is een dusdanig onhoudbare situatie ontstaan dat in redelijkheid niet van ROM InWest kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. De klokkenluidersbescherming waarop werknemer zich beroept staat niet aan ontbinding in de weg, omdat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met de melding. Dat het gedrag van werknemer voortkomt uit frustratie over het feit dat ROM InWest zijn meldingen niet serieus heeft genomen, is niet aannemelijk en vormt bovendien onvoldoende rechtvaardiging voor zijn gedrag. Herplaatsing ligt gelet op het voorgaande niet in de rede.

Vermoedens van werknemer gebaseerd op redelijke gronden

Voorop wordt gesteld dat werknemer zijn vermoedens van (de schijn van) belangenverstrengeling bij ROM InWest mocht melden, en daartoe zelfs verplicht was op grond van de integriteitsverklaring. De kantonrechter is het met werknemer eens dat er redelijke gronden zijn voor zijn vermoedens van schijn van belangenverstrengeling jegens een van de directeurs. Doordat werknemer een redelijke grond voor zijn vermoedens heeft, en deze zien op belangenverstrengeling bij het aanwenden van publieke middelen zodat het maatschappelijk belang in het geding is, valt de melding onder de werking van de Wbk. Werknemer heeft de meldingen echter onvoldoende onderbouwd zodat niety kan worden vastgesteld of deze als klokkenluidersmeldingen te kwalificeren zijn.

Geen verboden benadeling, want ontbinding houdt geen verband met de melding

De Wbk bevat een bewijsvermoeden dat benadeling van een werknemer nadat een klokkenluidersmelding is gedaan, verband houdt met die melding. Het is aan de werkgever om dat vermoeden te ontzenuwen. De kantonrechter is van oordeel dat ROM InWest erin is geslaagd aan te tonen dat de benadeling niet het gevolg is van de melding. Uit de vaststaande feiten volgt dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met het feit dat werknemer de melding heeft gedaan, maar met de verwijtbare en voor ROM InWest nodeloos schadelijke

wijze waarop hij daarmee is omgegaan en ander verwijtbaar gedrag dat volledig losstaat van de melding. De verwijten aan het adres van werknemer komen erop neer dat hij zich op veel momenten onacceptabel, ongepast en/of grensoverschrijdend heeft gedragen richting collega's, leidinggevend en externen, en zijn leidinggevend bij herhaling heeft ondermijnd. De conclusie is dat de kantonrechter het verzoek van ROM InWest zal toewijzen en dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden wegens ernstig verwijtbaar gedrag van werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 10-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:388

Zaaknummer: 11382611 \ AO VERZ 24-134

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: M.M. Govaert, Candelaria, T.J. Vlot en A.W.T. Janus

Wetsartikelen: 7:66g BW; 7:671b BW; 7:673 BW; 17eb Wbk; Meldregeling

RECHTSPRAAK

Werkneemster zegt arbeidsovereenkomst in een gesprek, met instemming van werkgever, per direct op. Nadat werkgever te veel ontvangen loon terugvordert, komt werkneemster terug op de opzegging. Is opzegging vernietigbaar?

Feiten

Werkneemster werkte sinds 1 juli 2024 bij E-Legal Incasso Advocaten B.V. (hierna: E-legal) als jurist incasso- en civiel (proces)recht. Zij was in dienst voor 40 uur per week met een brutoloon van € 3.250 bruto per maand, exclusief 8% vakantietoeslag. Op 26 augustus 2024 heeft werkneemster tijdens een gesprek met mr. L.R. Ridderbroek (hierna: Ridderbroek), met instemming van E-Legal, de arbeidsovereenkomst per direct opgezegd. E-Legal heeft vervolgens op 2 september 2024 een mail naar haar gestuurd met het verzoek om te veel ontvangen loon over augustus 2024 terug te betalen. Hierop heeft werkneemster dezelfde dag een mail gestuurd waarin zij de opzegging vernietigt wegens dwaling of, voor zover er sprake was van een beëindiging met wederzijds goedvinden, deze overeenkomst binnen de bedenkttermijn ontbindt. E-Legal is het hiermee niet eens. Daarom heeft werkneemster een verzoekschrift ingediend, waarbij zij zich op het standpunt stelt dat E-Legal haar feitelijk op staande voet heeft ontslagen door vast te houden aan een opzegging per direct en dat dit ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, primair wegens het ontbreken van een juridische grondslag en subsidiair wegens dwaling. E-Legal stelt bij tegenverzoek dat zij te veel loon heeft betaald, omdat werkneemster voor de gehele maand augustus loon heeft ontvangen terwijl zij per 26 augustus 2024 per direct de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen sprake is van een ontslag op staande voet omdat daarvoor vereist is dat E-legal de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. In het gesprek met Ridderbroek heeft werkneemster gezegd dat zij de arbeidsovereenkomst wilde opzeggen met in achtneming van een opzegtermijn van een maand, waarna zij haar opzegbrief van 25 augustus 2024 (hierna: de opzegbrief) heeft overhandigd. Ridderbroek heeft vervolgens tijdens het gesprek voorgesteld dat zij ook per direct kan opzeggen en dat zij dan niet aan de

opzegtermijn zou worden gehouden. Werkneemster is hiermee akkoord gegaan. Ridderbroek heeft daarna op de opzegbrief geschreven: *“afgesproken d.d. 26-8-2024: opzegging per direct, opzegtermijn hoeft niet in acht te worden genomen”*. Deze brief hebben partijen vervolgens ondertekend. Volgens werkneemster verkeerde zij toen ze akkoord ging met een opzegging per direct in de veronderstelling dat ze was vrijgesteld van werk en loon zou ontvangen tot 1 oktober 2024 en kwam zij na de mail van E-Legal van 2 september 2024 erachter dat dit niet het geval was. Naar het oordeel van de kantonrechter valt echter niet in te zien dat werkneemster niet heeft begrepen dat haar arbeidsovereenkomst per direct zou eindigen en wat dat betekende. Dat Ridderkerk werkneemster niet (expliciet) heeft gewezen op de financiële gevolgen van een opzegging per direct, leidt niet tot een ander oordeel. Werkneemster heeft dus onvoldoende onderbouwd dat zij heeft gedwaald toen zij akkoord ging met een opzegging per direct, zodat zij ten onrechte die opzegging buitengerechtelijk heeft vernietigd. Ook wordt werkneemster niet gevolgd in haar stelling dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden is beëindigd, zodat er geen sprake is van een bedenktijd. Omdat is vastgesteld dat de arbeidsovereenkomst per 26 augustus 2024 is beëindigd, heeft werkneemster geen recht meer op loon. Het verzoek van E-legal om werkneemster te veroordelen tot terugbetaling van het te veel betaalde loon van € 432,80 netto, omdat de arbeidsovereenkomst per 26 augustus 2024 is beëindigd, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1066

Zaaknummer: 11349813 \ VZ VERZ 24-8769

Rechters: V.F. Milders

Advocaten: L.R. Ridderbroek en L.H.W.J. Rutten

Wetsartikelen: 288 Rv; 6:96 BW; 7:672 BW; 7:670b BW

RECHTSPRAAK

In het verzoekschrift van de werknemer staat de verkeerde rechtspersoon vermeld. Bovendien is er geen sprake van een ontslag op staande voet, maar van een beëindiging van de uitzendovereenkomst door middel van een uitzendbeding.

Feiten

Werknemer heeft met werkgeefster (een uitzendonderneming) voor de duur van vier kalenderweken, ingaande op 2 juli 2024, een uitzendovereenkomst gesloten. De cao voor Uitzendkrachten van de Algemene Bond Uitzendondernemingen (hierna: de cao) is van toepassing verklaard. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat deze na afloop van de vier kalenderweken van rechtswege eindigt. Als de arbeid zonder tegenspraak wordt voortgezet na het verstrijken van de duur van de overeenkomst, komt opnieuw een overeenkomst onder dezelfde voorwaarden tot stand. De overeenkomst eindigt bovendien van rechtswege op grond van het uitzendbeding. Werknemer is tewerkgesteld bij DocMorris B.V. Op 6 augustus 2024 heeft werkgeefster bij e-mail meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst met ingang van diezelfde datum eindigde vanwege een verschil van inzicht over de te verrichten werkzaamheden. DocMorris B.V. had om die reden ervoor gekozen afscheid te nemen van werknemer. Werkgeefster heeft geprobeerd ander werk voor hem te vinden, maar dit is niet gelukt. Werknemer is van mening dat sprake is van een ontslag op staande voet en verzoekt om vernietiging van dit ontslag en loondoorbetaling. Verweerster (inlener) stelt dat werknemer zijn verzoek heeft gericht tegen de verkeerde rechtspersoon. Hij had namelijk een overeenkomst met werkgeefster. Er is bovendien geen sprake van een ontslag op staande voet, maar van een beëindiging van de uitzendovereenkomst op grond van artikel 15 lid 1 sub c van de cao. Werknemer stelt dat het misleidend is dat op het papier waarop de uitzendovereenkomst is gedrukt ook verweerster staat en dat alle contacten met verweerster waren.

Oordeel

De kantonrechter volgt het standpunt van werknemer niet. In de uitzendovereenkomst is onder “partijen” duidelijk de naam van werkgeefster vermeld als uitzendonderneming. Op de

loonstroken staat ook werkgeefster vermeld. Uit het feit dat bovenaan ieder pagina van zowel de overeenkomst als de loonstroken “verweerster connecting talent” staat, volgt niet dat zij de rechtspersoon is met wie werknemer de overeenkomst heeft gesloten. “Verweerster connecting talent” is immers slechts een slogan, meer niet. Voor een goed lezer, maar zeker voor een professionele rechtshulpverlener is dit zonneklaar. Ook voor de gemachtigde was dit zonneklaar, nu hij de correspondentie inzake het vermeende ontslag op staande voet ook heeft gericht aan werkgeefster als zijnde de werkgeefster van verzoeker. Omdat het verzoek is gericht tegen een rechtspersoon die niet de werkgeefster van verzoeker was, leidt dit tot afwijzing van zijn verzoeken. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat ook een inhoudelijke toetsing (als het verzoek wel tegen de gewezen werkgeefster zou zijn gericht) niet zou leiden tot toewijzing ervan. Er is geen sprake van een ontslag op staande voet, maar van een beëindiging van een uitzendovereenkomst door middel van een uitzendbeding zoals dit is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en is uitgewerkt in de cao.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 16-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:584

Zaaknummer: 11345567 AZ VERZ 24-88

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: W.G.M.M. van Montfort en M.M.J.F. Sijben

Wetsartikelen: 7:691 BW; 15 lid 1 sub c ABU-cao.

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst vanwege ernstige en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer behoudt recht op bonusuitkering. Geen ernstig verwijtbaar handelen werkgever. Verzoek werknemer tot vergoeding daadwerkelijke juridische kosten afgewezen.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 juli 2021 in dienst bij de Nederlandse Loterij Organisatie B.V. (hierna: NLO). Aanvankelijk begon zij als online marketeer binnen het multidisciplinair team Krasloten/Lucky Day en sinds 1 april 2023 werkt zij in de functie van kanaal- en optimalisatiespecialist (CRO) tegen een salaris van € 6.314,24 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag en emolumenten. Het contract voor bepaalde tijd wordt omgezet voor onbepaalde tijd, waarbij er al wel twijfels waren over met name relationele aspecten. Op 30 januari 2024 heeft een eindevaluatie van het presteren van werkneemster over 2023 plaatsgevonden. Er zijn een aantal ontwikkelpunten benoemd, waaronder communicatie op de werkvloer en het letten op haar kritische houding. Een collega van werkneemster meldt zij moeite heeft met de teamdynamiek met name vanuit werkneemster. Vanuit HR worden vervolgens een aantal opties voorgesteld waaronder: (a) deelname werkneemster aan een coachingtraject, (b) starten van een verbetertraject en (c) onderzoeken of een VSO zonder verbetertraject een optie is. In juni 2024 wordt gecommuniceerd over een voorstel voor een vaststellingsovereenkomst, waarna werkneemster in juli 2024 wordt uitgenodigd voor een gesprek over het starten van een verbetertraject. Werkneemster meldt zich vervolgens ziek. Er wordt een mediation gestart, echter zonder resultaat. NLO verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden op grond van een ontstane onherstelbare vertrouwensbreuk in de samenwerking met werkneemster. Bij tegenverzoek verzoekt werkneemster de arbeidsovereenkomst te ontbinden onder uitbetaling van de transitievergoeding, een billijke vergoeding, de advocaatkosten, de bonus over 2024 en de proceskosten. Zij stelt dat NLO vanaf april 2024 doelbewust heeft aangestuurd op ontslag.

Oordeel

Dat sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding staat tussen partijen niet ter discussie. Uit het dossier volgt dat werkneemster inhoudelijk over het algemeen goed presteert, maar ook dat sinds haar indiensttreding bij NLO de samenwerking met collega's onderwerp van gesprek is geweest met haar leidinggevenden. In haar eerste functie bij NLO heeft werkneemster naar aanleiding van problemen in de samenwerking met een collega deelgenomen aan een coachingtraject en is er een training op het gebied van communicatievaardigheden aangeboden. Ook na de overstap per 1 april 2023 naar haar huidige functie is samenwerking een punt van aandacht gebleven. Werkneemster heeft geen andere concrete feiten of omstandigheden genoemd die moeten leiden tot de conclusie dat NLO geen andere intentie dan een beëindigingstraject had. De kantonrechter is uiteindelijk van oordeel dat er sprake is van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding, waarbij er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van NLO. Het verzoek van werkneemster om een billijke vergoeding toe te kennen wordt afgewezen. Met NLO is de kantonrechter van oordeel dat herplaatsing van werkneemster binnen de organisatie niet in de rede ligt. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 maart 2025. Werkneemster heeft recht op de transitievergoeding en een bonusuitkering over 2024. Ook wordt zij veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:651

Zaaknummer: 11372722 RP VERZ 24-50622

Rechters: S.L.M. Staals

Advocaten: S.I. Janssen en R. Wolters

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

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemer tot vernietiging van zijn ontslag op staande voet vanwege het zonder rijbewijs rijden in een dienstwagen en daarover liegen, wordt afgewezen wegens schending waarheidsplicht artikel 21 Rv.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2021 in dienst getreden bij de gemeente Vaals (hierna: gemeente) als medewerker technische uitvoering IV dan wel medewerker groen bij de buitendienst. Op 26 september 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer voert aan dat hij een loonstrook van de gemeente ontving waarop stond dat zijn arbeidsovereenkomst was geëindigd. De maatschappelijk werker die werknemer begeleidt, heeft de gemeente toen gebeld en vernomen dat werknemer ontslagen was en nog een ontslagbrief zou krijgen. Die heeft werknemer tot op heden niet ontvangen. Wel heeft de gemeente werknemer een conceptbeëindigingsovereenkomst gestuurd. Werknemer vermoedt te zijn ontslagen omdat hij zonder geldig rijbewijs een klein ongeluk heeft gehad met een voertuig van de gemeente. Werknemer voert aan dat dit geen dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert, omdat hij een Indonesisch rijbewijs heeft, hij weet hoe een auto te besturen, de gemeente hem nooit om een rijbewijs heeft gevraagd en hem nooit te kennen heeft gegeven dat hij over een Nederlands rijbewijs diende te beschikken. Ook heeft de gemeente de reden voor het ontslag nooit aan hem medegedeeld. Verder voert werknemer aan dat de gemeente heeft verzuimd zijn persoonlijke omstandigheden mee te wegen. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd door het ontslag op staande voet, althans het ontslag op staande voet te vernietigen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De gemeente heeft het relaas van werknemer gemotiveerd en onderbouwd betwist. Werknemer heeft niet schriftelijk gereageerd en is niet ter comparitie verschenen. De kantonrechter verbindt hieraan de consequentie dat zij uitgaat van de juistheid van de stellingen van de gemeente. Werknemer heeft in 2021 gesolliciteerd op een vacature die vermeldde dat een rijbewijs B vereist was. Werknemer heeft een CV overgelegd

waarin staat dat hij een rijbewijs B heeft. In oktober 2022 heeft werknemer met een voertuig van de gemeente schade veroorzaakt. De verzekeraar heeft niet uitgekeerd omdat werknemer niet over een rijbewijs beschikte. Werknemer heeft een officiële waarschuwing gekregen van de gemeente. In juni 2023 heeft werknemer aan de gemeente medegedeeld dat zijn rijbewijs was ingetrokken. Hij heeft toen gezegd dat hij in augustus 2024 weer mocht rijden. In februari 2024 heeft werknemer aan de gemeente medegedeeld dat hij voor zijn rijbewijs dient voor te komen bij de rechtbank. In september 2024 heeft werknemer laten weten dat hij de zitting niet had bijgewoond. De volgende dag heeft werknemer toegegeven dat hij had gelogen. Hij reed al 16 jaar in Nederland zonder geldig rijbewijs. Hij is daarvoor drie keer aangehouden en hij heeft boetes gekregen. Werknemer heeft aangegeven in de stress te zitten van alle leugens. In november 2024 heeft de gemeente werknemer op non-actief gesteld omdat zij onderzoek wilde verrichten. Op 26 september 2024 heeft werknemer spijt betuigd. De gemeente heeft werknemer die dag ontslagen vanwege het niet hebben van een rijbewijs gedurende zijn dienstverband, het liegen en het tijdens de uitoefening van zijn functie rijden in een dienstvoertuig zonder dat hij over een geldig rijbewijs beschikte. De kantonrechter stelt vast dat werknemer wel degelijk op 26 september 2024 is medegedeeld dat hij op staande voet ontslagen is. Werknemer heeft artikel 21 Rv op ernstige wijze geschonden. De gevolgtrekking die de kantonrechter daaruit geraden acht, is dat het verzoek van werknemer op alle onderdelen afgewezen wordt. Ten overvloede overweegt de kantonrechter dat er inhoudelijk niets op het ontslag op staande voet aan te merken is. Werknemer wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 14-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:585

Zaaknummer: 11428554 \ AZ VERZ 24-100

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: M.L.M. van der Laar

Wetsartikelen: 21 Rv, 7:677 BW en 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Eiseres vordert schorsing van haar concurrentiebeding. Beide partijen hebben de kantonrechter niet weten te overtuigen van het belang van schorsing dan wel handhaving van het beding. De kantonrechter valt terug op vrije arbeidskeuze en schorst het concurrentiebeding.

Feiten

Eiseres is op 7 augustus 1989 in dienst getreden bij werkgeefster, een accountant- en adviesbureau. De arbeidsovereenkomst van eiseres bevat een concurrentiebeding. Eiseres heeft het dienstverband per 1 oktober 2024 opgezegd en is in dienst getreden bij een administratiekantoor. In het onderhavige kort geding vordert eiseres schorsing van het concurrentiebeding en subsidiair gedeeltelijke matiging van het concurrentiebeding en een veroordeling van werkgever in de proceskosten. Werkgever concludeert tot niet-ontvankelijkheid van eiseres dan wel tot afwijzing van de vorderingen. Volgens werkgever is het beding nog steeds van kracht en is het niet zwaarder gaan drukken.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Eiseres heeft spoedeisend belang bij een beslissing. Hoewel zij reeds in dienst is bij een andere werkgever, is duidelijkheid met betrekking tot het concurrentiebeding noodzakelijk zodat bij het uitvoeren van haar werkzaamheden boetes voorkomen kunnen worden. Tijdens de comparitie heeft werkgever aangegeven bereid te zijn, ongeacht overeenstemming tussen partijen, het beding te beperken tot een relatie- en antironselbeding. Eiseres voert aan dat omdat haar functiewijzigingen steeds in een addenda zijn vastgelegd waarin de toepasselijkheid van het concurrentiebeding niet expliciet is benoemd, dit geacht moet worden niet (opnieuw) overeengekomen te zijn. De kantonrechter volgt eiseres niet in deze stelling, omdat uit de addenda niet blijkt dat partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst wilden aangaan. Eiseres voert daarnaast aan dat het beding zwaarder is gaan drukken. Gedaagde voert aan dat dat niet het geval is omdat eiseres een normale carrièreontwikkeling heeft doorgemaakt. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat de inhoud van de werkzaamheden van eiseres ingrijpend is gewijzigd, aangezien het takenpakket dat eiseres in verschillende functies heeft gehad nauwelijks verschilde. Eiseres heeft niet

aannemelijk gemaakt dat de groei die 'Kantoor Venlo' heeft doorgemaakt, bij indiensttreding niet voorzienbaar was. De vraag is of gedaagde voldoende belang heeft bij de handhaving van het concurrentiebeding. De kantonrechter weegt mee dat eiseres inmiddels een andere baan heeft en dat zij bij de comparitie heeft verklaard dat zij niet aanneemt dat haar werkgever van haar verlangt dat zij werkzaamheden voor relaties van gedaagde zou uitoefenen. De kantonrechter overweegt dat eiseres feitelijk niet gehinderd wordt door het beding zoals dat er nu ligt. Gedaagde heeft aangevoerd te vrezen voor het verlies van goodwill van klanten die door haar vertrek gedaagde de rug zullen toekeren. Via haar werkzaamheden onderhield eiseres contact met relaties, maar doorgaans op het niveau van administratief medewerkers. Dat een cliënt van de accountant vertrekt naar een ander kantoor omdat een administratief medewerkster daarheen is vertrokken is dus niet erg waarschijnlijk. De nieuwe werkgever van eiseres hanteert ook lagere tarieven en werkt voor andersoortige klanten. Ook daarom is het niet aannemelijk dat relaties eiseres zullen volgen. Beide partijen hebben de kantonrechter niet weten te overtuigen van het belang van schorsing dan wel handhaving van het beding. De primaire vordering van eiseres wordt toegewezen, nu de kantonrechter het, gelet op het uitgangspunt van vrije arbeidskeuze, aannemelijk acht dat de rechter in een bodemprocedure het beding zal vernietigen. Gedaagde wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2024:9193

Zaaknummer: 11367665 \ CV EXPL 24-5650

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: S.P.R.M. Kranenburg en R.J.C. Brouwer

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Vordering tot uitbetaling verlofsaldo bij einde dienstverband. Mocht werkgever tijdens ziekte vakantiedagen afschrijven tijdens de jaarlijks terugkerende collectieve bedrijfssluitingen?

Feiten

Werknemer is op 4 maart 2004 in dienst getreden bij werkgever als productiemedewerker. Werknemer is op 8 oktober 2021 arbeidsongeschikt geraakt en heeft vanaf 26 oktober 2023 een WIA-uitkering ontvangen. Partijen hebben op 7 mei 2024 een vaststellingsovereenkomst gesloten, waarin is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2024 met wederzijds goedvinden is beëindigd. Werkgever heeft zich verplicht de opgebouwde en niet genoten vakantiedagen en ATV-dagen uit te betalen, maar partijen zijn het niet eens over het saldo. Werknemer stelt dat er bij het einde van het dienstverband nog 131,48 uur aan verlof openstaat, terwijl werkgever uitgaat van een negatief saldo van -61,02 uur. Het geschil ontstaat doordat werkgever tijdens de ziekteperiode van werknemer de jaarlijkse collectieve bedrijfssluitingen in de zomer en rond kerst in mindering heeft gebracht op het verlofsaldo. Werknemer betwist dit en stelt dat hiervoor expliciete schriftelijke toestemming nodig was op basis van de wet, wat niet is gebeurd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat vakantie in principe wordt vastgesteld volgens de wens van werknemer. Van deze hoofdregel kan worden afgeweken. De wet geeft ook regels die specifiek van toepassing zijn op een zieke werknemer. De hoofdregel is dat dagen waarop een werknemer ziek is, gedurende zijn vakantie niet kunnen gelden als vakantie. Deze hoofdregel geldt ook tijdens een collectieve bedrijfsvakantie. Ook hier geldt dat er weer uitzonderingen op de hoofdregel mogelijk zijn.

Werkgever stelt dat collectieve vakanties in de zomer en rond kerst al jaren vast onderdeel zijn van het bedrijfsbeleid. Dit heeft zij niet onderbouwd met stukken. Uit niets blijkt dat er een schriftelijke afspraak ligt over de gestelde collectieve bedrijfsvakanties. Werknemer betwist dat deze afspraak is gemaakt. Het zou dan op de weg van werkgever liggen om te bewijzen dat

er een (schriftelijke) afspraak is gemaakt over opname van vakantie tijdens de bedrijfssluitingen, maar werkgever heeft geen bewijsaanbod gedaan.

Zelfs als zo'n afspraak wel zou bestaan, had werkgever tijdens de ziekte van werknemer expliciet toestemming moeten vragen om vakantiedagen af te schrijven. In dit geval speelt immers de specifieke situatie dat werknemer in de periode waarover partijen een discussie hebben ziek was. Dan gelden de bijzondere regels over het opnemen van vakantie door een zieke werknemer. Werkgever heeft gesteld dat de afspraken over een collectieve bedrijfsvakantie al van kracht waren voordat werknemer ziek werd. Daar blijkt niet uit dat is afgesproken dat de collectieve bedrijfsvakantie ook als vakantie zou gelden voor een zieke werknemer. Werkgever heeft dat niet aangevoerd. Een dergelijke afspraak bij voorbaat zou bovendien alleen kunnen gelden voor de bovenwettelijke vakantiedagen. Ook blijkt uit de stellingen van werkgever niet dat in het voorkomende geval – dus toen de zomersluiting en de kerstsluiting voor de deur stonden – met werknemer is afgesproken dat er vakantiedagen zouden worden afgeschreven. Zoals uit de geschetste regels blijkt, is de instemming van een zieke werknemer om ziektedagen als vakantiedagen aan te merken wel nodig.

Omdat niet is gesteld of gebleken dat hierover een afspraak is gemaakt, oordeelt de kantonrechter dat de verlofdagen niet in mindering hadden mogen worden gebracht. Werkgever heeft verder geen verweer gevoerd tegen het aantal verlofuren of de berekening ervan. Daarom wordt de vordering van € 2.328,77 bruto toegewezen. De kantonrechter ziet in deze omstandigheden aanleiding om de wettelijke verhoging te matigen tot 10%. De gevorderde wettelijke rente is toewijsbaar. Partijen zijn het erover eens dat uiterlijk 10 mei 2024 de eindafrekening voldaan had moeten zijn. Daarom wordt de wettelijke rente over het verlofsaldo vanaf die datum toegewezen. Voor de verschuldigdheid van de wettelijke verhoging heeft werknemer werkgever niet eerder in gebreke gesteld. Daarom wordt de wettelijke rente over de wettelijke verhoging vanaf de dag van de dagvaarding toegewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:82

Zaaknummer: 11213106/CV EXPL 24-3578 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Wetsartikelen: 7:638 BW, 7:638 lid 2 BW en 7:638 lid 8 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgeefster wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen door werknemer, omdat hij de re-integratieverplichtingen heeft geschonden zonder deugdelijke grond.

Feiten

Werknemer is op 11 juni 2019 als medewerker magazijn/expeditie bij Verstegen Spices & Sauces B.V. (hierna: Verstegen) in dienst getreden. Op 15 april 2024 heeft werknemer zich ziekgemeld. Volgens Verstegen weigert werknemer uitvoering te geven aan zijn re-integratieverplichtingen. Zij heeft daarom de loonbetaling tijdens ziekte stopgezet en wil nu dat er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Volgens haar is sprake van een redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, namelijk de e-grond. Werknemer stelt daarentegen dat er geen sprake is van onwil of laks gedrag, maar dat hij ernstig ziek is en niet de behandeling krijgt die hij hoort te krijgen. Hij vordert doorbetaling van zijn loon vanaf 1 juli 2024.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als een zieke werknemer (stelselmatig) zijn re-integratieverplichtingen schendt, kan dat een redelijke grond opleveren voor ontbinding. In dat geval is er namelijk sprake van verwijtbaar handelen, de e-grond. Uit de door Verstegen overgelegde stukken blijkt dat Verstegen werknemer schriftelijk heeft aangemaand om zijn verplichtingen na te komen en de betaling van het loon heeft gestaakt. Ook heeft het UWV Verstegen laten weten dat zij geen deskundigenoordeel kan geven, omdat werknemer niet heeft gereageerd. Ook staat vast dat werknemer niet op de spreekuren van de bedrijfsarts c.q. de praktijkondersteuner is verschenen en zich daarvoor niet heeft afgemeld. Verstegen heeft volgens de kantonrechter gehandeld zoals van een redelijk handelend werkgever mag worden verwacht. Het minste dat van werknemer mocht worden verwacht is dat hij contact zou opnemen met zijn leidinggevende en/of de bedrijfsarts. Hij heeft echter nooit meer gereageerd en de zaken op hun beloop gelaten. Zijn stelling dat hij dit niet kon vanwege zijn (ernstige)

ziekte gaat niet op, nu werknemer dit niet heeft onderbouwd met stukken. Aan de zijde van werknemer is daardoor ook sprake van verwijtbaar handelen. Hierdoor is ook het opzegverbod tijdens ziekte niet van toepassing en is herplaatsing evenmin aan de orde. Een en ander betekent dat de arbeidsovereenkomst zal worden ontbonden met ingang van heden. Werknemer heeft daarbij geen recht op een transitievergoeding, omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. Tot slot wordt ook zijn vordering tot loon vanaf juli 2024 afgewezen. Nu werknemer geen deugdelijke reden had om niet mee te werken aan zijn re-integratieverplichtingen, bestond er voor Verstegen een wettelijke mogelijkheid om de betaling van het loon stop te zetten.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:13439

Zaaknummer: 11364816 VZ VERZ 24-9035

Rechters: J.C. Halk

Advocaten: L. Kloot en I.B. Jansse

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b lid 5 en 9 BW, 7:670a lid 1 BW, 7:673 BW en 7:629 lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Kantonrechter heeft arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en het Zorginstituut terecht ontbonden wegens disfunctioneren. Werkneemster had sinds indiensttreding in 2022 nog geen een dossier tot een goede afronding weten te brengen.

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2022 in dienst getreden van Zorginstituut Nederland (hierna: het Zorginstituut). Het Zorginstituut adviseert het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) over de inhoud van het basispakket van de zorgverzekering (hierna: het basispakket) aan de hand van zogenoemde FT-rapporten. In het planningsgesprek van 2 augustus 2022 is onder meer de afspraak gemaakt dat werkneemster 4 à 5 FT-rapporten per jaar zou gaan schrijven. Op 4 april 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden over het functioneren van werkneemster. In dat gesprek is met werkneemster besproken dat er sinds de indiensttreding van werkneemster nog geen een dossier tot een goede afronding is gekomen en werkneemster een terugkerend patroon laat zien waar aanwijzingen niet worden opgevolgd, niet relevante teksten worden toegevoegd en dat daar dan veel discussie over ontstaat. Op 9 mei 2023 zijn met werkneemster afspraken gemaakt over het behandelen van een nieuw dossier om haar functioneren te verbeteren, welke verbeteringen op 15 juni 2023 zichtbaar zouden moeten zijn. Op 5 juni 2023 ontvangt werkneemster feedback op het door haar aangeleverde rapport. Die feedback luidt kort samengevat dat de kwaliteit van het rapport (wederom) ondermaats is. Als reactie hierop schrijft werkneemster dat zij zich niet kan vinden in het verslag en dat zij als ervaren zelfstandige autonome professional zelf de kwaliteit van haar eigen tekst kan beoordelen. Werkneemster heeft daarbij geschreven geen begeleiding, coaching of supervisie of leiding nodig te hebben omdat dat op haar leeftijd, met haar ervaring en niveau, een belediging zou zijn. Het Zorginstituut heeft in eerste aanleg de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst met werkneemster te ontbinden op de d-, g- en/of i-grond. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 januari 2024 wegens disfunctioneren (d-grond). Werkneemster was op dat moment inmiddels ook arbeidsongeschikt. Omdat werkneemster het niet eens is met de uitgesproken ontbinding, komt zij in hoger beroep. Zij stelt daarbij dat het opzegverbod tijdens ziekte van toepassing is,

het inwerktraject onvoldoende is geweest, zij anderszins ook niet deugdelijk is ondersteund en begeleid en dat zij recht heeft op een billijke vergoeding omdat het Zorginstituut ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Het opzegverbod tijdens ziekte is niet van toepassing, omdat het ontbindingsverzoek geen verband hield met de ziekte van werknemster. Het disfunctioneren van werknemster was voor het Zorginstituut immers de reden om de kantonrechter te verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarbij komt dat werknemster zich eerst heeft ziekgemeld nadat het ontbindingsverzoek door het Zorginstituut reeds was ingediend. De stelling van werknemster dat het inwerktraject onvoldoende is geweest gaat niet op. Het inwerkprogramma omvat namelijk meer dan enkel algemene kennis over de organisatie; het ziet ook op de in de functie van werknemster gebruikte processen, werkwijzen en beoordelingssystematiek. Bovendien heeft werknemster zelf per e-mail bevestigd dat zij het programma had afgerond en dat het goed ging. Ook heeft het Zorginstituut werknemster naar het oordeel van het hof voldoende begeleiding geboden bij de uitvoering van haar werkzaamheden. Het hof verwijst daarvoor naar de hierboven genoemde feiten en omstandigheden. Zo heeft werknemster meerdere dossiers onder zich gekregen, waarbij zelfs een dossier was bedoeld om haar functioneren te verbeteren, terwijl zij geen een van deze dossiers met een goed gevolg heeft afgerond. Bovendien zijn meerdere gesprekken met werknemster gevoerd over haar functioneren. Op basis van de feiten en omstandigheden is naar het oordeel van het hof (voldoende) komen vast te staan dat werknemster ongeschikt is tot het verrichten van haar functie, dat het Zorginstituut werknemster tijdig in kennis heeft gesteld van het onvoldoende functioneren en haar bovendien voldoende in de gelegenheid heeft gesteld haar functioneren te verbeteren. Daar komt bij dat het Zorginstituut zich volgens het hof voldoende heeft ingespannen om te komen tot herplaatsing van werknemster. Zo heeft het Zorginstituut een herplaatsingsonderzoek uitgevoerd en de uitkomsten hiervan gedeeld met werknemster. Werknemster heeft op haar beurt weinig initiatief getoond voor de herplaatsing. Tot slot oordeelt het hof dat werknemster geen aanspraak kan maken op een billijke vergoeding, omdat niet is gebleken dat het Zorginstituut ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof bekrachtigt de beschikking van de kantonrechter.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 07-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:17

Zaaknummer: 200.337.469/01

Rechters: M.L.D. Akkaya, M.C. Bosch en F.J. van de Poel

Advocaten: R.H.G. Evers en N.A. Sjoer

Wetsartikelen: 7:670 lid 1 BW, 7:669 lid 3 sub d BW, 7:671b lid 6 sub a BW en 7:671b lid 8 sub c BW

RECHTSPRAAK

Verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen dan wel een verstoorde arbeidsverhouding.

Feiten

Werknemer, geboren in 1970, was sinds 24 februari 2003 in dienst bij de Staat der Nederlanden, laatstelijk als Relatiebeheerder IT. In 2017 werd zijn dienstverband beëindigd wegens disfunctioneren, maar na bezwaar en hoger beroep tegen het ontslagbesluit bleek dit mogelijk gerelateerd aan autisme. De CRvB verplichtte de Staat een nieuw ontslagbesluit te nemen. In 2021 werd werknemer aangemeld bij WPEX, wat leidde tot de conclusie dat zijn disfunctioneren een medische oorzaak had. In maart 2022 werd zijn dienstverband hersteld, en hij werd voor herplaatsing bij RVO geplaatst. In oktober 2022 werd werknemer gewaarschuwd voor het niet meewerken aan re-integratie, en een loonstop werd aangekondigd. Werknemer betwistte dit en verwees naar de verplichtingen van de Staat als opdrachtgever van Greveling. Later volgden gesprekken met het Regionaal Autismecentrum en een begeleidingstraject via Transferium, dat eindigde zonder resultaat. In 2024 meldde werknemer onrechtmatigheden in het traject en de schending van privacy. De Staat verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens verwijtbaar handelen, subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. De Staat stelt dat werknemer sinds 2021 tegenwerkt bij herplaatsing en deskundigen belemmert in hun werkzaamheden. Werknemer verzet zich tegen het verzoek en stelt dat de ontbinding verband houdt met zijn klokkenluidersmelding. Hij verzoekt bij ontbinding om een transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 1.566.420.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werknemer geen bescherming op grond van de Wet bescherming Klokkenluiders kan inroepen, omdat er geen causaal verband bestaat tussen zijn melding bij de Centrale Integriteitscoördinator en het ontslagverzoek. De melding betreft namelijk een ander ministerie en de route naar het ontslag was al ingeslagen voordat de Staat op de hoogte was van de melding. De redenen voor het ontslag liggen in het functioneren van werknemer tijdens het re-integratietraject en niet in de melding zelf. De kantonrechter

onderzoekt vervolgens of er een redelijke grond is voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Het oordeel is dat de verstoring van de arbeidsverhouding het gevolg is van onenigheid over de uitvoering van het re-integratietraject. Werknemer heeft zijn handelen als gevolg van zijn medische beperking strikt gehandhaafd, terwijl de Staat soms de praktische weg zocht. Dit leidde tot miscommunicatie en een verstoring die niet meer te herstellen is. Bovendien is de herplaatsing van werknemer door langdurige miscommunicatie en ineffectieve trajecten zoals RAC en Transferium niet gerealiseerd, wat de conclusie versterkt dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet mogelijk is. Daarom wordt de arbeidsovereenkomst ontbonden per 1 maart 2025, met toekenning van de transitievergoeding van € 58.051,98, aangezien de Staat geen verweer voerde tegen dit verzoek. De wettelijke rente over de transitievergoeding wordt vanaf 1 april 2025 toegewezen. Er wordt echter geen billijke vergoeding toegekend, omdat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door de Staat. De kantonrechter stelt verder dat beide partijen hun eigen proceskosten moeten dragen, gezien de aard van de zaak en het feit dat er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van een van de partijen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:759

Zaaknummer: 11374801

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: P.R.D. Mataw en D.E. de Hoop

Wetsartikelen: 7:671b BW

RECHTSPRAAK

Vordering uitbetaling gewerkte overuren. In arbeidsovereenkomst is bepaald dat vergoeding voor overwerk bij salaris is inbegrepen. Kantonrechter: (bovenmatige) overuren die (toch) voor vergoeding in aanmerking komen.

Feiten

Werknemer trad op 1 oktober 2022 in dienst bij Hot Pepper B.V. als video-editor tegen een brutomaandsalaris van € 2.400 inclusief vakantietoeslag. De arbeidsovereenkomst bepaalde een werkweek van 40 uur, waarbij overuren als inbegrepen werden beschouwd. In januari 2023 viel werknemer uit wegens ziekte, en de arbeidsovereenkomst eindigde van rechtswege op 30 september 2023. Werknemer vorderde betaling van € 2.119,04 bruto aan overuren, € 1.900,78 bruto aan vakantietoeslag en € 495,77 netto aan onkosten, vermeerderd met de wettelijke verhoging, wettelijke rente en proceskosten. Hij stelde dat hij in opdracht van werkgever extra had gewerkt en dat werkgever deze uren diende te vergoeden, evenals de vakantietoeslag over de gehele looptijd van de overeenkomst en openstaande onkostendeclaraties. Werkgever betwistte de vordering en voerde aan dat overuren volgens de arbeidsovereenkomst inbegrepen waren in het salaris en dat werknemer compensatie had genoten in de vorm van 'tijd voor tijd'. Daarnaast stelde werkgever dat werknemer herhaaldelijk tekort was geschoten in zijn werkzaamheden en langdurig ziek was geweest, waardoor hij ruimschoots was gecompenseerd voor eventuele extra gewerkte uren.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat werknemer 154 uur overwerk heeft verricht in de periode vóór en tijdens zijn dienstverband en dat Hot Pepper deze werkzaamheden niet betwist. Hoewel de arbeidsovereenkomst bepaalt dat overuren in het salaris zijn verdisconteerd, acht de kantonrechter het aantal gewerkte extra uren zodanig bovenmatig dat zij niet zonder aanvullende compensatie van werknemer kunnen worden verlangd. Hot Pepper stelt dat werknemer reeds is gecompenseerd door middel van tijd-voor-tijdregelingen, maar onderbouwt dit niet voldoende. Ook het argument dat werknemer door ziekteafwezigheid al compensatie heeft genoten, wordt verworpen, omdat Hot Pepper geen bedrijfsarts heeft

ingeschakeld om de ziekmelding te verifiëren. De vordering tot betaling van € 2.119,04 bruto aan overuren wordt daarom toegewezen, inclusief vakantietoeslag, wettelijke rente en een gematigde wettelijke verhoging van 25%. De kantonrechter kent daarnaast de gevorderde € 1.900,78 bruto aan vakantietoeslag toe, omdat Hot Pepper dit niet betwist en de vordering niet onrechtmatig of ongegrond acht. De wettelijke rente wordt toegewezen vanaf de dagvaarding, nu werknemer geen eerdere ingangsdatum heeft onderbouwd. Ook de onkostenvergoeding van € 495,77 netto wordt toegewezen, nu werknemer aannemelijk maakt dat deze kosten betrekking hebben op werkgerelateerde uitgaven en Hot Pepper deze declaraties heeft geaccordeerd maar niet uitbetaald. De wettelijke rente over dit bedrag wordt eveneens toegewezen vanaf de dagvaarding. Ten slotte wordt Hot Pepper veroordeeld in de proceskosten, waaronder het griffierecht, de dagvaardingskosten en het salaris van de gemachtigde van werknemer. Buitengerechtelijke incassokosten worden niet afzonderlijk toegewezen, omdat werknemer deze niet expliciet in het petitum van de dagvaarding heeft opgenomen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 15-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:136

Zaaknummer: 11237892

Rechters: E. Jochem

Advocaten: N. Tursucu

Wetsartikelen:

RECHTSPRAAK

***Chauffeur heeft recht op vakantieloon over overuren.
Overwerkbeloning vormde belangrijk onderdeel van gewoonlijk loon.
Hein/Holzmann moet niet zo worden uitgelegd dat pas van belangrijk
onderdeel van loon kan worden gesproken als sprake is van 25% van
het brutojaarsalaris aan vergoede overuren.***

Feiten

Werknemer is in 2002 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van chauffeur. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van een bedrag van € 17.792,96 bruto aan achterstallig loon. Werknemer stelt dat hij gedurende de tijd die hij vanaf 2014 tot en met 2018 vakantie heeft genoten te weinig loon heeft ontvangen van werkgeefster. Volgens hem had werkgeefster bij de hoogte van het loon tijdens vakantie rekening moeten houden met het gemiddelde bedrag aan onregelmatigheidstoeslag en toeslag voor overuren. Werknemer stelt dat het bedrag aan te weinig loon € 17.792,96 bruto bedraagt. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer toegewezen, met uitzondering van het gevorderde bedrag aan vakantieloon dat samenhangt met de toeslag voor de nachtrit/toeslagenmatrix. Werkgeefster is in hoger beroep gekomen. Zij wil dat het hof de vorderingen van werknemer alsnog afwijst. In hoger beroep staat onder meer de vraag centraal of het door werknemer verrichte overwerk een belangrijk onderdeel van de totale beloning is geweest, zodat het ook tot het vakantieloon behoort.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt. Overuren die werknemer heeft gewerkt moeten worden meegeteld voor de berekening van het vakantieloon als aan de drie voorwaarden uit het arrest *Hein/Holzmann* is voldaan: (1) het overwerk vloeit voort uit verplichtingen op grond van de arbeidsovereenkomst, (2) de werknemer verricht overwerk op regelmatige en voorspelbare of voorzienbare basis en (3) de vergoeding voor overwerk vormt een belangrijk onderdeel van de totale vergoeding die de werknemer voor zijn beroepsactiviteit ontvangt. In zijn arrest van 27 september 2024 heeft de Hoge Raad zich eveneens uitgelaten over het *Hein/Holzmann*-arrest (zie AR 2024-1209). Naar het oordeel van de Hoge Raad komt het

erop neer dat overwerk dat behoort tot de werkzaamheden die de werknemer gewoonlijk verricht ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst en waarvan de vergoeding een significant onderdeel van zijn loon uitmaakt in aanmerking moet worden genomen. Naar het oordeel van dit hof – en anders dus dan het Hof Den Bosch (zie AR 2024-0203) – moet het arrest *Hein/Holzmann* niet zo worden uitgelegd dat hiermee is bedoeld dat pas van een belangrijk onderdeel van het loon kan worden gesproken als sprake is van 25% van het brutojaarsalaris aan vergoede overuren. Deze redenering komt erop neer dat als een chauffeur voor minder dan 25% betaalde overuren maakt – bijvoorbeeld “slechts” 10% of 20% – hij tijdens zijn vakantie genoeg moet nemen met een loon dat evenredig lager (dus ook 10% of 20%) uitvalt, ook als hij die hoeveelheid overuren structureel maakt. Het gaat er vooral om dat de overuren die de chauffeur gewoonlijk heeft gewerkt, ook worden meegeteld voor de berekening van het vakantieloon als deze overuren met instemming van de werkgever en op regelmatige/structurele (dus niet: incidentele) basis zijn gemaakt. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de omvang van de overuren erop duidt dat overuren als inherent aan het werk zijn te beschouwen en daarmee een belangrijk onderdeel van het inkomen vormen. De chauffeur heeft in de periode 2014-2018 overuren gemaakt. Hij werd dus structureel meer ingepland dan 40 uur per week. Het aantal overuren fluctueerde per jaar en per verloningsperiode, maar het is duidelijk dat de chauffeur regelmatig werd ingeroosterd voor overwerk en dat de beloning daarvoor dus een belangrijk onderdeel vormde van zijn gewoonlijke loon waar de chauffeur op kon rekenen. Van incidenteel overwerk is geen sprake. Daarmee is naar het oordeel van het hof voldaan aan de vereisten uit het arrest *Hein/Holzmann*. De conclusie is dat het hoger beroep van werkgeefster niet slaagt. Bekrachtiging van het vonnis in eerste aanleg volgt.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 26-11-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:2305

Zaaknummer: 200.327.924/01

Rechters: J.S. Honée, M. Verkerk en prof. mr. dr. A.R. Houweling

Advocaten: M.D. Vrolijk en R.A. Severijn

Wetsartikelen: 7:639 BW

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte werknemer heeft, door herhaaldelijk niet thuis te geven, afspraken af te zeggen of niet te verschijnen, onvoldoende meegewerkt aan re-integratie. Loonstop terecht. Verschrijving in brief werkgever ('loonopschorting' in plaats van 'loonstopzetting') wordt werkgever niet aangerekend.

Feiten

Werknemer is sinds 5 mei 2022 in dienst bij werkgeefster. Op 28 maart 2023 heeft werknemer zich ziek gemeld. Werkgeefster heeft in november en december 2023 en januari 2024 het loon van werknemer stopgezet, omdat werknemer onvoldoende zou hebben meegewerkt aan zijn re-integratie. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van het loon over voornoemde maanden.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Loonopschorting of loonstop?

Partijen verschillen van mening over de vraag of werkgeefster betaling van het loon heeft opgeschort of dat zij een loonstop heeft doorgevoerd. Werknemer verwijst in dit kader naar een brief van werkgeefster van 23 oktober 2023 waarin werkgeefster werknemer bericht dat zij voornemens is de loonbetaling op te schorten. Werkgeefster stelt dat dit een kennelijke verschrijving is geweest en dat zij bedoeld heeft de loonbetaling stop te zetten. De kantonrechter overweegt dat in de correspondentie van werkgeefster aan werknemer, behalve in voornoemde brief, de term 'loonstop' is gebruikt. Voorts overweegt de kantonrechter dat loonopschorting in het bijzonder van toepassing is als het gaat om schending van controlevoorschriften. Daarvan is in dit geval geen sprake. De kantonrechter houdt het er dan ook voor dat werkgeefster het loon van werknemer heeft willen stopzetten ingevolge artikel 7:629 lid 3 sub d BW en niet heeft willen opschorten. Werknemer had de brief van 23 oktober 2023, zeker gelet op de eerdere correspondentie, ook zo moeten begrijpen.

Afwijzing loonvordering

Werkgeefster heeft haar verweer ten aanzien van de loonvordering van werknemer onderbouwd met een veelheid aan correspondentie, verslagen, brieven van de bedrijfsarts en een arbeidsdeskundig rapport van het UWV van 18 december 2023. De kantonrechter overweegt dat hieruit blijkt dat aan de zijde van werkgeefster vanaf de ziekmelding van werknemer in maart 2023 actief getracht is met werknemer in contact te komen en te blijven en afspraken te maken, maar dat dit bij herhaling niet is gelukt. Werknemer heeft herhaaldelijk niet thuis gegeven, afspraken afgezegd of hij is niet verschenen. Ook heeft werknemer de adviezen van de bedrijfsarts over werkhervatting niet consequent opgevolgd. Het UWV heeft in het arbeidsdeskundig rapport van 18 december 2023 geconcludeerd dat de re-integratie-inspanningen van werknemer vanaf het moment van zijn ziekmelding onvoldoende zijn geweest. De kantonrechter is daarom van oordeel dat vast is komen te staan dat werknemer in de periode november en december 2023 en januari 2024 onvoldoende heeft meegewerkt aan zijn re-integratie. Werkgeefster was gerechtigd de loonbetaling aan werknemer in die maanden stop te zetten. Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-12-2024

Zaaknummer: 11117764