

Nieuwsbrief AR Updates

Nummer 9, 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:2025:319](#) 21-02-2025

[Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2025:320](#) 21-02-2025

Hof

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:42](#) 28-01-2025

[Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHDHA:2025:34](#) 28-01-2025

Rechtbank

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:2228](#) 17-02-2025

[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:1244](#) 14-02-2025

[Rechtbank Den Haag, ECLI:NL:RBDHA:2025:2101](#) 14-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1809](#) 13-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:517](#) 13-02-2025

[Rechtbank Rotterdam, ECLI:NL:RBROT:2025:1815](#) 13-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:689](#) 12-02-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1442](#) 12-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1087](#) 11-02-2025

[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1207](#) 11-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:352](#) 11-02-2025

[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:721](#) 11-02-2025

[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:1265](#) 11-02-2025

[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:303](#) 10-02-2025
[Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2025:265](#) 05-02-2025
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1095](#) 05-02-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2025:964](#) 05-02-2025
[Rechtbank Oost-Brabant, ECLI:NL:RBOBR:2025:626](#) 31-01-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:489](#) 29-01-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:530](#) 29-01-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:491](#) 29-01-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:487](#) 29-01-2025
[Rechtbank Limburg, ECLI:NL:RBLIM:2025:1061](#) 23-01-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:476](#) 09-01-2025
[Rechtbank Noord-Holland, ECLI:NL:RBNHO:2025:293](#) 08-01-2025
[Rechtbank Zeeland-West-Brabant, ECLI:NL:RBZWB:2025:475](#) 06-01-2025
[Rechtbank Gelderland, ECLI:NL:RBGEL:2024:9667](#) 18-12-2024
[Rechtbank Noord-Nederland, ECLI:NL:RBNNE:2024:5325](#) 20-11-2024

RECHTSPRAAK

Aanhouding zaak uitleg verplichtstellingsbesluit zonder hoofdzakelijkheids criterium vanwege lopende procedure bij de Hoge Raad.

Feiten

Werkgever heeft een groothandel in onder meer sportprijzen en aanverwante artikelen. Tot zijn bedrijfsactiviteiten behoort ook het bedrukken van kleding. In deze zaak is de vraag aan de orde of werkgever valt onder de werkingssfeer van het verplichtstellingsbesluit tot deelneming in MITT, ook als de activiteiten van werkgever die onder de verplichtstelling vallen, zoals het bedrukken van kleding, slechts een (zeer) gering deel van zijn omzet vormen. De kantonrechter heeft deze vraag ontkennend beantwoord. Daarbij heeft hij overwogen dat het verplichtstellingsbesluit weliswaar geen hoofdzaakcriterium bevat, maar dat er desondanks sprake kan zijn van een zekere ondergrens. MITT is van deze beslissing in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Aanhouding zaak uitleg verplichtstellingsbesluit zonder hoofdzakelijkheids criterium vanwege lopende procedure bij de Hoge Raad

Vast staat dat het verplichtstellingsbesluit voor deelneming in MITT geen hoofdzaakcriterium bevat, en dat een deel van de activiteiten van werkgever, waaronder het bedrukken van kleding, onder de verplichtstelling valt. De kernvraag in deze zaak is of deze feiten voldoende zijn voor de conclusie dat werkgever verplicht is deel te nemen in MITT, ook als komt vast te staan dat de op dit punt relevante activiteiten van werkgever, waaronder het bedrukken van kleding, slechts een (zeer) gering deel van zijn omzet vormen. Het hof overweegt dat bovenstaande vraag maatschappelijk relevant is, en in de rechtspraak door verschillende gerechtshoven tot op heden op verschillende wijzen is beantwoord. Het is het hof ambtshalve - uit het overzicht lopende zaken op de website van de Hoge Raad - gebleken dat in een soortgelijke zaak, waarin vragen aan de orde zijn waarop het antwoord ook voor deze zaak

relevant kan zijn, op 14 oktober 2024 door MITT cassatie is ingesteld. Het betreft het cassatieberoep van MITT tegen het arrest van het Hof Den Bosch van 16 juli 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:2339. Gelet op het grote financiële belang van (de eenmanszaak) werkgever, de rechtszekerheid en het voorkomen van een onnodige nieuwe cassatieprocedure, ziet het hof aanleiding om de verdere beoordeling en beslissing van deze zaak aan te houden totdat genoemd cassatieberoep tegen het arrest van het Hof Den Bosch bij de Hoge Raad tot een einde is gekomen. Het hof zal om proceseconomische redenen de zaak doorhalen op de rol, met de bepaling dat de meest gereede partij de zaak opnieuw kan opbrengen nadat de cassatieprocedure bij de Hoge Raad is geëindigd. Beide partijen zullen vervolgens in de gelegenheid worden gesteld om zich over de uitkomst van die cassatieprocedure en de relevantie hiervan voor de onderhavige zaak uit te laten. Elke verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:34

Zaaknummer: 200.324.334/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, R.S. van Coevorden en A.C.M. Kuypers

Advocaten: E. Luttjens en E. Spijker

Wetsartikelen: Wet Bpf 2000

RECHTSPRAAK

Niet compenseren van 'overige vrije dagen' in geval van samenloop met zwangerschapsverlof in het onderwijs, in strijd met artikel 7:646 BW.

Feiten

De cao voor het middelbaar beroepsonderwijs kent een regeling over de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met dagen waarop niet hoeft te worden gewerkt, maar waarvan de cao vermeldt dat het geen vakantiedagen zijn. In deze zaak is aan de orde of deze regeling een verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen oplevert. Een jaar kent gemiddeld 260 werkbare dagen (52 weken x 5 dagen). Met de inzet van 200 dagen per jaar die volgt uit de cao-MBO en 30 vakantiedagen resteren er nog 30 dagen (hierna: overige dagen). Deze 30 overige dagen vallen grotendeels samen met de schoolvakanties, met de in de cao-MBO aangewezen feestdagen, en met dagen waarvan Albeda bepaalt dat daarop niet hoeft te worden gewerkt (zoals de vrijdag na Hemelvaartsdag, die ook wel als 'brugdag' wordt aangeduid). Tijdens de 30 overige dagen heeft een werknemer geen verplichtingen uit hoofde van de arbeidsovereenkomst. De werkneemster heeft in 2022 zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen. Dit verlof viel voor 13 dagen samen met overige dagen. Zij heeft zich jegens Albeda op het standpunt gesteld dat zij voor deze dagen recht heeft op compensatie. De kantonrechter Rotterdam heeft prejudiciële vragen gesteld aan de Hoge Raad.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Vrije dag, niet zijnde vakantiedag, kwalificeert toch als arbeidsvoorwaarde

Uit de feiten volgt dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof van een werkneemster onder de cao-MBO kan samenvallen met overige dagen, bijvoorbeeld met dagen in een schoolvakantie die niet zijn aangewezen als vakantiedag in de zin van de cao, maar waarop niet behoeft te worden gewerkt. Voor deze dagen bestaat volgens artikel 8.1 lid 10 cao-MBO geen recht op compensatie. Doordat op de overige dagen niet gewerkt behoeft te worden, kunnen werknemers die niet met zwangerschaps- of bevallingsverlof zijn, deze dagen naar eigen

keuze invullen. Voor werknemers die met zwangerschaps- of bevallingsverlof zijn, geldt deze keuzevrijheid niet. Door de samenval van het verlof met overige dagen ontstaat dus een onderscheid ten nadele van werknemers. Albeda voert aan dat ondanks het verschil dat aldus tussen werknemers en werknemers kan ontstaan, geen sprake is van ongelijke behandeling ter zake van arbeidsvoorwaarden. De overige dagen hebben volgens Albeda arbeidsrechtelijk geen betekenis en vallen buiten de arbeidsovereenkomst. Op deze dagen hoeft immers niet te worden gewerkt en het zijn geen vakantiedagen. Daarom behoeven de overige dagen die samenvallen met zwangerschaps- en bevallingsverlof niet te worden gecompenseerd, net zo min als dagen in het weekeinde of deeltijd dagen die met het verlof samenvallen gecompenseerd behoeven te worden, aldus Albeda. Bij de beoordeling of de omstandigheid dat op bepaalde dagen of in een bepaalde periode niet hoeft te worden gewerkt een arbeidsvoorwaarde is ter zake waarvan de werknemers met zwangerschaps- of bevallingsverlof materieel niet in een nadeliger positie mogen komen te verkeren dan andere werknemers, dient tot uitgangspunt dat het begrip 'arbeidsvoorwaarde' ruim moet worden uitgelegd (zie de conclusie van de advocaat-generaal onder 4.64 e.v.). Bij die beoordeling kan onder meer het gebruikelijke werkpatroon van de werknemer een rol spelen. De dagen waarop de werknemer gelet op de voor hem periodiek geldende werktijden en arbeidsduur normaal gesproken niet hoeft te werken zullen veelal niet als verlof- of vakantiedagen worden aangemerkt, en de omstandigheid dat op die dagen niet hoeft te worden gewerkt niet als een arbeidsvoorwaarde. Dit geldt voor veel werknemers bijvoorbeeld voor ieder weekeinde (zaterdag en zondag), maar dit kunnen ook andere of wisselende dagen per week of een andere bepaalde periode zijn. Een regeling die inhoudt dat op dagen waarop volgens het gebruikelijke werkpatroon wel, maar volgens de arbeidsovereenkomst of de daarop toepasselijke cao toch niet hoeft te worden gewerkt, zal veelal als een arbeidsvoorwaarde moeten worden aangemerkt. Voor welke dagen het een of het ander geldt, is een vraag van uitleg van de betrokken arbeidsovereenkomst in het licht van alle omstandigheden van het geval.

In deze zaak dient tot uitgangspunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor een voltijds dienstverband en van 260 (52 x 5) werkbare dagen per jaar, dus 5 werkbare dagen per week. Van deze dagen kan de werknemer voor maximaal 200 dagen worden ingezet voor werkzaamheden (naast 59 uur voor scholing). De overige dagen resteren nadat de vakantiedagen van de werkbare dagen zijn afgetrokken. Zij zijn vrije dagen en verschillen daarom in wezen niet van vakantiedagen; als zodanig zullen zij door werknemers ook worden beschouwd. In een dergelijk geval ligt voor de hand dat de overige dagen bij de uitleg van de cao-MBO en de arbeidsovereenkomst hebben te gelden als arbeidsvoorwaarde, en niet als eigen tijd waarbij samenval van deze dagen met zwangerschaps- en bevallingsverlof niet tot compensatie door de werkgever hoeft te leiden. Daarbij is niet van belang of de bedoelde

dagen volgens de arbeidsovereenkomst al dan niet als vakantiedag of andere vrijetijdsaanspraak worden aangemerkt.

Niet compenseren van 'overige vrije dagen' in geval van samenloop met zwangerschapsverlof in het onderwijs, in strijd met artikel 7:646 BW

Uit hetgeen hiervoor is overwogen, volgt dat de regeling in artikel 8.1 lid 10 cao-MBO ertoe leidt dat vrouwen ter zake van hun arbeidsvoorwaarden minder gunstig worden behandeld dan mannen. Uit het Gómez-arrest blijkt dat het ontbreken van compensatie voor de overige dagen in artikel 8.1 lid 10 cao-MBO in dat geval onder meer in strijd is met de Gelijkebehandelingsrichtlijn. De bepaling is dan eveneens in strijd met artikel 7:646 lid 1 BW en artikel 5 lid 1 aanhef en onder e Awgb, welke wetsartikelen een implementatie vormen van de Gelijkebehandelingsrichtlijn. Dat levert direct onderscheid op dat niet is toegelaten op grond van een wettelijke uitzondering. Het voorgaande brengt mee dat de regeling van artikel 8.1 lid 10 cao-MBO in strijd is met dwingend recht, voor zover in deze bepaling besloten ligt dat geen compensatie wordt toegekend voor overige dagen die samenvallen met zwangerschaps- en bevallingsverlof. Nietigheid van de bepaling is daarvoor geen oplossing; het compensatierecht dat in de bepaling besloten ligt, dient te worden uitgebreid zodat ongelijke behandeling wordt voorkomen. Opmerking verdient dat de wijze waarop het recht op compensatie volgens artikel 8.1 lid 10 cao-MBO moet worden geëffectueerd, en de beperking daarvan tot wettelijke vakantiedagen (zie daarover de conclusie van de advocaat-generaal onder 5.11), geen onderwerp is van de prejudiciële vragen. Vraag 1 wordt op grond van hetgeen hiervoor is overwogen als volgt beantwoord. Dit antwoord berust op hetgeen hiervoor in 3.4.4 over de uitleg van de cao-MBO tot uitgangspunt is genomen, en is dus afhankelijk van de uitleg die de rechter in feitelijke instantie aan de cao-MBO zal geven. Onder dit voorbehoud moet worden aangenomen dat de regeling die ligt besloten in artikel 8.1 lid 10 cao-MBO, dat zwangerschaps- en bevallingsverlof niet wordt gecompenseerd in geval van samenloop met overige dagen, in strijd is met artikel 7:646 lid 1 BW en artikel 5 lid 1 aanhef en onder e Awgb en dus in strijd is met dwingend recht.

Het antwoord op vraag 2 luidt dat het daarbij geen verschil maakt of de bedoelde overige dagen moeten worden gelijkgesteld met vakantie in de zin van artikel 7:634 BW of als een andersoortige vrijetijdsaanspraak moeten worden aangemerkt. De vragen 3 en 4 behoeven daarom geen beantwoording.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21-02-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:320

Zaaknummer: 24/01369

Rechters: T.H. Tanja-van den Broek, C.E. du Perron, F.J.P. Lock, S.J. Schaafsma en K. Teuben

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp en F.M. Dekker

Wetsartikelen: 7:634 BW , 7:646 lid 1 BW en 5 lid 1 aanhef en onder e Awgb

RECHTSPRAAK

De tijdelijke urenuitbreidingen zijn naar het oordeel van de kantonrechter in strijd met het goed werkgeverschap en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Vaststelling datum conversie arbeidsovereenkomst en arbeidsomvang.

Feiten

Werkneemster heeft sinds 1 september 2018 verschillende arbeidsovereenkomsten (totaal vijf) gehad bij werkgever op grond waarvan ze diverse functies heeft bekleed en aan diverse onderzoeken en projecten heeft meegewerkt. Op de arbeidsovereenkomst is de Cao Nederlandse Universiteiten (hierna: cao) van toepassing. Na de gesloten overeenkomst 3 zijn de uren van werkneemster in de periode van 28 februari 2022 tot 26 maart 2022 naar 1 fte uitgebreid. Na de gesloten overeenkomst 4 zijn de uren van werkneemster in de periode van 1 november 2022 tot 15 augustus 2023 naar 0,7 fte teruggebracht. Bij e-mail van 14 juli 2023 heeft werkgever een voorstel gedaan aan werkneemster voor overeenkomst 5 met een urenuitbreiding naar 0,6 fte bij faculteit 2. Na bezwaar van werkneemster tegen overeenkomst 5 omdat volgens haar sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 0,7 fte heeft werkgever bij e-mail van 5 september 2023 aan de gemachtigde van werkneemster kort samengevat medegedeeld dat er een dienstverband voor onbepaalde tijd voor 0,2 fte bestaat. Werkneemster heeft daarop gereageerd dat zij meent dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 0,7 fte. Op 3 oktober 2023 heeft werkneemster arbeidsovereenkomst 5 digitaal ondertekend. Werkneemster vordert primair een verklaring voor recht dat sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd met een urenomvang van 1 fte vanaf 28 februari 2022.

Oordeel

Tussen partijen is in geschil per wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en wat de arbeidsomvang is van het dienstverband. Omdat tussen de arbeidsovereenkomsten 0 en 1 zeven maanden zitten, telt arbeidsovereenkomst 0 niet mee voor de keten. De urenuitbreiding per 28 februari 2022 is gedaan gedurende de derde

arbeidsovereenkomst. De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat deze urenuitbreiding niet als nieuwe arbeidsovereenkomst is te beschouwen. Op basis van de ketenregeling is met het sluiten van arbeidsovereenkomst 4 sprake van conversie van de arbeidsovereenkomst in onbepaalde tijd per 15 augustus 2022. Partijen verschillen erover voor hoeveel uren per week de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. De kantonrechter is met werkgever van oordeel dat de arbeidsomvang op het moment van conversie op 15 augustus 2022 bepalend is en die geldt als reguliere arbeidsomvang. Niet valt in te zien waarom de urenomvang van 0,2 fte hier op 15 augustus 2022 in strijd is met de redelijkheid en billijkheid. De arbeidsovereenkomst met ingang van 15 augustus 2022 met een urenomvang van 0,2 fte heeft werkgever als nieuwe arbeidsovereenkomst aan werknemer voorgelegd en daar heeft zij akkoord op gegeven. Werknemer stelt dat de urenuitbreidingen per 1 november 2022 en/of 15 augustus 2023 van dusdanige aard zijn dat deze als nieuwe contracten (voor onbepaalde tijd) zijn te kwalificeren. De vraag of en wanneer tijdelijke urenuitbreidingen leiden tot het ontstaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst, wordt in de jurisprudentie en literatuur verschillend beantwoord. Kort gezegd is er enerzijds de stroming dat urenuitbreidingen in beginsel worden gezien als een tijdelijke uitbreiding van de urenomvang van de bestaande arbeidsovereenkomst. Daarbij kan het blijven aanbieden van urenuitbreidingen op enig moment strijd met goed werkgeverschap opleveren of naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar worden. Anderzijds is er de stroming dat elkaar opvolgende uitbreidingen van uren gekwalificeerd worden als afzonderlijke arbeidsovereenkomsten waarop de ketenregeling van toepassing is. De kantonrechter volgt de eerste stroming. De kantonrechter gaat ervan uit dat de urenuitbreidingen per 1 november 2022 en 15 augustus 2023 tijdelijke uitbreidingen van de uren van de bestaande arbeidsovereenkomst zijn. Deze uitbreidingen zijn naar het oordeel van de kantonrechter echter in strijd met het goed werkgeverschap en naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar. Werknemer heeft sinds 15 augustus 2022 een zeer klein dienstverband en haar zijn feitelijk sinds 1 november 2022 voor de duur van bijna drie jaar enorme urenuitbreidingen gegeven. De urenuitbreidingen zijn twee keer meer dan het dienstverband zonder werknemer daarmee in het vooruitzicht te stellen dat dit op enig moment wel zal leiden tot een vast contract voor wat betreft die extra uren. Dit druist in tegen de zekerheid die een werknemer dient te hebben. Voor recht wordt verklaard dat er sprake is van een dienstverband voor onbepaalde tijd met ingang van 1 november 2022 voor 0,7 fte. Omdat werknemer zelf heeft ingestemd met een aangeboden dienstverband per 15 augustus 2023 van 0,6 fte wordt per 15 augustus 2023 uitgegaan van een dienstverband van 0,6 fte voor onbepaalde tijd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:487

Zaaknummer: 10893583 CV EXPL 24-372 (E)

Rechters: Tilman-Knoester

Advocaten: L.L. Ross en E.M.L. van den Krommenacker

Wetsartikelen: 7:668a BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster overtreedt concurrentiebeding. De instructie dat werkneemster niet mag worden benaderd met vragen wijst op een kunstmatig gecreëerde scheiding en biedt onvoldoende waarborg dat de kennis en ervaring van werkneemster niet zou worden gedeeld.

Feiten

Werkneemster werkte tot 1 februari 2024 bij Charterama. Een concurrentiebeding maakte laatstelijk deel uit van de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Per 1 februari 2024 is werkneemster in dienst getreden van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juli 2024. Inmiddels was tussen partijen een discussie ontstaan naar aanleiding van het voornemen van werkneemster om per 1 juli 2024 in dienst te treden bij DUPI Underwriting Agencies B.V. (hierna: DUPI) in de functie van Underwriter EURO P&I. Werkneemster vorderde in eerste aanleg, samengevat o.a., gehele of gedeeltelijke schorsing van het concurrentie- en (ook in de arbeidsovereenkomst opgenomen) relatiebeding. Charterama vorderde in reconventie, samengevat, (voor het geval werkneemster in dienst was bij DUPI) een verbod aan werkneemster om het dienstverband voort te zetten, veroordeling om de beperkende bedingen na te komen en veroordeling tot betaling van de overeengekomen boetes. De kantonrechter heeft de vorderingen van werkneemster afgewezen en die van Charterama gedeeltelijk toegewezen. Werkneemster komt tegen de beslissingen in hoger beroep.

Oordeel

Het hof onderschrijft het oordeel van de kantonrechter dat DUPI en Charterama concurrenten zijn van elkaar. Nu zowel DUPI als Charterama aanbieder is van het verzekeringsproduct Charterers Liability Insurance, voert DUPI in zoverre “een onderneming (...) met activiteiten op een terrein gelijk aan of anderszins concurrerend met die van” Charterama. Het feit dat DUPI in de Charterers Liability Insurance slechts een klein marktaandeel heeft en dat Charterama, anders dan DUPI, zich specifiek richt op de maritieme sector, leidt niet tot een ander oordeel. Ook op het punt van de beoogde werkzaamheden van werkneemster bij DUPI sluit het hof zich aan bij het bestreden vonnis, dat het hof zó verstaat dat aannemelijk is

dat de beoogde werkzaamheden van werkneemster, hoezeer ook gericht op EURO P&I, niet voldoende zijn gescheiden van die van werknemers van DUPI die zich bezighouden met Charterers Liability Insurance. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat de instructie aan deze afdeling - dat werkneemster niet mag worden benaderd met vragen over Charterers Liability Insurance - wijst op een kunstmatig gecreëerde scheiding. Die instructie (óók met het geheimhoudingsbeding) biedt onvoldoende waarborg dat de kennis en ervaring van werkneemster op het terrein van Charterers Liability Insurance niet zou worden gedeeld met collega's van dezelfde afdeling werkzaam op dat terrein. Voor wat betreft de beoordeling van het zwaarwegende bedrijfsbelang oordeelt het hof dat de door de kantonrechter gebezigde en aan artikel 7:653 lid 3 aanhef en onder a BW ontleende maatstaf hier niet van toepassing is, omdat het hier gaat om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het kader van de belangenafweging oordeelt het hof dat werkneemster in verhouding tot het belang van Charterama niet onbillijk is benadeeld. Ook acht het hof voldoende aannemelijk dat werkneemster gedurende haar vierjarige dienstverband met Charterama zodanig specifieke kennis heeft verkregen omtrent de bedrijfsvoering van Charterama (daaronder begrepen prijsinformatie) dat de vrees van Charterama voor benadeling bij indiensttreding van werkneemster bij DUPI binnen de geldingsduur van het concurrentiebeding reëel is. De vordering van werkneemster tot betaling van een vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW wordt afgewezen, omdat niet aannemelijk is dat het beding werkneemster in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van Charterama werkzaam te zijn. De door Charterama gevorderde boetes worden door het hof gematigd. Op basis van de wederzijdse stellingen gaat het hof er namelijk voorshands van uit dat werkneemster ook vóór de uitspraak in eerste aanleg terughoudendheid heeft betracht in haar contacten met DUPI en dat Charterama in wezen niet of nauwelijks (concurrentie)nadeel heeft ondervonden als gevolg van de contacten tussen werkneemster en DUPI en het dienstverband tussen hen.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 28-01-2025

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2025:42

Zaaknummer: 200.346.451/01

Rechters: R.J.F. Thiessen, M.T. Nijhuis en P.S. Fluit

Advocaten: S.S. Wahab en A. Kornaat

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer is (tot ‘director’ en daarmee) tot statutair bestuurder benoemd en heeft als zodanig werkzaamheden verricht. De kantonrechter is dus niet de bevoegde rechter. Verwijzing.

Feiten

Werknemer is sinds 3 april 2023 in dienst bij werkgever. De functie van werknemer is in de arbeidsovereenkomst als volgt omschreven: "The Employee will be employed as Group Commercial Director Industrial Straw or such other role as the Employer considers appropriate." Op 25 april 2024 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 26 juli 2024. Op 30 juli 2024 heeft de aandeelhoudersvergadering besloten "to dismiss werknemer as statutory director of the Company (...) and to terminate the employment contract (...)". Werknemer verzoekt o.a. betaling van een billijke vergoeding, de transitievergoeding en betaling van achterstallige bonus.

Oordeel

De kantonrechter ziet zich allereerst voor de vraag gesteld of zij de bevoegde rechter is. Hoewel het hier gaat om een geschil van arbeidsrechtelijke aard, die in het algemeen tot de bevoegdheid van de kantonrechter behoort, bepaalt artikel 2:241 BW dat niet de kantonrechter maar de rechtbank kennis neemt van (ontbindings)procedures tussen een vennootschap en een (gewezen) bestuurder. Van belang is dus om eerst te beoordelen of hier al dan niet sprake is van een geschil tussen een vennootschap en haar bestuurder, zodat over de bevoegdheid kan worden beslist. Werknemer stelt dat er geen benoemingsbesluit is voor zijn benoeming tot ‘director’. De kantonrechter oordeelt dat de wijze waarop (de leden van) een AVA besluit(en) tot het benoemen van de bestuurder niet is gebonden aan specifieke vormvoorschriften. Vast moet staan dat het bevoegde orgaan het besluit genomen heeft. In dit geval is duidelijk dat de moederonderneming in de hoedanigheid van AVA van werkgever heeft besloten tot (bekrachtiging van) de benoeming van werknemer. Werknemer heeft zijn actieve medewerking verleend aan de daadwerkelijke inschrijving van deze wijziging in de registers van de KvK als bestuurder. Ook heeft hij feitelijk werkzaamheden verricht die behoren tot de bestuurdersverantwoordelijkheid. De voorlopige conclusie is dat werknemer

daadwerkelijk (tot ‘director’ en daarmee) tot statutair bestuurder is benoemd en als zodanig werkzaamheden heeft verricht. De kantonrechter is dus niet de bevoegde rechter. Om proceseconomische redenen hebben partijen ter zitting een forumkeuze gedaan voor de (civiele kamer van) de rechtbank Gelderland en verzocht de zaak feitelijk door de zelfde persoon van de rechter te laten beoordelen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9667

Zaaknummer: 11325743

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: M.C. de Jong en S.A.M. van Steekelenburg

Wetsartikelen: 2:241 BW

RECHTSPRAAK

Werknemer vordert variabel loon op basis van een derde van de omzet, terwijl werkgever dit betwist. Werkgever heeft onvoldoende bewijs geleverd en moet werknemer € 22.447,89 bruto betalen, plus wettelijke verhoging, rente en kosten.

Feiten

Bij vonnis van 31 januari 2024 heeft de kantonrechter de beslissing over de voorlopige vorderingen aangehouden tot de hoofdzaak. In conventie werd AGH toegelaten tot bewijs dat geen continuïteitstoeslag was overeengekomen, terwijl werknemer mocht bewijzen dat het variabele loon berekend moest worden zoals vastgesteld in het tussenvonnis. Werknemer heeft zich neergelegd bij de door AGH gestelde berekeningswijze en maakt geen aanspraak meer op de continuïteitstoeslag. Hij stelt dat de volledige gedeclareerde omzet van 1 januari 2022 tot 15 februari 2023 is betaald en vordert een variabel loon van € 22.458,07 bruto, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en buitengerechtelijke kosten. Tevens vordert hij een controleerbaar overzicht van de gedeclareerde en betaalde omzet. AGH stelt dat met werknemer is afgesproken dat hij dezelfde beloning zou krijgen als bij X, dat hij bij X geen bonus heeft ontvangen, daar ook nooit aanspraak op heeft gemaakt en dat niet is gebleken van het bijhouden van uren en omzetten gericht op een bonus.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat de overeengekomen berekening van het variabele loon (een derde van de omzet minus het vaste loon) als uitgangspunt geldt. AGH heeft nagelaten voldoende bewijs te leveren voor haar verweer. Er wordt uitgegaan van een totale gedeclareerde omzet van € 224.840,70, waarvan een derde (€ 74.946,89) als variabel loon geldt. Na aftrek van het vaste loon (€ 52.499) resteert een verschuldigd bedrag van € 22.447,89 bruto. De vordering tot betaling van een derde van de omzet boven € 224.840,70 wordt afgewezen, omdat geen specifieke datum voor de vaststelling van betaalde omzet was overeengekomen en werknemer niet benadeeld is door de gebruikte datum. De wettelijke verhoging wordt toegekend en bepaald op 50% van het verschuldigde bedrag (€ 11.223,95 bruto), evenals de buitengerechtelijke kosten van € 999,58. De wettelijke rente over de

toegekende bedragen wordt toegewezen vanaf 11 september 2023 tot de dag van betaling.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 12-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1442

Zaaknummer: 10719072 \ CV EXPL 23-4131

Rechters: R.J.H. Otto

Advocaten: A.L. Stegeman en J.A. Houben-Timmermans

Wetsartikelen: 7:619 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster houdt zich onbereikbaar na ziekmelding. Werkgever stuurt waarschuwingen en heeft loonstop toegepast. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen of nalaten.

Feiten

Werkneemster is sinds 9 maart 2020 in dienst bij Meander als verzorgende plus. Omdat zij veel min-uren maakte, hebben in 2023 en 2024 diverse gesprekken plaatsgevonden. Op 30 januari 2024 stonden er nog 70 min-uren open. Toen is afgesproken dat zij intramuraal in een vast team zou werken. Zij kwam echter regelmatig niet opdagen en was onbereikbaar. Meander besloot daarom haar inzet bij het vaste team te stoppen. Na een verzoek op 2 mei 2024 om contact op te nemen, waarop geen reactie kwam, werd de loonbetaling stopgezet. Op 14/15 mei 2024 stuurde werkneemster per WhatsApp en e-mail het volgende bericht aan Meander: "Ik zou graag per vandaag ontslag willen nemen. Het lijkt me beter voor mij en voor jullie als organisatie. Aangezien ik toch na deze waarschuwing ontslag zou krijgen, bespaart dit het ontslagproces. Ik ben blij met jullie en de hulp die ik heb gekregen, maar ik moet eerst mezelf op de rit krijgen. Dit gaat niet langer zo." Meander twijfelde of werkneemster deze beslissing weloverwogen had genomen en besloot, in overleg met haar, haar ziek te melden. De loonstop werd met terugwerkende kracht opgeheven. Nadien bleef werkneemster echter onbereikbaar. Zowel Meander als de Arbodienst probeerde tevergeefs contact met haar op te nemen. Daarom werd per 28 juni 2024 de loonbetaling opgeschort. Bij brief van 25 juli 2024 werd haar verzocht vóór 30 juli 2024 contact op te nemen met de Arbodienst en Meander. Omdat zij dit niet deed, werd de loonbetaling stopgezet. In een brief van 15 augustus 2024 werd werkneemster verzocht contact op te nemen vóór 19 augustus 2024, met de waarschuwing dat anders verdere maatregelen zouden volgen. Werkneemster reageerde niet. Op 20 augustus 2024 gingen twee medewerkers van Meander naar haar huis. Zij was thuis en gaf aan dat zij griep had. Op 24 augustus 2024 deed Meander een laatste poging om werkneemster te laten reageren, maar zonder succes.

Meander verzoekt nu om ontbinding van de arbeidsovereenkomst, primair wegens

verwijtbaar handelen. Werkneemster heeft zich onbereikbaar gehouden en niet gereageerd op contactverzoeken, waardoor zij haar re-integratieverplichtingen niet is nagekomen. Zij is nooit gezien door een bedrijfsarts.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het ontbindingsverzoek geen verband houdt met een opzegverbod. Werkneemster is niet verschenen in de procedure en heeft de feiten van Meander niet betwist. De rechter gaat daarom uit van de juistheid hiervan. Meander heeft ondanks vele pogingen nauwelijks contact met werkneemster kunnen krijgen. Omdat zij zich onbereikbaar hield, heeft zij verwijtbaar gehandeld en is herplaatsing niet aan de orde. Meander heeft voldaan aan de vereisten van artikel 7:671b lid 5 BW door waarschuwingen en een loonstop toe te passen. Het overleggen van een deskundigenverklaring is in dit geval niet nodig. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de door Meander aangevoerde e-grond. Het gedrag van werkneemster wordt gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Omdat werkneemster zich onbereikbaar hield, kon Meander niet vaststellen of zij arbeidsongeschikt was en heeft werkneemster haar re-integratieverplichtingen niet nageleefd. Omdat haar gedrag leidde tot het einde van de arbeidsovereenkomst, hoeft geen rekening te worden gehouden met een opzegtermijn (artikel 7:671b lid 9 sub b BW). De arbeidsovereenkomst wordt per 30 januari 2025 ontbonden. Meander hoeft geen transitievergoeding te betalen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 23-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1061

Zaaknummer: 11363958 AZ VERZ 24-90

Rechters: R.P.J. Quaedackers

Advocaten: C.A.H. Lemmens

Wetsartikelen: 7:671b BW, 7:669 lid 1 sub e BW, 7:671b lid 5 BW en 7:671b lid 9 sub b BW

RECHTSPRAAK

Werknemer heeft niet zelf ontslag genomen, maar is ten onrechte op staande voet ontslagen. Berusting. Billijke vergoeding en transitievergoeding toegewezen.

Feiten

Werknemer is per 20 december 2023 bij T.B. Logistiek V.O.F. (hierna: werkgever) in dienst getreden. Deze arbeidsovereenkomst zou eindigen op 1 juni 2024. Na 1 juni 2024 heeft werknemer doorgewerkt, waardoor de arbeidsovereenkomst van rechtswege is voortgezet tot 11 november 2024. Werknemer was werkzaam als koerier. Op 24 juli 2024 heeft werkgever aan werknemer een brief gezonden waarin staat dat werknemer, na overleg, per 17 juli 2024 is ontslagen. De genoemde redenen voor ontslag zijn: herhaaldelijke misverstanden over de salarisberekening en het verspreiden van onjuiste informatie, een onvoldoende werktempo als pakketbezorger, meerdere verkeersboetes en aanzienlijke schade aan bedrijfsvoertuigen, oplopend tot minimaal € 10.000. Werknemer verzoekt de kantonrechter om werkgever te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding, transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging, achterstallig loon, vakantiegeld en vakantiedagen. Werknemer stelt dat er geen geldige reden is voor zijn ontslag.

Oordeel

Werkgever stelt dat werknemer zelf ontslag heeft genomen, maar deze stelling wordt in het geheel niet onderbouwd en staat haaks op de tekst van de ontslagbrief. De verklaringen die werkgever hierover ter zitting heeft gegeven, waren inconsequent en soms zelfs tegenstrijdig. De in de brief genoemde redenen komen ook niet overeen met de reden die werkgever later ter zitting gaf voor het beëindigen van het dienstverband. Volgens deze laatste stelling zouden partijen in juli 2024 in samenspraak hebben besloten het dienstverband te beëindigen, omdat werknemer geen nieuwe route wilde rijden. Ook dit is echter niet nader onderbouwd. De kantonrechter concludeert dat werkgever zijn stelling dat werknemer zelf ontslag heeft genomen, onvoldoende heeft onderbouwd. Daarom wordt geoordeeld dat werknemer ten onrechte is ontslagen. Werknemer is per direct ontslagen zonder toestemming van het UWV en zonder dat er sprake was van een rechtsgeldige dringende reden voor ontslag op staande

voet. Omdat de arbeidsovereenkomst ten onrechte door werkgever is opgezegd, heeft werknemer recht op een transitievergoeding en een gefixeerde schadevergoeding. Ook het verzoek om een billijke vergoeding wordt toegewezen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 4.000 bruto. Daarbij is onder meer rekening gehouden met het feit dat het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betrof, die op 11 november 2024 van rechtswege zou eindigen. Verder heeft werkgever onweersproken gesteld dat werknemer drie keer schade heeft gereden aan voertuigen van werkgever. Naar de kantonrechter begrijpt, vond de laatste schade kort voor het ontslag plaats en heeft dit geleid tot een verhoging van de verzekeringspremie voor werkgever. Ten slotte heeft werknemer tot het moment waarop de arbeidsovereenkomst is opgezegd, te weten 24 juli 2024, recht op loon, vakantiegeld en vakantiedagen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1815

Zaaknummer: 11302357 VZ VERZ 24-8044

Rechters: C.J. Frikkee

Advocaten: J.M. Eerkes

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:671 BW, 7:673 BW en 7:672 lid 10 BW

RECHTSPRAAK

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond vanwege verstoorde arbeidsrelatie tussen werkneemster en de vestigingsmanager van werkgever.

Feiten

Werkneemster is sinds november 2020 in dienst bij werkgeefster. Haar salaris bedraagt € 4.270,70 bruto per maand exclusief vakantietoeslag. Eind december 2022 is werkneemster uitgevallen vanwege ziekte. Zij is tot 6 december 2023 arbeidsongeschikt geweest. Werkgever is een bedrijf in de biotechnologische branche. Hij heeft twee vestigingen, één in vestigingsplaats 2 en één in vestigingsplaats 3. De heer A vertegenwoordigt werkgever in vestigingsplaats 3 en is daar de general manager. Tijdens de re-integratie van werkneemster trad A op als verzuimmanager. Vanaf dat moment zijn spanningen en fricties ontstaan tussen A en werkneemster en die zijn steeds verder opgelopen. Sinds 22 november 2024 is werkneemster op non-actief gesteld en verricht zij geen werkzaamheden meer voor werkgever. Werkgever verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de g-grond.

Oordeel

De kantonrechter komt tot het oordeel dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden. Tijdens de re-integratie van werkneemster ontstond na enige tijd een verstoring in de relatie tussen werkneemster en A. Werkneemster voert aan dat A zich heeft opgedrongen tijdens het re-integratietraject en geen ruimte heeft geboden voor haar herstel. Werkneemster heeft een zware operatieve ingreep moeten ondergaan. A probeerde werkneemster al te bellen toen zij nog maar net terug was van die operatie. Ook daarna bleef A opdringerig contact houden. Hij was wantrouwend, liet herhaaldelijk gesprekken escaleren en volgde adviezen van de bedrijfsarts niet op, aldus werkneemster. A herkent zich niet in het door werkneemster geschetste beeld. Hij probeerde er juist zo veel mogelijk voor werkneemster te zijn en de re-integratieregels strikt op te volgen. Werkgever erkent wel dat hij wat flexibeler had moeten zijn ten aanzien van de re-integratie. Hij heeft echter alles gedaan om de relatie te herstellen maar dat is volgens hem niet mogelijk gebleken, en dat verwijt hij werkneemster. De kantonrechter leidt uit de stukken af dat de verwachtingen over de re-integratie uiteenliepen

en dat dit al snel leidde tot spanningen over en weer. In deze procedure is niet gebleken dat één van hen hier in overwegende mate schuld aan heeft gehad. Volgens werkneemster liggen de spanningen met A nu achter haar. Alle incidenten die door werkgever worden aangevoerd en die los staan van het re-integratietraject (ten aanzien van reiskostenvergoeding, de arbeidstijden, de verlofuren, het werken op het lab) betreffen zuiver zakelijke kwesties en duiden volgens werkneemster niet op een vertrouwensbreuk. De kantonrechter gaat daar niet in mee. Werkneemster en A hebben met behulp van verschillende mediations geprobeerd het conflict op te lossen en de spanningen weg te nemen, maar kennelijk is dat niet gelukt. Volgens werkneemster kan zij haar werk ook verrichten zonder contact te hebben met A. De kantonrechter gaat daar ook niet in mee. Het is niet aannemelijk dat werkneemster in haar werkzaamheden geen contact hoeft te hebben met A. A staat aan het hoofd van werkgever in vestigingsplaats 3 en werkneemster kan daarom simpelweg niet om A heen, ook al zou zij dat graag anders zien. De arbeidsovereenkomst van werkneemster wordt ontbonden per 1 april 2025.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:517

Zaaknummer: 11417792 UE VERZ 24-358

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: A.M.P.J.H. Sauvé en R.J.C. Bindels

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Grensoverschrijdend gedrag. Geen verwijtbaar handelen van werkneemster, werkgever heeft wel ernstig verwijtbaar gehandeld. Ontbinding op de g-grond en billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is sinds 1 november 2021 in dienst bij de gemeente Pijnacker-Nootdorp (hierna: de gemeente), laatstelijk in de functie van afdelingshoofd bedrijfsvoering. In haar rol als afdelingshoofd bedrijfsvoering geeft werkneemster leiding aan vijf teams. Op 15 juni 2023 heeft een als regulier overleg gepland gesprek plaatsgevonden tussen de gemeentesecretaris en werkneemster. In dit gesprek heeft de gemeentesecretaris werkneemster geïnformeerd over (door de vertrouwenspersonen ontvangen) signalen/meldingen van medewerkers die zich bij werkneemster onveilig zouden voelen door haar gedrag. De gemeente heeft onderzoeksbureau BING de opdracht gegeven om onderzoek te doen naar de gegrondheid van de signalen over vermeende omgangsvormen door werkneemster. Op 18 september 2024 heeft BING het onderzoeksrapport uitgebracht. BING heeft vastgesteld dat er geen feitelijke grondslag is voor het overgrote deel van de signalen van vermeende ongewenste omgangsvormen door werkneemster. Op 27 september 2024 heeft de gemeente werkneemster per e-mail geschreven dat uit het onderzoek van BING weliswaar niet volgt dat zij zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie, intimidatie, agressie, geweld of pesten, maar wel dat een groot aantal medewerkers negatief heeft verklaard over het gedrag van werkneemster, waarmee zij een bepalende rol heeft gehad in de ontstane situatie. De gemeente verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-grond, dan wel de d-grond, dan wel de g-grond, dan wel de h-grond dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de gedragingen die werkneemster worden verweten separaat noch in samenhang kunnen worden aangemerkt als (ernstig) verwijtbaar handelen. Uit het rapport van BING komt naar voren dat werkneemster zakelijk en direct is, met een bepaalde toon spreekt en zich openlijk uitspreekt over zaken die volgens haar niet goed verlopen. Zelf omschrijft werkneemster zich als iemand die principieel en stringent kan

overkomen. Op het eerste gezicht hoeven dit geen slechte eigenschappen te zijn voor een afdelingshoofd dat deel uitmaakt van een MT en het GMT, maar het kan door medewerkers die met of voor werkneemster werkten niet altijd als prettig zijn ervaren, zeker omdat dit kennelijk niet aansloot bij de manier waarop men binnen de gemeente gewend was met elkaar om te gaan. Met de directe communicatiewijze en manier van leidinggeven die werkneemster erop nahield, zullen (enkele) medewerkers dan ook ongetwijfeld moeite hebben gehad, zoals ook volgt uit het onderzoeksrapport, maar op zichzelf is een dergelijke manier van communiceren en leidinggeven, mits binnen redelijke grenzen, niet verwijtbaar. De kantonrechter concludeert uit het rapport van BING dat werkneemster deze grenzen niet heeft overschreden, althans dat is onvoldoende gebleken. Daarnaast kan uit het BING-rapport geenszins worden afgeleid dat werkneemster zelf (ook) problemen ervoer in de samenwerking met de gemeentesecretaris en de (overige) (G)MT-leden, noch dat zij niets heeft ondernomen om de samenwerking te verbeteren. De kantonrechter is daarnaast van oordeel dat de door de gemeente aangevoerde feiten en omstandigheden geen ontslag wegens disfunctioneren rechtvaardigen. Los van de vraag of de gemeente aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster door haar gedrag en communicatiestijl niet in staat is effectief leiding te geven en een prettige werkomgeving te bevorderen (en daarmee volgens de gemeente inhoudelijk ongeschikt is voor de functie van afdelingshoofd), is niet gebleken dat de gemeente werkneemster voldoende de gelegenheid heeft gegeven om haar functioneren te verbeteren. De kantonrechter is met de gemeente van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen inmiddels duurzaam is verstoord. De stukken en de opstelling van partijen overziende, acht de kantonrechter een terugkeer van werkneemster bij de gemeente en een vruchtbare samenwerking tussen hen niet realistisch. Zo bestaat – zo is tijdens de zitting opnieuw duidelijk geworden – tussen werkneemster en de gemeentesecretaris een groot verschil van inzicht over de manier waarop werkneemster zich jegens medewerkers heeft gedragen en de mate van zorgvuldigheid die de gemeente in acht heeft genomen vanaf het moment dat zij van signalen over het gedrag van werkneemster op de hoogte raakte. De standpunten hierover lopen dusdanig uiteen dat de kantonrechter mediation tussen hen inmiddels een gepasseerd station acht. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst per 1 mei 2025. De kantonrechter is van oordeel dat de gemeente ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. De gemeente moet aan werkneemster een billijke vergoeding ter hoogte van € 85.000 bruto betalen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:2101

Zaaknummer: 11427395 \ RP VERZ 24-50699

Rechters: N.F.H. van Eijk

Advocaten: M.C.J. van den Brekel en P.A.S. Andela

Wetsartikelen: 7:669 BW

RECHTSPRAAK

Hebben werknemers het relatie- en concurrentiebeding overtreden?

Feiten

Werknemer 1 is op 21 juni 2022 in dienst getreden bij werkgever in de functie van 'company consultant'. Het dienstverband is bij aanvang aangegaan voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is onder andere een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Er is een boete gesteld op overtreding van de bedingen. Op 29 november 2022 is de functie van werknemer 1 bij addendum op de arbeidsovereenkomst gewijzigd naar locatiemanager. Bij addendum van 19 juni 2023 is de functie van werknemer 1 gewijzigd naar 'trading manager enforcement'. In het door werkgever en werknemer 1 ondertekende addendum is een concurrentie-, relatie- en antironselbeding opgenomen. Vanaf 1 november 2023 is de functie gewijzigd naar 'consultant enforcement detachering boa'. Werknemer heeft zijn functie op 29 augustus 2024 per 1 oktober 2024 opgezegd. Werknemer 2 is op 5 juli 2022 in dienst getreden bij werkgever in de functie van 'human consultant'. Het dienstverband is bij aanvang aangegaan voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst van werknemer 2 is een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding opgenomen, waaraan een boetebeding is gekoppeld. De functie van werknemer 2 is een aantal malen gewijzigd. In april 2024 heeft werknemer 2 aangegeven dat hij niet meer op zijn plek zat bij zijn werkgever. Werkgever en werknemer 2 hebben op 21 mei 2024 een vaststellingsovereenkomst gesloten. In deze vaststellingsovereenkomst is vastgelegd dat werknemer 2 met ingang van 30 juni 2024 uit dienst zou treden. In de vaststellingsovereenkomst is overeengekomen dat het concurrentiebeding en/of relatiebeding inclusief de boetes onverminderd van kracht blijft. Werknemers hebben op 1 oktober 2024 een bv opgericht. De advocaat van werkgever heeft bij brief van 4 oktober 2024 aangegeven dat de bv als directe concurrent te beschouwen is en werknemers gesommeerd tot het staken van concurrerende activiteiten. Werknemers vorderen in kort geding een voorlopig oordeel dat er geen sprake is van een rechtsgeldig concurrentie- en/of relatiebeding.

Oordeel

Werknemer 1 heeft wel aangevoerd dat de met hem overeengekomen functiewijziging

beschouwd moet worden als een ingrijpende functiewijziging waardoor het concurrentie- en het relatiebeding zwaarder zijn gaan drukken. Werknemer 1 heeft echter onvoldoende gesteld om in kort geding aan te kunnen nemen dat de ingrijpende wijziging ook een zwaarder drukken van het concurrentie- en relatiebeding tot gevolg heeft gehad. Het beroep op dwaling (ten aanzien van het recht) van werknemer 2 wordt gepasseerd. Er was geen sprake van een onjuiste voorstelling van zaken. De concurrentiebedingen zijn dan ook rechtsgeldig overeengekomen. Partijen twisten over de vraag of het concurrentiebeding is overtreden. Ze zijn zowel schriftelijk als op de zitting uitgebreid ingegaan op wat de markt inhoudt, welke thema's daarbinnen te onderscheiden zijn en welke functies en functiebenamingen daarbinnen gehanteerd worden. Partijen hebben de kantonrechter meerdere functieprofielen, e-mails, whatsappberichten en vacatureoverzichten toegezonden. De kantonrechter heeft geconstateerd dat partijen het over vrijwel geen enkel onderwerp eens zijn. Bij deze stand van zaken is het nodig om nader feitenonderzoek te verrichten en nadere bewijslevering op te dragen om de vorderingen van werknemers te kunnen beoordelen. Daarvoor is geen plaats in een kort geding. In het kader van de beoordeling van het verzoek tot gehele of gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding en relatiebeding gaat de kantonrechter uit van de (in dit kort geding dus hypothetische) situatie dat beide vennootschappen wel concurrent van elkaar zijn. De kantonrechter ziet aanleiding om het concurrentiebeding van werknemer 1 gedeeltelijk te schorsen. Werknemer 2 heeft een concurrentiebeding met een reikwijdte van 30 kilometer gerekend vanaf het vestigingsadres van werkgever. Werknemer 1 had bij aanvang van zijn dienstverband een concurrentiebeding met eenzelfde reikwijdte. De reikwijdte van het concurrentiebeding van werknemer 1 is bij addendum van 19 juni 2023 aangepast naar 80 kilometer vanaf de standplaats(en) van werknemer. Op dat moment vond een wijziging naar een leidinggevende functie plaats. Zowel werknemer 1 als werknemer 2 was op het moment van uitdiensttreding al enige tijd werkzaam in een uitvoerende functie. Werkgever heeft niet uitgelegd waarom zijn belangen in geval van werknemer 1 een uitgebreidere reikwijdte rechtvaardigen dan in geval van werknemer 2. Daarbij weegt mee dat het concurrentiebeding van werknemer 2 nog bij het einde van de arbeidsovereenkomst is bevestigd in de vaststellingsovereenkomst en dus van vrij recente datum is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:475

Zaaknummer: 11392671/VV EXPL 24-98 (E)

Rechters: A. Zander

Advocaten: Y.M. van Vliet en W.J. Nijland

Wetsartikelen: 7:653 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet van de directeur vernietigd. Zelfstandig tegenverzoek werkgever tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- en i-grond. Beslissing wordt aangehouden.

Feiten

Werknemer is sinds 1 november 2020 in dienst bij werkgever in de functie van directeur met een loon van € 6.940 bruto per maand. Hij is tevens bestuurder en enig aandeelhouder van bedrijf 1. In 1986 is werknemer met een voormalig compagnon een vennootschap onder firma gestart. Deze vof is in 1998 omgezet in een vennootschap bestaande uit meerdere bedrijven, waaronder werkgever en bedrijf 1. Op verschillende momenten zijn de aandelen van deze vennootschap van eigenaar gewisseld. In deze zaak staat het ontslag op staande voet van werknemer op 23 juli 2024 centraal. Werkgever stelt dat er sprake is van een dringende reden voor ontslag omdat werknemer stelselmatig privé-uitgaven heeft geboekt op de rekening van werkgever. Dit bedrag is volgens werkgever opgelopen tot meer dan € 200.000. Werknemer is het met het ontslag op staande voet niet eens, hij voert meerdere verweren. Zo is volgens hem het ontslag gegeven door een onbevoegd persoon, ontbreekt de dringende reden en is het ontslag niet onverwijld gegeven. Werkgever heeft voor het geval het ontslag op staande voet wordt vernietigd een verzoek gedaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verwijtbaar handelen, dan wel een verstoorde arbeidsrelatie of de zogenoemde i-grond. Werkgever verzoekt tevens het betalen van een gefixeerde schadevergoeding en het betalen van een boete voor het niet of te laat inleveren van bedrijfseigendommen door werknemer.

Oordeel

Naar aanleiding van hetgeen partijen op de mondelinge behandeling hebben aangevoerd en toegelicht met betrekking tot het ontslag op staande voet, heeft de kantonrechter om nadere inlichtingen verzocht. Werkgever is in de gelegenheid gesteld inzage te geven in het boekhoudprogramma ten einde te onderbouwen dat werknemer zelf de boekingen deed, maar daarmee ook dat degene die de administratie en de boekhouding voerde deze niet deed en aldus niet al gedurende lange tijd op de hoogte was van deze privéboekingen. Dit in het kader

van het verweer van werknemer dat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Daarnaast is werknemer in de gelegenheid gesteld zich bij akte uit te laten over de door werkgever als privé-uitgaven bestempelde posten, gelet op zijn verweer dat de door hem gestelde privé-uitgaven niet allemaal ten behoeve van hemzelf zijn gedaan, waarmee hij ook het bestaan van een dringende reden betwist. Ten aanzien van het ontslag op staande voet oordeelt de kantonrechter dat dit niet onverwijld is gegeven en dat het ontslag op staande voet daarom wordt vernietigd. Werknemer heeft recht op loon, omdat de arbeidsovereenkomst nog voortduurt. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt toegewezen. De zelfstandige tegenverzoeken van werkgever die betrekking hebben op het betalen van een gefixeerde schadevergoeding en het betalen van een boete voor het niet of te laat inleveren van bedrijfseigendommen worden afgewezen. Gelet op de omvang van de gevorderde schadevergoeding, het feit dat werkgever jarenlang (in ieder geval ook) het bedrijf van werknemer was en vooralsnog voor de kantonrechter onduidelijk is wie welke bemoeienissen had binnen werkgever voordat degene die de administratie voerde in 2024 binnen het bedrijf kwam, acht de kantonrechter zich nog onvoldoende geïnformeerd voor de overige nog aanhangige verzoeken. Er zal daarom een nieuwe mondelinge behandeling worden bepaald om te bespreken hoe de dagelijkse leiding binnen werkgever eruitzag in de afgelopen jaren. Onder andere zal worden besproken met wie uitgaven zoals bonussen werden besproken.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 14-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:1244

Zaaknummer: 11301156 \ HA VERZ 24-131

Rechters: W. van der Boon

Advocaten: H.J. van Amerongen en M.A.M. Lem

Wetsartikelen: 6:162 BW; 7:611 BW; 7:625 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Verplichte opleiding. Transportbedrijf mocht studiekosten voor de nascholing voor het behouden van code 95 rechtsgeldig met zijn oud-werknemers verrekenen, nu voldaan is aan de uitzonderingssituatie voor beroepskwalificaties.

Feiten

Werkgeefster is een transportbedrijf dat zich bezighoudt met nationaal en internationaal vervoer over de weg. Zij heeft ongeveer 2.200 chauffeurs in dienst. Op de arbeidsovereenkomsten van deze chauffeurs is de Cao Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen 2023 (hierna: de cao) van toepassing. In artikel 43 en 45 CAO zijn studiekostenregelingen opgenomen. Op grond van deze artikelen mag de werkgever zijn werknemers een studiekostenbeding voorleggen ten aanzien van scholing indien de opleiding niet wordt gevolgd in opdracht van de werkgever (uitzondering 1) of op grond van een voor de werkgever geldende wettelijke verplichting (uitzondering 2). In onderhavige zaak hebben oud-werknemers van werkgeefster samen met FNV vorderingen ingesteld die zien op het studiekostenbeding dat werkgeefster met deze oud-werknemers is overeengekomen. Op grond van deze bedingen mocht werkgeefster na het einde van het dienstverband de kosten voor nascholing voor het behoud van een beroepskwalificatie voor vrachtwagenchauffeurs (code 95) verrekenen. In onderhavige procedure stellen de oud-werknemers zich op het standpunt dat de studiekostenbedingen op grond van artikel 7:611a lid 4 BW nietig zijn. Verder menen zij dat werkgeefster de studiekostenbedingen ook op grond van de CAO niet mocht afsluiten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak niet om de kosten voor het behalen van code 95, maar enkel om de kosten die worden gemaakt voor de nascholing. Hoewel het bezit van een geldige code 95 en dus ook de scholing voor (het behouden van) code 95 noodzakelijk is voor de uitvoering van de functie en daarmee sprake is van scholing in de zin van het eerste lid van artikel 7:611a BW, is hier volgens de kantonrechter de uitzonderingssituatie als bedoeld in de Richtlijn transparante en voorspelbare

arbeidsvoorwaarden (hierna: de Richtlijn) en de wetsgeschiedenis van toepassing. Volgens overweging 37 van de Richtlijn heeft de verplichting van de werkgever om de scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie kosteloos aan te bieden namelijk geen betrekking op beroepsopleidingen of opleidingen die werknemers verplicht moeten volgen voor het verkrijgen, behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie, zolang de werkgever niet verplicht is deze aan te bieden aan de werknemer op grond van het Unierecht of het nationale recht of een cao. In onderhavige zaak gaat het om zo'n beroepskwalificatie. Op grond van de Richtlijn vakbekwaamheid en de Regeling vakbekwaamheid kan en mag een beroepschauffeur niet werken zonder in het bezit te zijn van een geldige code 95. Bovendien betreft dit een startkwalificatie. Een beroepschauffeur moet al bij eerste aanvang van de werkzaamheden beschikken over een geldige code 95. Dat er, zoals FNV en de oud-werknemers stellen, zowel in de Richtlijn vakbekwaamheid als in de Regeling vakbekwaamheid een onderscheid wordt gemaakt tussen de basiskwalificatie (het behalen van code 95) en de nascholing (het behouden van code 95) maakt niet dat de uitzonderingssituatie voor beroepsopleidingen hier niet geldt. Werkgeefster stelt daarover terecht dat uit overweging 37 van de Richtlijn volgt dat de uitzonderingssituatie niet is beperkt tot verplichte opleidingen voor het verkrijgen van een beroepskwalificatie, maar dat daaronder uitdrukkelijk (ook) het behouden of vernieuwen van een beroepskwalificatie valt. Nu de uitzonderingssituatie van toepassing is, moet nog worden beoordeeld of er niet (alsnog) een verplichting bij Unierecht, nationaal recht of cao bestaat. De kantonrechter stelt vast dat er geen verplichting bij Unierecht of nationaal recht is. Uit de cao volgt bovendien geen verplichting tot het kosteloos aanbieden van de scholing voor het behouden van code 95. De cao vermeldt alleen een verplichting tot het vergoeden van de kosten ingeval scholing wordt gevolgd voor het behouden van code 95. Dat betekent dus niet meer dan dat werkgeefster haar werknemers in staat moet stellen om de benodigde scholing voor het behouden van code 95 te volgen en verplicht is de kosten daarvan te vergoeden. Het beroep op nietigheid van de studiekostenregeling op grond van artikel 7:611a lid 4 BW slaagt niet. Ook het beroep op nietigheid op grond van (de uitzonderingssituaties in) de cao slaagt niet. Hiervoor is immers vastgesteld dat geen sprake is van een voor werkgeefster geldende wettelijke verplichting. Ook is niet gebleken dat de oud-werknemers de scholing in opdracht van werkgeefster volgden. De eindconclusie is dan ook dat werkgeefster de kosten van nascholing voor het behouden van code 95 mocht verrekenen. De vorderingen van FNV en de oud-werknemers worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 08-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:293

Zaaknummer: 10872672 \ CV EXPL 24-110

Rechters: S. Slijkhuis

Advocaten: J.H. Mastenbroek, mr. H.B. de Hek en mr. J. van Elven

Wetsartikelen: 7:611a lid 1,2 en 4 BW

RECHTSPRAAK

Werkneemster zegt op zonder inachtneming van de opzegtermijn. Verzoek werkgeefster tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen wegens ernstig verwijtbaar handelen werkgeefster. Artikel 21 Rv: het volledig en naar waarheid aanvoeren van de van belang zijnde feiten.

Feiten

Werkneemster treedt met ingang van 1 november 2023 voor bepaalde tijd in dienst van werkgeefster (hierna: De Kastanjeboom) in de functie van leidinggevende bediening tegen een brutomaandsalaris van € 2.563,44 vermeerderd met vakantietoeslag en emolumenten. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van 12 maanden en kan tussentijds worden opgezegd, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Op 4 juni 2024 zegt De Kastanjeboom de arbeidsovereenkomst mondeling per direct op. De Kastanjeboom komt terug op haar opzegging en stuurt op 9 juni 2024 aan werkneemster een concept-VSO waarbij de arbeidsovereenkomst eindigt op 31 juli 2024 met wederzijds goedvinden. Werkneemster maakt bezwaar tegen de reden van beëindiging. Werkneemster meldt zich ziek. De Kastanjeboom reageert met de mededeling dat werkneemster nevenwerkzaamheden verricht hetgeen gevolgen heeft voor haar loonbetaling en haar is verzocht dat zij deze werkzaamheden staakt en opgave doet van deze inkomsten, opdat die met het loon kunnen worden verrekend. Een alternatieve oplossing kan volgens De Kastanjeboom zijn dat werkneemster zich per omgaand hersteld meldt waarna zij de arbeidsovereenkomst per direct opzegt. De Kastanjeboom zal haar in dat geval niet aan de opzegtermijn houden. De Kastanjeboom betaalt het loon over de maanden augustus en september 2024 niet. Werkneemster maakt wederom bezwaar tegen de verrekening/opschorting van het loon en betwist dat zij een vergoeding ontvangt voor nevenwerkzaamheden. Zij heeft een voorstel gedaan voor een aangepaste vaststellingsovereenkomst. Via WhatsApp bericht De Kastanjeboom dat zij geen reactie heeft ontvangen en dat het contract afloopt op 31 oktober 2024 en niet wordt verlengd. Werkneemster bericht op 1 oktober 2024 per WhatsApp dat het haar duidelijk is geworden dat ze er niet uitkomen en dat zij per ingang van die dag de arbeidsovereenkomst opzegt zodat het loon over november niet ook nog ter sprake hoeft te

komen. De Kastanjeboom verzoekt werkneemster te veroordelen tot betaling van een gefixeerde vergoeding van € 5.537,03 en tot betaling van de buitengerechtelijke incassokosten van € 901,85.

Oordeel

De Kastanjeboom heeft in haar verzoekschrift niet voldaan aan de in artikel 21 Rv neergelegde verplichting om de voor de beslissing van belang zijnde feiten volledig en naar waarheid aan te voeren. De gemachtigde van De Kastanjeboom heeft ervoor gekozen om alleen zijn deel van de correspondentie met de toenmalige gemachtigde van werkneemster over te leggen, hetgeen geen volledig beeld oplevert. De stelling in het verzoekschrift dat De Kastanjeboom “alleen maar kan gissen naar de redenen die werkneemster ertoe heeft gebracht om de arbeidsovereenkomst op 1 oktober 2024 per direct op te zeggen” is in het licht van de voorgeschiedenis tussen partijen als weinig waarachtig aan te merken. Vast staat dat werkneemster haar arbeidsovereenkomst een maand te vroeg heeft opgezegd. Zij is daarom in beginsel aan De Kastanjeboom een gefixeerde schadevergoeding van een maand loon verschuldigd. De kantonrechter is echter van oordeel dat de aanspraak op de gefixeerde schadevergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Het geschil tussen partijen is begonnen doordat De Kastanjeboom op 4 juni 2024 de arbeidsovereenkomst onregelmatig heeft opgezegd, vervolgens deze opzegging heeft vervangen door een voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst per 31 juli 2024, waarbij het loon werd verrekend met onduidelijke schadeposten van De Kastanjeboom. In een situatie waarin de werkgever zelf streeft naar een zo snel mogelijke beëindiging van het dienstverband en hem in dat kader ernstig verwijtbaar handelen kan worden verweten door de hiervoor beschreven handelwijze, is het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat diezelfde werkgever aanspraak maakt op een vergoeding voor het niet in acht nemen van de opzegtermijn door de werknemer. Daarbij komt ook dat De Kastanjeboom in een brief van 21 augustus 2024 een voorstel heeft gedaan dat De Kastanjeboom werkneemster niet aan de opzegtermijn zal houden indien zij zich hersteld meldt en de arbeidsovereenkomst per direct opzegt. Gelet echter op de voorgeschiedenis tussen partijen heeft werkneemster het door De Kastanjeboom geboden “alternatief” in redelijkheid mogen begrijpen als een aanbod om snel te vertrekken, van welk aanbod zij gebruik heeft gemaakt.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1265

Zaaknummer: 1142546

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: Stichting Achmea Rechtsbijstand

Wetsartikelen: 21 Rv en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Verstekzaak. Ontslag op staande voet houdt geen stand wegens ontbreken dringende reden. Billijke vergoeding, gefixeerde schadevergoeding en transitievergoeding toewijsbaar.

Feiten

Werkneemster is op 9 april 2024 in dienst getreden bij werkgever als algemeen medewerkster schoonheidssalon. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd tot 9 oktober 2024. Het salaris bedroeg € 1.699,12 bruto per maand op basis van een werkweek van 24 uur. Op 23 juli 2024 heeft werkgever aangegeven dat werkneemster niet meer terug hoefde te komen omdat zij niet goed zou functioneren. De gemachtigde van werkneemster heeft bij brief van 21 augustus 2024 verzocht om het onterecht gegeven ontslag op staande voet in te trekken en haar weer toe te laten tot haar werkzaamheden. Werkgever heeft niet gereageerd. Werkneemster verzoekt voor recht te verklaren dat zij ter zake van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen verwijt kan worden gemaakt en dat voortzetting redelijkerwijs niet van haar kon worden geleverd. Ze verzoekt werkgever te veroordelen tot betaling van de diverse vergoedingen.

Oordeel

Werkgever verschijnt niet in de procedure. De verzoeken van werkneemster zijn niet weersproken wat betekent dat de verzoeken kunnen worden toegewezen, tenzij deze de kantonrechter ongegrond of onrechtmatig voorkomen. Dat werkgever werkneemster op 23 juli 2024 heeft aangegeven dat zij niet meer terug hoefde te komen omdat zij niet goed zou functioneren, is niet weersproken. De kantonrechter kwalificeert deze mededeling als een ontslag op staande voet. Het eventueel niet goed functioneren van werkneemster is geen dringende reden voor ontslag. Werkneemster berust in het gegeven ontslag op staande voet. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen is geëindigd met ingang van 23 juli 2024. De verzoeken die werkneemster ter beoordeling aan de kantonrechter voorlegt, betreffen vooral de financiële aanspraken die zij al dan niet geldend kan maken als gevolg van het gegeven ontslag op staande voet. Werkgever wordt veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 2.500. Ook de verzochte vergoeding wegens onregelmatige

opzegging zal worden toegewezen, omdat is opgezegd tegen een eerdere dag dan die tussen partijen geldt. De verzochte wettelijke verhoging over de gefixeerde schadevergoeding wordt afgewezen. De wettelijke verhoging is alleen verschuldigd over loon. Gefixeerde schadevergoeding is geen loon. Het verzoek om werkgever te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding wordt toegewezen. De verzochte verklaring voor recht wordt afgewezen omdat de kantonrechter alleen kan beoordelen of het gegeven ontslag op staande voet rechtsgeldig was. Wat zich verder tussen partijen heeft afgespeeld, kan de kantonrechter niet beoordelen. Voortzetting van de arbeidsovereenkomst is niet aan de orde gelet op het gegeven ontslag op staande voet, zodat niet voor recht kan worden verklaard dat van werknemers in redelijkheid niet kon worden gevergd om het dienstverband voort te zetten. Dat duidt op een opzegging van haar kant, waar geen sprake van is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 09-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:476

Zaaknummer: 11302274 \ AZ VERZ 24-58

Rechters: Zander

Advocaten: A.C. van Langen

Wetsartikelen: 7:672 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:678 BW

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet. Voorwaardelijk tegenverzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst afgewezen.

Feiten

Werkneemster is op 15 november 2023 in dienst getreden bij Polygon Nederland B.V. (hierna: Polygon) in de functie van 'medewerkster reconditionering III' op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Per 15 juni 2024 is deze overeenkomst omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het laatstelijk verdiende loon bedroeg € 2.690,65 bruto per maand. De Cao Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf is van toepassing. Op 27 augustus 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld. Polygon heeft werkneemster op 30 augustus 2024 een officiële waarschuwing gegeven per (zakelijke) e-mail en via AFAS, omdat zowel de arbodienst als zijzelf haar na haar ziekmelding niet kon bereiken. Aan een aansluitend verzoek om zich te melden op de vestiging heeft werkneemster ook geen gevolg gegeven. Op 2 september 2024 heeft Polygon geconstateerd dat werkneemster tijdens haar ziekte gebruik heeft gemaakt van de bedrijfsbus. Omdat Polygon ook naar aanleiding van de eerste officiële waarschuwing nog geen contact met werkneemster heeft kunnen krijgen, heeft zij op 2 september 2024 het loon stopgezet en heeft zij de bedrijfsbus teruggevorderd. Polygon heeft vervolgens zonder medeweten van werkneemster de bedrijfsbus opgehaald. Na een telefonisch contact tussen werkneemster en de HR-adviseur is een teamsgesprek ingepland. Werkneemster belt niet in maar reageert per Whatsapp met de vraag wanneer het gesprek zou gaan plaatsvinden. Op 10 september 2024 wordt werkneemster op staande voet ontslagen wegens het niet komen opdagen op het gesprek, het herhaaldelijk afspraken niet nakomen en het weigeren om contact op te nemen. Omdat werkneemster in de periode van 9 september tot 23 september 2024 wegens verlof in het buitenland verbleef, heeft zij van deze brief pas later kennisgenomen. Werkneemster verzoekt vernietiging, wedertewerkstelling en achterstallig salaris. Polygon heeft een (voorwaardelijk) tegenverzoek ingediend.

Oordeel

Ten aanzien van het ontslag op staande voet wordt het geschil tussen partijen afgebakend door de in de ontslagbrief genoemde redenen. De kantonrechter overweegt dat er geen sprake

is van een dringende reden die een ontslag op staande voet rechtvaardigt. Niet in geschil is dat werkneemster zich op 27 augustus 2024 heeft ziekgemeld. Uit de stukken blijkt dat zij op 2 september 2024 telefonisch contact heeft opgenomen met haar leidinggevende. Daarbij is naar het oordeel van de kantonrechter vast komen te staan dat werkneemster zich in dit telefoongesprek heeft beter gemeld. Polygon heeft deze vaststelling onvoldoende gemotiveerd betwist. Uitgaande van de betermelding op 2 september 2024 betekent dit concreet dat werkneemster gedurende haar ziekteverlof in totaal drie werkdagen onbereikbaar zou zijn geweest voor Polygon en de arbodienst. Werkneemster heeft gemotiveerd weersproken dat zij volledig onbereikbaar was. Zij heeft aangevoerd dat zij uitsluitend onbereikbaar is geweest op haar werktelefoon omdat de oplader defect was, maar dat zij op haar privételefoon wel steeds bereikbaar is geweest. Dat de correspondentie aanvankelijk uitsluitend via de werktelefoon van werkneemster verliep, heeft er volgens haar toe geleid dat zij de officiële waarschuwing van 30 augustus 2024 (verstuurd naar de zakelijke mail en opgenomen in AFAS en het personeelsdossier) niet heeft gelezen en dat zij het Whatsapp-bericht van de leidinggevende van 1 september 2024 te laat heeft gezien. Hetzelfde geldt voor de afwezigheid van werkneemster bij het Teamsgesprek van 6 september 2024. Hoewel de verminderde bereikbaarheid werkneemster in zekere zin kan worden aangerekend en van haar verwacht mocht worden dat zij dit beter had georganiseerd, is dit in de gegeven omstandigheden van onvoldoende gewicht om een dringende reden voor ontslag op staande voet te vormen. Het ontslag op staande voet wordt vernietigd. In het tegenverzoek oordeelt de kantonrechter dat geen van de door Polygon aangedragen omstandigheden – niet afzonderlijk en ook niet in onderlinge samenhang bezien – leiden tot een voldragen e-, g- en h-grond, wat betekent ook de i-grond geen redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst oplevert.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 31-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:626

Zaaknummer: 11384776 \ EJ VERZ 24-648

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:625 BW; 7:626 BW; 7:629 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:677 BW

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet wegens het wegnemen van geld uit de kluis van werkgeefster. Werknemer stelt dat zijn handelen voortkwam uit ziekte, zijnde een psychische (gok)stoornis.

Feiten

Werknemer is sinds 25 november 2013 in dienst bij Praxis Doe-het-zelf Center B.V. (hierna: Praxis). Hij was laatstelijk werkzaam in de functie van afdelingsverantwoordelijke Vvrkoop met een loon van € 2.627,24 bruto per maand, 8% vakantiegeld en overige emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst tussen partijen is de 'cao voor personeel werkzaam in de doe-het-zelfbranche' en de 'Arbeidsvoorwaardenregeling voor Winkelmedewerkers' van toepassing. Ook zijn de 'Huisregels winkels' en de 'Ondernemingscode' van toepassing. In de 'Huisregels winkels' is opgenomen dat als na onderzoek wordt geconstateerd dat de werknemer fraude heeft gepleegd, de werknemer wordt ontslagen. In de 'Ondernemingscode' is opgenomen dat Praxis van haar medewerkers integriteit en eerlijkheid verwacht en dat schending hiervan kan leiden tot beëindiging van het dienstverband. Praxis heeft aan de hand van de camerabeelden geconcludeerd dat werknemer in de periode van april tot en met augustus 2024 ten minste € 8.000 heeft weggenomen. Werknemer erkent dat hij ten minste € 8.000 van Praxis heeft verduisterd, maar hij stelt dat zijn handelen voortkwam uit ziekte, zijnde een psychische (gok)stoornis. Praxis had hem vanuit goed werkgeverschap en de zorgplicht voor haar werknemers naar de bedrijfsarts moeten verwijzen in plaats van hem op staande voet te ontslaan. Werknemer verzoekt een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en niet onverwijld is gegeven. Hij verzoekt om toekenning van een billijke vergoeding (€ 71.348,06 bruto), een transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Praxis verzoekt naast een verklaring voor recht werknemer te veroordelen tot een betalingsregeling.

Oordeel

De kantonrechter verwierpt het standpunt van werknemer dat de opzegging niet onverwijld zou hebben plaatsgevonden. Tussen het afronden van het onderzoek en het confronteren van werknemer met de bevindingen zijn vier dagen verstreken, waarin ook nog een weekend was

inbegrepen. Nu op Praxis de verplichting rust om zorgvuldig te handelen en gelet op de omschreven gang van zaken, heeft zij voldoende voortvarend gehandeld. Dat werknemer geldbedragen uit de kluis heeft weggenomen en zich wederrechtelijk heeft toegeëigend is evident strijdig met de 'Huisregels winkels' en de 'Ondernemingscode'. Dit handelen is naar het oordeel van de kantonrechter zo ernstig van aard dat dit kwalificeert als een dringende reden voor het gegeven ontslag op staande voet. Werknemer heeft aangevoerd dat zijn handelen voortkwam uit ziekte, zijnde de psychische (gok)stoornis waaraan hij lijdt (een DSM-5 diagnose). Tussen partijen is niet in geschil dat Praxis niet op de hoogte was van de gokverslaving van werknemer. Pas toen hij door Praxis werd geconfronteerd met de uitkomsten van het door Praxis uitgevoerde onderzoek, heeft hij erkend dat hij geld uit de kluis heeft gestolen om mee te gokken. Bij een gokverslaving kan er sprake van zijn dat iemands denken, willen, oordelen en doelgericht handelen daardoor zo ingrijpend worden beïnvloed, dat betrokkene zijn handelen niet of in verminderde mate kan worden toegerekend, omdat zijn stoornis dat handelen in overwegende mate beheerst. Daarvoor is dan wel vereist dat de verslaving gepaard gaat met of voortvloeit uit (andere) psychische stoornissen, waardoor betrokkene niet meer of in mindere mate in staat moet worden geacht zijn wil in vrijheid te bepalen. Gesteld noch gebleken is dat daarvan bij werknemer sprake is (geweest). Het ontslag op staande voet houdt stand. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:721

Zaaknummer: 11363547 \ EJ VERZ 24-609

Rechters: E.C. Zandman

Advocaten: M.T.M. Zusterzeel en J.P. Roos

Wetsartikelen: 11363547 \ EJ VERZ 24-609

RECHTSPRAAK

Loonvordering van eiser wordt gedeeltelijk toegewezen. Een gedeelte wordt afgewezen omdat eiser niet tijdig heeft geklaagd.

Feiten

Werkgever is een koeriersbedrijf en heeft met werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten voor de periode van 7 december 2021 tot 6 juni 2022 in de functie van pakketbezorger. Op 11 oktober 2022 hebben partijen opnieuw een schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekend. De arbeidsovereenkomst is per 7 september 2023 geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. Op de arbeidsovereenkomsten is de cao beroepsgoederenvervoer van toepassing. Werknemer vordert, na vermindering van eis, veroordeling van werkgever tot betaling van € 7.281,21 wegens achterstallig loon, vermeerderd met rente, € 3.640,61 aan wettelijke verhoging, eveneens te vermeerderen met rente, € 1.085,06 wegens buitengerechtelijke incassokosten en de afgifte van loonspecificaties op straffe van een dwangsom. Voorts vordert werknemer veroordeling van werkgever in de proceskosten. Werknemer legt aan zijn vorderingen ten grondslag dat de arbeidsovereenkomst na 6 juni 2022 stilzwijgend is verlengd en dat hij in de periode van 6 juli tot 19 juli 2022 69,01 uren heeft gewerkt zonder daarvoor loon te ontvangen, hetgeen neerkomt op € 907,78 bruto inclusief vakantietoeslag. Daarnaast heeft werknemer zich op 24 augustus 2022 ziek gemeld en zijn werkzaamheden op 11 oktober 2022 hervat, zonder dat werkgever over deze periode loon heeft voldaan, hetgeen een bedrag van € 2.104,70 bruto inclusief vakantietoeslag betreft. Werknemer stelt voorts dat hij 15.073 “overminuten” heeft gemaakt en dat hij dagelijks tien minuten voor aanvang van de shift bij het PostNL-depot aanwezig diende te zijn, wat neerkomt op 2.060 extra minuten werktijd. Daarnaast diende hij na het uitklokken bij het depot terug te rijden naar de locatie van werkgever, hetgeen 1.030 extra minuten aan werktijd vertegenwoordigt. In totaal heeft werknemer 18.103 extra minuten, ofwel 301,72 overuren gewerkt, zonder dat deze zijn uitbetaald, hetgeen overeenkomt met € 4.268,73 bruto inclusief vakantietoeslag. Aangezien werkgever het loon niet tijdig heeft voldaan, maakt werknemer aanspraak op de wettelijke verhoging van 50% over het achterstallig loon en op de wettelijke rente. Werkgever voert verweer, dat – voor zover van belang – in de beoordeling aan de orde komt.

Oordeel

De loonvordering over de periode van 6 juli tot 19 juli 2022 wordt afgewezen. Werknemer stelt dat de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is verlengd en hij in deze periode heeft gewerkt, maar werkgever toont aan dat een zzp'er op zijn inlogcode heeft gewerkt. Nu werknemer dit onvoldoende betwist, staat niet vast dat hij recht heeft op loon. De loonvordering over 12 september tot 10 oktober 2022 wordt toegewezen. Werkgever stelt dat werknemer per 24 augustus 2022 ontslag heeft genomen, maar uit WhatsAppberichten blijkt slechts dat werknemer door medische complicaties niet kon werken. Werkgever heeft zijn onderzoeksplicht naar een daadwerkelijke ontslagwens geschonden. Werknemer krijgt € 2.104,70 bruto aan achterstallig loon en € 631,41 bruto aan wettelijke verhoging, met rente vanaf dagvaarding. De vordering voor overuren wordt afgewezen wegens schending van de klachtplicht ex artikel 6:89 BW. Werknemer had eerder moeten klagen zodra hij merkte dat overuren niet werden uitbetaald. Nu dit pas later is gebeurd en gegevens niet overeenkomen met ritregistraties die hij eerder voor akkoord tekende, kan niet meer worden vastgesteld of de overuren daadwerkelijk zijn gemaakt. Werkgever moet loonspecificaties afgeven op straffe van een gematigde dwangsom. De vordering tot buitengerechtelijke incassokosten wordt afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:491

Zaaknummer: 11012225

Rechters: mr. Borm

Advocaten: J.A. de Waard en Y. Habib

Wetsartikelen: 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Verzoek werknemster tot toekenning van een billijke vergoeding afgewezen. Geen schending van de zorgplicht of sprake van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 2021 in dienst getreden bij werkgever. In augustus 2021 is werknemster uitgevallen wegens ziekte. Dit heeft vijf weken geduurd. In maart 2022 is werknemer opnieuw uitgevallen wegens ziekte. In de periode april 2022 tot eind juli 2022 is werknemster gestart met re-integreren en heeft zij uren opgebouwd. In augustus 2022 valt werknemster volledig uit. De praktijkondersteuner van de bedrijfsarts adviseert om de re-integratie in het eigen werk te staken en te zoeken naar een tijdelijke re-integratieplek op een andere afdeling. Op 6 september 2022 verzoekt de regiomanager van werkgever werknemster om in gesprek te gaan. Op 7 september 2022 bericht werkgever werknemster dat als zij niet voldoet aan haar re-integratieverplichtingen door niet in gesprek te gaan, er een loonopschorting zal volgen. Vervolgens heeft werkgever een nieuwe brief gestuurd waarin werknemster officieel is gewaarschuwd in verband met niet bereikbaar zijn. De bedrijfsarts heeft op 27 september 2022 mediation geadviseerd. In december 2022 is het mediationtraject gestart. In mei 2023 heeft werknemster een second opinion gevraagd. Die arts heeft geconcludeerd dat re-integratie in het eigen werk nu niet passend is, en dat het tweede spoor in de kern passend is. Op 27 juni 2023 nodigt werkgever werknemster uit voor een gesprek. Werknemer verschijnt niet, vervolgens legt werkgever een sanctie op. Het UWV heeft werknemster per 13 maart 2024 een WIA-uitkering toegekend. Ook heeft het UWV geoordeeld dat werknemster en werkgever voldoende hebben gedaan aan de re-integratie. Na toestemming van het UWV heeft werkgever de arbeidsovereenkomst per 1 november 2024 opgezegd. In de onderhavige zaak verzoekt werknemster de kantonrechter aan haar een billijke vergoeding toe te kennen van € 126.102,98, tezamen met andere verzoeken. Werknemer voert aan dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkgever het gevolg is van het schenden van de zorgplicht, waardoor werkgever ernstig verwijtbaar zou hebben gehandeld. Volgens werknemer is sprake van ernstig verwijtbaar handelen omdat werkgever werknemster onder het mom van een zelfsturend team bloot heeft gesteld aan

pestgedrag van collega's en er sprake was van een roddelcultuur binnen het team. Ook zou werkgever herhaaldelijk de adviezen van de bedrijfsarts hebben genegeerd en werknemster daarmee onnodig onder druk hebben gezet. Werkgever voert aan geen signalen van pestgedrag of een roddelcultuur te herkennen. Uit de overgelegde stukken blijft juist een betrokken en professionele cultuur.

Oordeel

Aangezien werkgever de verwijten van werknemster betwist, ligt het op de weg van werknemster om deze te concretiseren. Dit heeft werknemster, naar oordeel van de kantonrechter, nagelaten. Ook het causale verband tussen de lichamelijke klachten en de werkomstandigheden ontbreekt. Ook ten aanzien van de re-integratie oordeelt de kantonrechter dat werkgever zich niet ernstig verwijtbaar heeft gedragen. Werkgever heeft de adviezen van de bedrijfsarts opgevolgd. Ook het UWV heeft op basis van het onderhavige feitencomplex geen reden gezien om een loonsanctie op te leggen. De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemeester maakt geen aanspraak op een billijke vergoeding. Ook de andere verzoeken van werknemster worden afgewezen. Werknemeester wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:352

Zaaknummer: 11462792 \ ME VERZ 24-152 AW/1583

Rechters: J.M. van Wegen

Advocaten: F.D. Plas-Velema en A. Yandere

Wetsartikelen: 7:682 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering en overige vorderingen werkneemster toegewezen. Ex artikel 7:610b BW wordt, gebaseerd op de eerder door werkneemster gewerkte overuren, een grotere arbeidsomvang vastgesteld.

Feiten

Werkneemster is op 8 januari 2022 in dienst getreden bij NCC Power Flower (hierna: NCC) als algemeen medewerkster. In mei 2023 heeft NCC werkneemster berichten gestuurd dat zij een periode rust kon nemen en zal worden doorbetaald. Op 22 juli 2024 is werkneemster gezien door de bedrijfsarts. Het advies van de bedrijfsarts vermeldt dat werkneemster sinds mei 2023 op non-actief is gesteld wegens een arbeidsconflict, en dat er inmiddels geen sprake meer is van arbeidsongeschiktheid. In augustus 2024 heeft NCC werkneemster uitgenodigd voor een gesprek. Werkneemster heeft aangegeven niet te kunnen omdat zij met haar moeder naar het ziekenhuis moest. NCC heeft werkneemster laten weten dat zij het moest laten weten wanneer het beter met haar gaat, zodat er een nieuwe afspraak gepland kon worden. In november 2024 heeft NCC werkneemster geïnformeerd dat de arbeidsovereenkomst niet verlengd werd. In december 2024 heeft NCC werkneemster opgeroepen om werkzaamheden te verrichten voor bedrijf X, waarna werkneemster enkele dagen werkzaamheden voor bedrijf X heeft verricht. De arbeidsovereenkomst is op 5 januari 2025 van rechtswege geëindigd. In de onderhavige zaak vordert werkneemster een veroordeling van NCC tot betaling van loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging en rente, de transitievergoeding, buitengerechtelijke incassokosten en de transitievergoeding. Werkneemster voert aan dat NCC haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst niet (volledig) is nagekomen en dat werkneemster nog recht heeft op betaling van achterstallig loon.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werkneemster per mei 2023 is vrijgesteld van werk met behoud van loon, waardoor NCC gehouden is dit aan werkneemster door te betalen over de periode van vrijstelling. Werkneemster voert eveneens aan over februari 2022 tot en met mei 2023 gemiddeld 78,68 uur te hebben overgewerkt. NCC heeft dit niet weersproken, zodat van de juistheid daarvan wordt uitgegaan. Het staat vast dat

werkneemster sinds haar indiensttreding (veel) meer heeft gewerkt dan de 40 uur per week die in haar arbeidsovereenkomst staat. Dit maakt dat de arbeidsomvang structureel hoger was dan overeengekomen. Daarmee is sprake van een rechtsvermoeden in de zin van artikel 7:610b BW. NCC wordt in de proceskosten veroordeeld. Tijdens de periode waarin werkneemster was vrijgesteld van werk, hoefde zij geen werkzaamheden voor NCC te verrichten en zich daar dus ook niet beschikbaar voor te stellen. In 2024 is werkneemster enige tijd arbeidsongeschikt geweest, maar niet is gebleken dat zij niet aan haar re-integratieverplichtingen heeft voldaan. NCC stelt dat werkneemster zich na haar betermelding onvoldoende bereid heeft verklaard werkzaamheden te verrichten, maar dit heeft werkneemster betwist en het strookt niet met de door partijen in die periode gevoerde correspondentie. De conclusie is dat werkneemster tot einde dienstverband recht heeft gehouden op doorbetaling van loon. De loonvordering van werkneemster is toewijsbaar. Ook de overige vorderingen worden toegewezen, behalve de vordering die betrekking heeft op de eindafrekening van niet-genoten vakantiedagen, aangezien over het maandelijkse loon al een toeslag van 9,6% voor vakantie-uren is toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2025:964

Zaaknummer: 11298597 \ CV EXPL 24-3053

Rechters: M. Engelbert-Clarenbeek

Advocaten: H.H. Jansen en mr. E.M.F. Opering

Wetsartikelen: 7:610b BW

RECHTSPRAAK

Een groep werknemers gaat in bezwaar bij een externe beroepscommissie in verband met een geschil over inschaling. De kantonrechter oordeelt dat de beroepscommissie in redelijkheid niet tot haar uitspraak heeft kunnen komen, de vorderingen van de werknemers worden afgewezen.

Feiten

De uitspraak ziet op zes gevoegde zaken. Het betreft vier werknemers en twee oud-werknemers van Q-I Netherlands B.V., hierna: 'Q-I'. Q-I houdt zich bezig met de vervaardiging van holglas. Op de arbeidsovereenkomsten is de Cao Q-I van toepassing. De Cao bevat een bepaling voor wanneer een werknemer het niet eens is met de omschrijving van zijn functie of de indeling van zijn functiegroep. Op 12 december 2019 heeft Q-I werknemers laten weten dat hun functies waren ingedeeld in schaal 11. Dit zag op een voorlopige functie-indeling in verband met het ontstaan van nieuwe functies. Werknemers hebben bezwaar gemaakt tegen de indeling van hun functies. Werknemers hebben aangevoerd van mening te zijn te laag te zijn ingeschaald. Q-I heeft het bezwaar afgewezen. De externe Beroepscommissie heeft een bindende uitspraak gedaan inzake het beroep tegen de functie-indeling. De Beroepscommissie heeft geconcludeerd dat het bezwaar gegrond is. Q-I heeft de Beroepscommissie gevraagd het bezwaar te heroverwegen. De gemachtigde van Q-I heeft de Beroepscommissie geïnformeerd het besluit van de Beroepscommissie buitengerechtelijk te vernietigen. Werknemers hebben Q-I herhaaldelijk verzocht uitvoering te geven aan de uitspraak van de Beroepscommissie, zodat hun functies met terugwerkende kracht worden ingedeeld in schaal 22. Werknemers vorderen een verklaring voor recht dat Q-I gehouden is om de functies met terugwerkende kracht in te schalen in salarisschalen 22 en 23, en een veroordeling van Q-I tot betaling van achterstallig loon, te vermeerderen met de wettelijke verhoging, alsmede de buitengerechtelijke kosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemers hebben de vernietigingsbevoegdheid van de Beroepscommissie betwist. Het had op de weg van Q-I gelegen om in deze procedure een

verklaring voor recht te vorderen dat de uitspraak buitengerechtelijk is vernietigd dan wel vernietiging van de uitspraak te vorderen. Dat is niet gebeurd, wat meebrengt dat niet aan de kantonrechter is voorgelegd of er grond is voor vernietiging van de uitspraak van de Beroepscommissie. Er wordt daarom bij de verdere beoordeling van uitgegaan dat de uitspraak van de Beroepscommissie geldt. Q-I beroept zich op de klachtplicht, maar doet dat in de onderhavige procedure voor het eerst. Een definitieve beslissing van Q-I over de indeling van werknemers is uitgebleven, omdat de bestreden indeling een voorlopige indeling betrof. Onder die omstandigheden kan werknemers niet worden verweten dat ze te laat hebben geklaagd. De Beroepscommissie heeft zich op verzoek van werknemers gebogen over de waardering en de indeling van de functie en daarbij niet alleen de door werknemers beklede functie bekeken, maar heeft ook naar de functie van Shiftleader Hot End gekeken. De kantonrechter deelt het standpunt van Q-I dat de beroepscommissie daarmee buiten haar bevoegdheid is getreden. De Beroepscommissie had moeten volstaan met het oordeel dat haar gevraagd was: is de functiebeschrijving correct? De kantonrechter oordeelt dat de Beroepscommissie in redelijkheid niet tot de uitspraak heeft kunnen komen dat de functies van Shiftleader Cold End en Shiftleader Hot End anders gewaardeerd en ingedeeld dienden te worden. Omdat de Beroepscommissie in redelijkheid niet tot de beslissing aangaande de inschaling heeft kunnen komen, liggen de loonvorderingen voor afwijzing gereed. De hoofdvordering en de daarmee verband houdende nevenvorderingen van werknemers worden afgewezen. Werknemers worden veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1095

Zaaknummer: 10988935 CV EXPL 24-1350 en 10915489 CV EXPL 24-649 en 10912201 CV EXPL 24-582

Rechters: P.H.M. Kuster

Advocaten: A.M.E. Tans-Hermans, R.A.C. Zwarthoed, G.A. Tsiris en M. P. M. A. Willems

Wetsartikelen: 3:49 BW en 6:89 BW

RECHTSPRAAK

Voorman/kabelwerker handelt verwijtbaar, door collega met bedrijfsbus van achteren een ‘duwtje’ te geven. Ontbinding arbeidsovereenkomst (e-grond). Geen ernstige verwijtbaarheid; werknemer maakt terecht aanspraak op transitievergoeding (€ 30.587,25 bruto).

Feiten

Werknemer is sinds 10 april 2000 in dienst bij werkgeefster als voorman/kabelwerker. Op de arbeidsovereenkomst is de cao Bouw en Infra van toepassing. Op 4 juli 2024 heeft zich op locatie bij een project een incident voorgedaan waarbij werknemer een collega heeft geraakt met de bedrijfsbus van werkgeefster. De collega heeft daarbij geen letsel opgelopen. Nadat werknemer over dit incident was gehoord, is hij op non-actief gesteld. Vervolgens is een onderzoek gestart naar het incident. Op 8 juli 2024 heeft werknemer zich ziek gemeld. De bedrijfsarts concludeert op 11 juli 2024 dat de klachten van werknemer niet het gevolg zijn van een onderliggende medische aandoening maar van werkgerelateerde problematiek. Werknemer heeft vervolgens om een second opinion verzocht, maar deze heeft tot op heden niet plaatsgevonden. Werkgeefster verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden vanwege verwijtbaar handelen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Opzegverboden (ziekte en OR-lidmaatschap) staan niet aan ontbinding in de weg

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster door overlegging van het rapport van de bedrijfsarts van 11 juli 2024 voldoende heeft aangetoond dat de verweten gedraging op 4 juli 2024 geen verband houdt met ziekte. Het van de zijde van werknemer ingebrachte journaal van de huisarts is van onvoldoende gewicht om het oordeel van de bedrijfsarts niet als juist te aanvaarden. Daarvoor is het journaal van de huisarts te summier en roept het te veel vragen op. Verder is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster voldoende heeft aangetoond dat

het verwijt dat zij werknemer maakt ten aanzien van het incident op 4 juli 2024 geen verband houdt met diens OR-lidmaatschap. Er staan dan ook geen opzegverboden aan een (eventuele) ontbinding van de arbeidsovereenkomst in de weg.

Verwijtbaar handelen (e-grond)

Omtrent de feitelijke situatie op 4 juli 2024 is een aantal omstandigheden komen vast te staan. Nadat een collega de instructies van werknemer (over het uitvoeren van de werkzaamheden en de in acht te nemen veiligheidsvoorschriften) bleef negeren, is werknemer in de bedrijfsbus gestapt en heeft hij de collega die nabij een gat stond van 60-80 cm diep, in de rug/van achteren een 'duwtje' gegeven met de bedrijfsbus. De collega heeft geen letsel opgelopen en is met de schrik vrijgekomen. Hieruit volgt dat werknemer onveilig gedrag jegens zijn collega heeft vertoond, zodanig dat dit grensoverschrijdend en onaanvaardbaar is. Hoewel het gedrag van werknemer op 4 juli 2024 lijkt te zijn voortgekomen uit onmacht en onvermogen, is werknemer door het op deze wijze uiting geven aan zijn gevoelens ver over de schreef gegaan. Werknemer heeft nog aangevoerd dat sprake is van een incident, dat hij spijt heeft betuigd, dat hij 61 jaar is en een vlekkeloos dienstverband heeft van ruim 24 jaar, maar naar het oordeel van de kantonrechter kan gelet op de aard en ernst van de gedraging, die evident ontoelaatbaar is, van werkgeefster in redelijkheid niet worden gevergd om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Ontbinding van de arbeidsovereenkomst volgt. De handelwijze van werknemer kan niet als ernstig verwijtbaar worden gekwalificeerd, onder meer nu het bij werkgeefster bekend was dat werknemer moeite heeft om zich te uiten en dat opgekropte emoties kunnen leiden tot sterke reacties van werknemer. Werknemer heeft diverse keren bij zijn uitvoerder gemeld dat het niet werkte tussen hem en de betrokken collega. Om wat voor reden dan ook is dit niet opgepakt door werkgeefster. Op grond van het voorgaande heeft werknemer dan ook recht op de transitievergoeding van € 30.587,25 bruto.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 20-11-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2024:5325

Zaaknummer: 11247065 AR VERZ 24-53

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: R.H. Bossen en T.J. Hidding

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

RECHTSPRAAK

Standaardkarakter cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen verzet zich niet tegen toekenning persoonlijke toeslag op loon werknemer na overgang van onderneming. Afbouw persoonlijke toeslag met verhogingen van cao-loon is rechtsgeldig.

Feiten

Werknemer is sinds 1998 in dienst bij onderneming X. Op de arbeidsovereenkomst was geen cao van toepassing. Per 1 januari 2014 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming bij werkgeefster in dienst getreden. Partijen zijn op voornoemde datum een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan. In deze arbeidsovereenkomst is de cao voor het Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen (hierna: de cao) van toepassing verklaard. Dit is een standaardcao. Werknemer is bij werkgeefster ingeschaald in de loonschaal die in de cao voor zijn functie is voorgeschreven, hetgeen op een lager bedrag uitkwam dan het salaris dat werknemer bij onderneming X ontving. Werkgeefster heeft daarom in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat werknemer een persoonlijke toeslag van € 699,47 bruto per vier weken ontvangt, die wordt afgebouwd met elke initiële en tredeverhoging. De persoonlijke toeslag is in de periode van 1 januari 2015 tot 1 januari 2023 afgebouwd met de verhogingen van het cao-loon. Met ingang van 1 januari 2019 heeft er opnieuw een overgang van onderneming plaatsgevonden en is werknemer in dienst getreden bij onderneming Y. Vanaf 1 januari 2022 is werknemer als gevolg van een overgang van onderneming weer in dienst getreden bij werkgeefster. Een collega van werknemer, die in vergelijkbare omstandigheden verkeerde, heeft tegen onderneming Y een procedure aanhangig gemaakt waarbij hij het standpunt heeft ingenomen dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met zijn rechten bij overgang van onderneming. Het hof heeft bij arrest van 7 februari 2023 (zie AR 2023-0207) geoordeeld dat de persoonlijke toeslag niet in strijd is met het standaardkarakter van de cao, maar dat de afbouw van de persoonlijke toeslag in strijd is met artikel 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG. Het hof heeft voor recht verklaard dat de persoonlijke toeslag van deze collega vanaf 1 januari 2014 tot de rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst een vast bedrag is en heeft onderneming Y

veroordeeld tot betaling van de achterstallige persoonlijke toeslag. Werknemer vordert betaling van achterstallig loon (circa € 40.000 bruto) en een verklaring voor recht dat de persoonlijke toeslag wordt verhoogd met de toekomstige loonsverhogingen van de cao tot de rechtsgeldige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat de toekenning van de persoonlijke toeslag en de afbouw ervan rechtsgeldig zijn.

Toekenning persoonlijke toeslag rechtsgeldig

De cao heeft een standaardkarakter, wat betekent dat niet kan worden afgeweken van de bepalingen van de cao, ook niet in het voordeel van werknemers. Dit geldt echter alleen voor onderwerpen die in de cao zijn geregeld. De cao bevat geen regeling voor de rechten van werknemers bij overgang van onderneming. Dat betekent dat op dit punt werkgevers en werknemers afwijkende regelingen kunnen (en gelet op de wettelijke regeling en Richtlijn 2001/23/EG in sommige gevallen ook: moeten) overeenkomen. De persoonlijke toeslag is daarom niet in strijd met de cao en daarom rechtsgeldig.

Afbouwregeling rechtsgeldig

De kantonrechter is anders dan het hof van oordeel dat niet is gebleken dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat Richtlijn 2001/23/EG alleen strekt tot handhaving van de op het tijdstip van de overgang bestaande rechten en verplichtingen van de werknemers. Hieraan is naar het oordeel van de kantonrechter voldaan. Werknemer ontving immers als gevolg van de toekenning van de persoonlijke toeslag na de overgang van onderneming per saldo hetzelfde loon als hij voor die tijd bij onderneming X ontving en is dit loon daarna ook blijven ontvangen. Op grond van Richtlijn 2001/23/EG hoeft geen rekening te worden gehouden met toekomstige salarisontwikkelingen, maar dienen slechts de bestaande arbeidsvoorwaarden ten tijde van de overgang van onderneming gehandhaafd te worden. Gelet hierop is de kantonrechter - anders dan het hof - van oordeel dat er niet van uit kan worden gegaan dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer als gevolg van het afbouwbeding zijn verslechterd. Zijn totale salaris steeg na 1 januari 2014 weliswaar niet met de cao-loonsverhogingen, maar deze cao-loonsverhogingen had hij in de oude situatie bij onderneming X ook niet gehad, omdat bij X deze cao niet gold. Werknemer heeft sinds de overname steeds het salaris behouden dat hij bij X verdiende. Het afbouwbeding is daarom niet in strijd met artikel 7:663 BW en Richtlijn 2001/23/EG. Na het beëindigen van de afbouwregeling krijgt werknemer de gebruikelijke cao-verhogingen. Het toepassen van de

cao-loonsverhogingen over zijn totale salaris zou, zonder afbouw van de persoonlijke toeslag, afbreuk hebben gedaan aan het standaardkarakter van de cao.

Afwijzing van de vorderingen van werknemer volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:265

Zaaknummer: 11084474 UC EXPL 24-2969

Rechters: Y.M. Vanwersch

Advocaten: A.P. Jhanjhan en B.I. van Vugt

Wetsartikelen: 7:663 BW

RECHTSPRAAK

Maatschap Y heeft recht op informatie over de door werkneemster elders gewerkte uren tijdens haar ziekteperiode, nu deze gegevens nodig zijn om haar in staat te stellen zich goed te verweren tegen de loonvordering van werkneemster.

Feiten

Werkneemster is van 26 juli 2011 tot 1 augustus 2023 als fysiotherapeute in dienst geweest bij maatschap Y voor een variabel loon. Volgens haar heeft zij in die periode te weinig salaris ontvangen. Maatschap Y wil van werkneemster een overzicht waarin staat hoeveel uur zij in de periode 19 november 2020 tot 17 november 2022 (ziekteperiode) ergens anders heeft gewerkt dan bij maatschap Y. Maatschap Y wil ook weten hoeveel werkneemster daarmee heeft verdiend. Maatschap Y stelt zich op het standpunt deze gegevens nodig te hebben om goed verweer te kunnen voeren tegen de loonvordering die werkneemster heeft ingesteld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Maatschap Y heeft recht op de gevraagde informatie over de opgegeven ziekteperiode, omdat zij in staat moet worden gesteld om zich goed te verweren tegen de loonvordering van werkneemster (artikel 194 lid 1 Rv). Maatschap Y beschikt zelf niet over informatie over het aantal uur dat werkneemster in deze ziekteperiode elders heeft gewerkt en hoeveel zij daarmee heeft verdiend. Deze informatieasymmetrie maakt onder de gegeven omstandigheden inbreuk op het beginsel van een eerlijk proces. Zonder die informatie kan maatschap Y namelijk niet beoordelen of werkneemster haar re-integratie heeft belemmerd of vertraagd en of zij het loon van werkneemster mag verminderen (artikel 7:629 lid 2 onder b en lid 5 BW). Om te waarborgen dat sprake is van een evenwicht in deze procedure, moet werkneemster de gevraagde informatie aan Maatschap Y geven. Werkneemster heeft in deze ziekteperiode immers in ieder geval ook gewerkt als fysiotherapeute bij fysiopraktijk A, waarvan zij mede-eigenaresse is. Het gaat er hier niet om vanaf wanneer dit bekend was bij maatschap Y, maar of dit bekend was bij de bedrijfsarts en of en hoe de adviezen van de bedrijfsarts bij fysiopraktijk A zijn uitgevoerd. Werkneemster heeft met de hand iets bijgeschreven op een aanvullend verslag van maatschap

Bij het plan van aanpak van 22 november 2021. Zij schrijft dat zij 10 uur per week werkte bij fysiopraktijk A in plaats van 12 uur zoals in dat verslag staat. Die 12 uur is gebaseerd op het advies van de bedrijfsarts om 4 uur per dag te werken en de bekendheid van maatschap Y met de verdeling van de werkweek van werkneemster in 2 dagen bij maatschap Y en 3 dagen bij fysiopraktijk A. Het gaat hier weliswaar om minder uur dan uit het advies van de bedrijfsarts zou volgen, maar het is wel afwijkend. Dat is een aanwijzing dat mogelijk niet altijd conform de adviezen van de bedrijfsarts is gehandeld bij fysiopraktijk A. Het is bovendien niet duidelijk of de bedrijfsarts er altijd rekening mee heeft gehouden dat werkneemster ook voor fysiopraktijk A werkte. Fysiopraktijk A wordt nergens op de adviezen van Zorg van de Zaak vermeld, niet bij organisatiegegevens en ook niet in de tekst van de evaluaties. Pas in een verslag van 10 augustus 2022 wordt fysiopraktijk A voor het eerst genoemd. Daar staat onder ‘verloop’ dat werkneemster inmiddels bij fysiopraktijk A halve dagen aan het werk is (terwijl bij maatschap Y mediation loopt). Dat maatschap Y niet eerder heeft gevraagd om deze gegevens is geen argument om het verzoek van maatschap Y nu af te wijzen. Eerder werd maatschap Y namelijk nog niet geconfronteerd met een aanzienlijke loonvordering van werkneemster. Dat is nu wel zo. Daarom heeft maatschap Y er belang en spoed bij om de gevraagde gegevens te verkrijgen. De positie van werkneemster wordt daarmee niet onredelijk geschaad. De rechter beveelt werkneemster om de gevraagde gegevens binnen vier weken aan maatschap Y te geven (artikel 195 lid 1 Rv).

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:1809

Zaaknummer: 11250026 / CV EXPL 24-3631

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: H.D. van Duijvenbode

Wetsartikelen: 194 Rv, 195 Rv en 7:629 BW

RECHTSPRAAK

Geen dringende reden voor het ontslag op staande voet. De door werknemer verzochte billijke vergoeding wordt door de kantonrechter op nihil gesteld gelet op de door werkgever aan het adres van werknemer gemaakte verwijten.

Feiten

Werknemer is sinds 10 juli 2024 in dienst bij Horeca Groep Limburg B.V. (hierna: HGL). Werknemer vervulde laatselijk voor 36 uur per week de functie van medewerker bediening met een loon van € 2.166,84 bruto per maand, exclusief vakantiegeld. Op 25 oktober 2024 is werknemer op staande voet ontslagen. Bij e-mail van 25 oktober 2024 is het ontslag op staande voet aan werknemer bevestigd. HGL schrijft: "U heeft een gedragsclausule getekend en meerdere officiële waarschuwingen gekregen. Vandaag heeft u zonder overleg persoonlijke gegevens verstrekt aan derden, waarop bedreigingen zijn geuit naar Horeca Groep Limburg. Dit gedrag is onacceptabel en resulteert dat u per 25-10-2024 op staande voet bent ontslagen." Werknemer berust in het ontslag en verzoekt de kantonrechter HGL te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding ten bedrage van € 7.500 bruto.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen is niet in geschil dat de opzegging en de reden van opzegging onverwijld zijn gegeven. Het discussiepunt tussen partijen is of er sprake is van een dringende reden. Bij de beoordeling stelt de kantonrechter voorop dat de e-mail van 25 oktober 2024 de dringende reden(en) fixeert. Dit betekent dat beoordeeld moet worden of datgene wat in deze e-mail is vermeld, zich heeft voorgedaan en of dit vervolgens een dringende reden oplevert voor een ontslag op staande voet. HGL heeft aan het ontslag op staande voet ten grondslag gelegd *het zonder overleg persoonlijke gegevens aan derden verstrekken*. Werknemer heeft niet betwist dat hij het telefoonnummer van zijn leidinggevende aan zijn familie en zijn voormalige vriend heeft gegeven. Deze op zichzelf staande handeling kan naar het oordeel van de kantonrechter niet geschaard worden onder

(een van) de dringende redenen als bedoeld in artikel 7:677 lid 2 BW. Deze actie heeft weliswaar tot bedreigingen aan het adres van HGL geleid, maar die bedreigingen zelf zijn niet ten name van werknemer aan het ontslag ten grondslag gelegd. De overige gedragingen waarnaar in de e-mail wordt verwezen, zijn niet duidelijk benoemd en kunnen daarom niet bijdragen tot het oordeel dat er sprake is van een dringende reden. Het ontslag op staande voet is dan ook niet rechtsgeldig.

Billijke vergoeding

De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer op grond van artikel 7:681 lid 1 onder a BW een billijke vergoeding toekennen indien de werkgever heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW. Nu hiervoor is geoordeeld dat het gegeven ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is, moet het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding in beginsel dan ook worden toegewezen. Aan het gevorderde bedrag van € 7.500,00 legt werknemer het gemiste loon tot einde dienstverband ten grondslag. Deze redenering zou mogelijk opgaan indien werknemer zich steeds als voorbeeldig werknemer zou hebben gedragen. Niets is echter minder waar. De door HGL aan het adres van werknemer gemaakte verwijten, los van de aan het ontslag op staande voet gelegde redenen, als regelmatig te laat komen, zich ziek melden maar wel naar de kermis gaan en een incident op de bar (na werktijd), allemaal in een zeer kort tijdsbestek en allemaal erkend door werknemer, zouden naar het oordeel van de kantonrechter toch al tot een spoedig einde van de arbeidsovereenkomst hebben geleid. De kantonrechter is daarom van oordeel dat de aan werknemer toekomende billijke vergoeding met inachtneming van de in de rechtspraak weergegeven gezichtspunten op nihil gesteld dient te worden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2025:1207

Zaaknummer: 11462776/AZ/24-140

Rechters: A.H.M.J.F. Piëtte

Advocaten: G. Bremmers en R.L.J. van der Meer

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:678 BW, 7:681 BW, 7:671 BW en 7:672 BW

RECHTSPRAAK

Mondelinge arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Geschil over de einddatum. Einde van rechtswege of opzegging?

Feiten

Werkneemster is op 1 juni 2024 op basis van een mondelinge arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij werkgeefster als secretaresse voor 24 uur per week tegen een loon van € 1.418,67 bruto per maand. De cao GGZ is van toepassing. Op 26 augustus 2024 heeft werkneemster zich ziekgemeld bij haar teamleider. Tijdens een gesprek op 5 september 2024 met [A] en [C] heeft werkgeefster haar meegedeeld dat zij niet meer hoeft te komen werken en haar verzocht haar sleutels direct in te leveren. Kort daarna ontving werkneemster een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met een ingangsdatum van 3 juni 2024 en een duur van drie maanden. Dit document, dat niet is ondertekend, is gedateerd op 10 september 2024. Sinds september 2024 heeft werkgeefster geen loon meer uitbetaald. Werkneemster verzoekt de kantonrechter te verklaren dat de opzegging van haar arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is en werkgeefster te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding, de transitievergoeding, de niet-genoten vakantiedagen en het vakantiegeld, te vermeerderen met de wettelijke rente, alsmede tot verstrekking van de eindafrekening. Volgens haar is een arbeidsovereenkomst voor twaalf maanden overeengekomen, lopend tot 1 juni 2025, en heeft werkgeefster deze op 5 september 2024 per direct opgezegd, hetgeen niet rechtsgeldig is. Werkgeefster stelt dat de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd, maar dat deze van rechtswege is geëindigd op 1 september 2024, omdat een contract voor drie maanden was overeengekomen en dat contract niet is verlengd. Daarom moet het verzoek tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding volgens haar worden afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat op 5 september 2024 nog een arbeidsovereenkomst bestond tussen partijen. Werkneemster stelt dat zij met werkgeefster een mondelinge arbeidsovereenkomst voor twaalf maanden is overeengekomen, hetgeen ondersteund wordt door de vacaturetekst waarin een jaarcontract werd aangeboden en WhatsApp-berichten van haar teamleider. Werkgeefster voert daarentegen aan dat sprake was van een contract voor

drie maanden, maar onderbouwt dit niet met documenten en presenteert inconsistenties in haar stellingen. Nu werkgeefster niet heeft voldaan aan de informatieplicht ex artikel 7:655 BW en er onduidelijkheid bestaat over de duur van de overeenkomst, draagt zij een verzwaarde bewijslast. De kantonrechter oordeelt dat er voldoende aanwijzingen zijn voor een contract van langere duur dan drie maanden. Op 5 september 2024 heeft werkgeefster werkneemster medegedeeld dat er geen plek meer voor haar is en haar verzocht haar sleutels in te leveren. Dit wordt beschouwd als een opzegging zonder dringende reden, waardoor de opzegging niet rechtsgeldig is. Werkneemster berust in het ontslag, waardoor het dienstverband per die datum eindigt. Aangezien er sprake is van een onregelmatige opzegging, heeft werkneemster recht op een gefixeerde schadevergoeding van € 3.064,52 bruto, inclusief het niet-betaalde loon over 1 tot 5 september 2024. Tevens wordt de transitievergoeding van € 134,66 bruto toegewezen, nu werkgeefster hiertegen geen verweer heeft gevoerd. Werkgeefster wordt daarnaast veroordeeld tot betaling van de niet-genoten vakantiedagen en vakantietoeslag over de periode 1 juni tot en met 5 september 2024, met wettelijke rente vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst. Ook dient zij binnen veertien dagen een eindafrekening te verstrekken, op straffe van een dwangsom van € 100 per dag, met een maximum van € 10.000. De proceskosten komen eveneens voor rekening van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:303

Zaaknummer: 11390828

Rechters: E.F.A. van Buitenen

Advocaten: H. Giard

Wetsartikelen: 7:655 BW en 7:672 lid 11 BW

RECHTSPRAAK

Schoolleidster moet zich verplicht registreren in het Schoolleidersregister PO. Op grond van gerechtvaardigd belang wordt haar verzoek tot verwijdering van haar persoonsgegevens afgewezen.

Feiten

Werkneemster is als directeur werkzaam voor een scholenkoepel, die openbaar basisonderwijs op meerdere scholen in de gemeente X verzorgt. Stichting Schoolleidersregister Primair Onderwijs (hierna: SPO) is in 2013 ontstaan vanuit de beroepsgroep. De taken van SPO zijn: het bewaken, stimuleren en borgen van de kwaliteit van schoolleiders en de registratie van schoolleiders in het primair onderwijs op grond van bekwaamheidseisen en bekwaamheidsonderhoud. Onderdeel daarvan is dat SPO beoordeelt of schoolleiders voldoen aan de (her)registratiecriteria. In de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en de scholenkoepel is de CAO PO van toepassing verklaard. Op 14 november 2018, 28 maart 2019 en op 30 september 2020 heeft werkneemster met een beroep op de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) aan SPO verzocht haar uit te schrijven uit het Schoolleidersregister. SPO heeft die verzoeken niet gehonoreerd. Met een brief van 4 oktober 2021 heeft de voorzitter van het college van bestuur van de scholenkoepel namens werkneemster en twaalf andere directeuren aan SPO verzocht hun registratie in het Schoolleidersregister te beëindigen. Daarbij deed hij onder meer een beroep op artikel 17 AVG. Bij brief van 19 november 2021 heeft SPO dit verzoek afgewezen. Bij brief van 22 augustus 2024 hebben werkneemster en de directeuren van de scholenkoepel SPO verzocht om hen in 2024 niet meer te registreren. Bij brief van 9 september 2024 heeft SPO dit verzoek afgewezen. Werkneemster verzoekt de rechtbank SPO te bevelen haar verzoek van 22 augustus 2024 om haar niet meer te registreren alsnog toe te wijzen als bedoeld in artikel 35 lid 1 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG). SPO stelt zich ten eerste op het standpunt dat werkneemster niet-ontvankelijk is in haar verzoek. Voor het geval werkneemster wel ontvankelijk is in haar verzoek, stelt SPO zich op het standpunt dat werkneemster geen aanspraak kan maken op wissing van haar gegevens, omdat niet is voldaan aan de voorwaarden die artikel 17 AVG daarvoor stelt.

Oordeel

Het beroep van SPO op niet-ontvankelijkheid van werkneemster slaagt niet. De gerechtvaardigde belangen van een verwerkingsverantwoordelijke of van een derde kunnen een rechtsgrond zijn voor de verwerking van persoonsgegevens. Het Schoolleidersregister is door de beroepsgroep zelf ingesteld om professionalisering en kwaliteit van schoolleiders te bevorderen, nadat de staatssecretaris in 2013 (verplichte) registratie als voorwaarde stelde voor het ter beschikking stellen van extra geld voor professionalisering. Een en ander is door de sociale partners uitgewerkt in de Cao PO. Daarin is de verplichting opgenomen voor schoolleiders om zich te registreren. Daarmee wordt bewerkstelligd dat zij bepaalde opleidingen volgen om aan de basiskwalificatie te voldoen en om zich te blijven ontwikkelen zodat zij in aanmerking komen voor herregistratie. Hiermee wordt bewerkstelligd dat schoolleiders voldoende gekwalificeerd zijn. Dat is een door de staatssecretaris en de sociale partners herkend en erkend belang. De taak van registratie en de verantwoordelijkheid voor het register is door de sociale partners neergelegd bij SPO. De registratie in het Schoolleidersregister dient daarmee een gerechtvaardigd belang van SPO. De rechtbank oordeelt dat ook wordt voldaan aan de voorwaarde dat de registratie noodzakelijk is voor de behartiging van het hiervoor genoemde belang. Registratie zorgt ervoor dat professionalisering van schoolleiders niet vrijblijvend is. Het is daarmee een kwaliteitsborg. Dat is bevestigd door de Onderwijsraad. Het belang van SPO bij registratie weegt naar het oordeel van de rechtbank tot slot zwaarder dan het belang van werkneemster om niet in het Schoolleidersregister geregistreerd te staan. Werkneemster stelt dat zij niet wil dat SPO haar gegevens verwerkt, omdat zij geen vertrouwen heeft in SPO. Waarom zij geen vertrouwen in SPO heeft, heeft zij niet verder toegelicht of onderbouwd. Het belangrijkste bezwaar van werkneemster tegen de registratie is ook niet dat haar persoonsgegevens in een register zijn verwerkt, maar het feit dat zij door de verplichte registratie gedwongen wordt om door SPO geaccrediteerde opleidingen te volgen. Werkneemster is het daar niet mee eens. Zij wil (samen met de scholenkoepel) kunnen bepalen hoe zij haar professionalisering vormgeeft en welke opleidingen zij in dat kader volgt. Dat is echter een ander belang dan bescherming van haar persoonsgegevens. Het belang van werkneemster om niet gebonden te zijn aan het huidige systeem van professionalisering weegt dan ook niet op tegen het belang van SPO bij het in stand houden van het systeem van kwaliteitsborging en de financiering daarvan en dus bij het registreren van de persoonsgegevens van werkneemster en andere schoolleiders. Daar komt nog bij dat de persoonsgegevens die geregistreerd zijn, (minder gevoelige) beroepsgegevens betreffen. Alleen de naam van de schoolleider, de school waar de schoolleider werkt en de registratiestatus worden vermeld, waarbij de naam van de schoolleider en de school ook op de websites van de betreffende scholen zijn te vinden. Ook om die reden wegen de vrijheden en belangen van werkneemster niet op tegen het gerechtvaardigde belang van SPO bij registratie van de persoonsgegevens in het Schoolleidersregister. De rechtbank komt tot de conclusie dat

SPO de persoonsgegevens van werknemster rechtmatig verwerkt en dat de gronden van artikel 17 lid 1 AVG waar werknemster zich op beroept allemaal niet slagen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 11-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:1087

Zaaknummer: C/15/358194 / HA RK 24-154

Rechters: M.A. Hoogkamer

Advocaten: V.G.A. Kellenaar

Wetsartikelen: 17 AVG en 35 UAVG

RECHTSPRAAK

Afhandeling arbeidsovereenkomst bepaalde tijd. Werknemer vraagt betaling van een aanzegvergoeding, de transitievergoeding, achterstallig loon, de vakantietoeslag, een reiskostenvergoeding en overuren. Werkgever heeft de vorderingen erkend, behalve de reiskostenvergoeding.

Feiten

Op 21 februari 2022 is werknemer bij werkgeefster als acteur in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst is twee keer verlengd. Het laatste contract liep tot en met 30 juni 2024. Op die datum heeft werkgeefster ook aan werknemer kenbaar gemaakt niet over te zullen gaan tot verlenging van zijn arbeidsovereenkomst. In onderhavige procedure verzoekt werknemer de kantonrechter werkgeefster te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, de aanzegvergoeding, onbetaalde overuren, achterstallig loon van januari tot en met juni 2024, achterstallig vakantiegeld, openstaande reiskosten en niet genoten verlofuren, alleen onder afgifte van een deugdelijke specificatie. Werkgeefster heeft de vorderingen van werknemer niet weersproken, behalve de reiskosten.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst heeft werknemer recht op de verzochte transitievergoeding. Een werkgever is namelijk aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan. Werkgeefster heeft erkend dat zij deze transitievergoeding nog niet heeft betaald. Ook heeft werkgeefster niet weersproken dat zij werknemer pas op 30 juni 2024 heeft laten weten de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juli 2024 niet te verlengen. Daarmee is werkgeefster de aanzegverplichting niet tijdig nagekomen. Zij zal daarom worden veroordeeld tot betaling van een vergoeding, gelijk aan het loon voor één maand. Bovendien wordt werkgeefster, nu zij ook heeft erkend dat zij deze niet betaald heeft, veroordeeld tot betaling van de overuren, het achterstallig loon, het achterstallig

vakantiegeld en de niet genoten verlofuren. Dit alles wordt vermeerderd met de wettelijke rente. De kantonrechter wijst wel de gevorderde reiskosten af. Na controle van de bankafschriften door werknemer is namelijk gebleken dat hij deze al heeft ontvangen. Ook de gevorderde wettelijke verhoging wordt gematigd tot nihil. De posten waar werknemer de wettelijke verhoging over vordert, zien op bedragen waarbij van een te laag minimumloon is uitgegaan, op de reiskostenvergoeding die niet is uitbetaald, op plusuren die niet zijn meegenomen in het contract van werknemer en door werknemer gemaakte uren die niet altijd geregistreerd zijn door werkgeefster. Nadat werkgeefster hier door werknemer op gewezen is, heeft zij erkend dat die posten betaald moeten worden. Kort daarna is werknemer al overgegaan tot het indienen van een verzoekschrift.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:530

Zaaknummer: 11289364 \ AZ VERZ 24-62

Rechters: Tilman-Knoester

Wetsartikelen: 7:625 BW, 7:673 lid 1 sub a onder 3 BW en 7:668 lid 1 sub a en lid 3 BW

RECHTSPRAAK

Hogeschool maakt geen verboden onderscheid op grond van de Wgbh/cz door arbeidsovereenkomst van werkneemster die frequent afwezig was door haar PDS niet te verlengen.

Feiten

Werkneemster is van 28 augustus 2023 tot 28 augustus 2024 in dienst geweest bij Stichting Hoger Onderwijs Nederland (hierna: InHolland) als docente. Op 14 december 2023 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen werkneemster, haar leidinggevende en een andere collega. Tijdens dit overleg is gesproken over het ziekteverzuim van werkneemster, waarbij werkneemster heeft verteld dat zij een prikkelbaredarmsyndroom (hierna: PDS) heeft. Ook heeft InHolland enkele klachten van studenten over werkneemster ontvangen, namelijk dat zij haar afspraken niet nakwam, slecht bereikbaar was en laat was met reacties. Op 13 mei 2024 is werkneemster medegedeeld dat haar arbeidsovereenkomst niet verlengd zou worden. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst ziet op haar chronische ziekte (PDS). Ook meent zij dat InHolland haar onder druk zette als zij ziek was en dat sprake was van pesterijen, het tekortschieten in begeleiding tijdens ziekte en van intimiderend en grensoverschrijdend gedrag. In onderhavige procedure verzoekt werkneemster de kantonrechter dan ook voor recht te verklaren dat InHolland de arbeidsovereenkomst in strijd met de Wgbh/cz en/of in strijd met artikel 7:673 lid 9 BW niet heeft verlengd dan wel in strijd heeft gehandeld met artikel 7:611 BW. Ook verzoekt zij InHolland te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding. Bovendien verzoekt werkneemster om betaling van resterende verlofuren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. InHolland heeft geen onderscheid gemaakt als bedoeld in de Wgbh/cz. Van een chronische ziekte in de zin van de Wgbh/cz is pas sprake als deze de betrokkene belet om volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid, te kunnen deelnemen aan (in dit geval) het arbeidsproces en dit een beperking betreft van lange duur. Dat daarvan in dit geval sprake is, blijkt nergens uit. In de eerste plaats is PDS, blijkens de website waar

werkneemster ter zitting naar heeft verwezen, een veel voorkomende aandoening, die bij 5 à 10% van de Nederlanders voorkomt en die niet altijd tot ernstige klachten leidt. Juist om die reden mocht van werkneemster een betere onderbouwing van de gestelde chronische ziekte worden verwacht. Verder staat vast dat de ziekmeldingen van werkneemster steeds kortdurend van aard waren. Dat de PDS-klachten zodanig waren dat werkneemster niet op voet van gelijkheid kon deelnemen aan het arbeidsproces heeft werkneemster bovendien niet nader onderbouwd. Overigens is het niet verlengen van de arbeidsovereenkomst op grond van frequent verzuim (volgens InHolland omdat dit voor instabiliteit in het rooster zorgt) - anders dan werkneemster stelt - niet zonder meer verboden. Tot slot kan ook niet worden vastgesteld dat InHolland moest begrijpen dat het hier ging om een chronische ziekte die ertoe moest leiden dat InHolland extra rekening met werkneemster moest houden. De verzochte verklaring voor recht wordt dan ook afgewezen. Ook zijn er geen andere redenen aanwezig voor een vergoeding. Van de gestelde onderdrukzetting, pesterijen, het tekortschieten in begeleiding, intimidatie en het grensoverschrijdend gedrag is niet gebleken. Voor wat betreft de resterende verlofdagen constateert de kantonrechter dat deze inmiddels zijn uitbetaald. Werkneemster maakt daarbij nog wel aanspraak op een wettelijke verhoging vanwege te late betaling, welke de kantonrechter matigt tot 10%.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 17-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2025:2228

Zaaknummer: 11416669 \ RP VERZ 24-50690

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: H.D. van Duijvenbode en L.V. Sloot

Wetsartikelen: 4 sub b Wgbh/cz, 7:673 lid 9 BW, 7:611 BW, 7:681 BW en 7:625 BW

RECHTSPRAAK

Werkgever dient werknemer € 873,08 bruto aan achterstallig loon te betalen, te vermeerderen met wettelijke verhoging (25%) en rente.

Feiten

Werknemer is in dienst van werkgeefster. Werknemer vordert veroordeling van werkgeefster tot betaling van achterstallig salaris. In een tussenvonnis van 19 juni 2024 is onder andere geoordeeld dat de arbeidsomvang van werknemer per 5 oktober 2018 dient te worden vastgesteld op 141,76 uur per maand. Uit de overgelegde stukken kon niet worden opgemaakt tegen welke arbeidsomvang werknemer is verloond over de periode 5 oktober 2018 tot 1 oktober 2021. Werknemer is om die reden in de gelegenheid gesteld een berekening over te leggen. Werkgeefster heeft daarnaast een beroep op verrekening gedaan. Zij stelt dat zij te veel loon heeft betaald over de maanden augustus, september en oktober 2021.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer stelt dat hij in oktober 2018 tegen 141,75 uur is verloond. Werkgeefster voert aan dat het aannemelijk is dat november en december 2018 ook tegen 141,75 uur zijn verloond. Werknemer heeft dit niet inhoudelijk weerlegd. De kantonrechter stelt om die reden vast dat werknemer over de periode oktober tot en met december 2018 correct is verloond. Ook over 2019 heeft werknemer het loon ontvangen waar hij minimaal recht op heeft. Werknemer heeft zich niet verzet tegen het beroep op verrekening door werkgeefster. De kantonrechter concludeert dat het beroep op verrekening slaagt en dat werknemer over de periode januari tot en met december 2020 niets meer aan loon te vorderen heeft van werkgeefster. Wel dient werkgeefster nog een bedrag van € 873,08 bruto aan werknemer te betalen wegens achterstallig loon over 2021. Dit bedrag wordt vermeerderd met wettelijke rente en 25% aan wettelijke verhoging.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 29-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:489

Zaaknummer: 10343047 \ CV EXPL 23-376 (E)

Rechters: Swaanen

Advocaten: B.H. Vader

Wetsartikelen: 7:628 BW

RECHTSPRAAK

Loonvordering na einde dienstverband. Beroep werkgever op verrekening met te veel betaalde toeslagen tijdens ziekte werknemer slaagt deels. Wettelijke verhoging wordt gematigd naar 20%.

Feiten

Werknemer treedt op 1 februari 2020 in dienst als sous-chefkok bij gedaagde op basis van een jaarcontract, dat per 1 februari 2021 wordt verlengd voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst valt onder de Horeca cao. In juni 2022 wordt werknemer langdurig ziek. Na twee jaar ziekte wordt de arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opgezegd en deze eindigt per 1 oktober 2024. Werknemer vordert nabetaling van achterstallig loon, reiskostenvergoeding en een of meerdere dertiende maanden, met nevenvorderingen. Werkgever (gedaagde) betwist niet dat hij nog bepaalde bedragen verschuldigd is, maar beroept zich op verrekening met betalingen die volgens hem onterecht aan werknemer zijn gedaan.

Oordeel

In deze zaak staat vast dat werkgever nog achterstallig loon, reiskostenvergoeding en een dertiende maand aan werknemer dient te betalen, maar partijen verschillen van mening over de exacte hoogte van deze bedragen. De kantonrechter stelt vast dat werkgever een bedrag van € 442,27 netto aan loon, € 8.607,56 bruto aan dertiende maand en € 378,60 aan reiskostenvergoeding verschuldigd is. De berekeningswijze van werknemer wordt gevolgd, nu de arbeidsovereenkomst geen duidelijkheid biedt over de wijze van berekening van de dertiende maand, waardoor het risico van onduidelijkheid bij werkgever ligt. Werkgever beroept zich op verrekening van diverse posten, waaronder te veel betaalde reiskostenvergoeding, loon en een kleding- en reinigingstoeslag. De kantonrechter oordeelt dat bedragen die buiten de loonstroken om zijn betaald niet kunnen worden verrekend, nu onvoldoende is onderbouwd dat deze onverschuldigd waren. Voor een deel van de reiskostenvergoeding wordt het beroep op verrekening echter wel gehonoreerd, omdat werknemer tijdens langere ziekteperiodes geen recht had op deze vergoeding en dit voldoende kenbaar was. Te veel betaald loon wordt niet in verrekening toegelaten, aangezien de

afwijking van de Horeca-cao door werkgever niet eerder werd toegepast, waardoor voor werknemer onvoldoende kenbaar was dat sprake was van een vergissing. De kleding- en reinigingstoeslag mag wel worden verrekend, nu deze voor langere tijd onverschuldigd werd betaald en dit voor werknemer zichtbaar was op de loonstroken. De kantonrechter komt tot de conclusie dat werkgever een totaalbedrag van € 2.246,88 netto mag verrekenen met de verschuldigde bedragen, waardoor na verrekening een resterend bedrag van € 1.426,01 netto overblijft. Over dit bedrag wordt een wettelijke verhoging van 20% toegekend, waarbij matiging plaatsvindt omdat de dertiende maand geen hoofdbestanddeel van het loon betreft. De wettelijke rente en gedeeltelijke buitengerechtelijke incassokosten worden toegewezen. Voorts wordt werkgever veroordeeld tot het verstrekken van deugdelijke bruto/netto-specificaties en het corrigeren van de loonaangifte. Aangezien werkgever grotendeels in het ongelijk wordt gesteld, wordt hij veroordeeld in de proceskosten. Het vonnis wordt uitvoerbaar bij voorraad verklaard.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2025:689

Zaaknummer: 11289560 AC EXPL 24-2143

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: I.F. de Bruijn en J.G.J. van Vliet

Wetsartikelen: 6:119 BW en 7:625

RECHTSPRAAK

Uber-zaak: ondernemerschap (zowel intern als extern) speelt rol bij kwalificatie rechtsverhouding.

Feiten

Uber B.V. richt zich op de 'bel- en bestelmarkt'. Hierbij wordt personenvervoer telefonisch geboekt of digitaal besteld via een applicatie zoals de Uberapp. Uber biedt aan taxichauffeurs de mogelijkheid om via het Uberplatform actief te zijn op de bel- en bestelmarkt. Daartoe dienen zij zich aan te melden op de website of de Uberapp. Taxichauffeurs die beschikken over een chauffeurskaart en een ondernemersvergunning, kunnen direct toegang krijgen tot het Uberplatform om als 'zelfstandig Uber Partner' taxivervoer aan te bieden via de Uberapp. FNV heeft Uber in rechte betrokken. In de kern komt het geschil neer op de vraag of de verhouding tussen Uber en de chauffeurs, die in persoon via de Uberapp met een personenauto passagiers vervoeren over de weg, moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst, en zo ja, of de Cao Taxivervoer van toepassing is. In eerste aanleg hebben de kantonrechters geoordeeld dat de chauffeurs werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en dat tussen partijen sprake is van een 'moderne gezagsverhouding' (zie AR 2021-1150). Voorts is geoordeeld dat partijen onder de werkingssfeer van de Cao Taxivervoer vallen. Dit brengt naar het oordeel van de kantonrechter met zich dat Uber ten aanzien van de chauffeurs de Cao Taxivervoer dient na te leven gedurende de periodes dat die cao algemeen verbindend verklaard is (geweest). Het Hof Amsterdam heeft prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld (AR 2024-0386). In de kern komen die vragen erop neer of en zo ja hoe het 'ondernemerschap' betrokken moeten worden in de kwalificatievraag. Voorts vraagt het Hof Amsterdam of artikel 3 lid 2 AVV zich leent voor een collectieve actie of dat hiervoor de met waarborgen omkleed zijnde procedure van artikel 3:308a BW had moeten worden geëntameerd.

Oordeel

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

Zowel intern als extern ondernemerschap (gezichtspunt 9 Deliveroo) zijn omstandigheden van het geval die een rol spelen bij de kwalificatievraag

Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband gezien (*Deliveroo*-arrest, rov. 3.2.5). De Hoge Raad heeft in het *Deliveroo*-arrest tussen de genoemde omstandigheden die onder meer van belang kunnen zijn, geen rangorde aangebracht. Op dit terrein is wetgeving in voorbereiding. De Hoge Raad ziet voor het aanbrengen van een rangorde ook thans geen aanleiding. Ook de omstandigheid (ix) “of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt”, is niet als zodanig van ander gewicht dan de andere genoemde omstandigheden. Niet uit te sluiten valt derhalve dat het voor het antwoord op de vraag of een overeenkomst te kwalificeren valt als arbeidsovereenkomst, verschil maakt of in aanmerking wordt genomen of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Het antwoord op de eerste prejudiciële vraag luidt derhalve bevestigend.

Uit het antwoord op de eerste prejudiciële vraag vloeit voort dat het zich kan voordoen dat de arbeidsrelatie ten aanzien van hetzelfde werk, verricht ten behoeve van dezelfde opdrachtgever/werkgever, ten aanzien van werkenden die zich in het economisch verkeer als ondernemer gedragen of kunnen gedragen, anders te kwalificeren valt dan ten aanzien van andere werkenden. Het antwoord op de tweede prejudiciële vraag luidt derhalve ook bevestigend.

Ook de derde prejudiciële vraag heeft betrekking op het *Deliveroo*-arrest, dat ook van belang kan zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt. Deze volzin bevat geen beperking tot omstandigheden die zich voordoen in de, door de te kwalificeren overeenkomst beheerste, verhouding tussen degene die de werkzaamheden verricht en de opdrachtgever/werkgever. Een beperking zoals in de derde prejudiciële vraag aangeduid als ‘visie 1’ verdraagt zich ook niet met het feit dat in het *Deliveroo*-arrest omstandigheden zijn genoemd die zich voordoen in de verhouding tussen degene die de werkzaamheden verricht en de opdrachtgever/werkgever en die al dan niet aanwijzingen kunnen vormen dat degene die de werkzaamheden verricht dat als ondernemer doet. Te denken valt bijvoorbeeld aan de omstandigheid of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt. Het antwoord op de derde prejudiciële vraag is derhalve dat de beoordeling of degene die de werkzaamheden verricht

zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen van het *Deliveroo*-arrest, ook ziet op omstandigheden die zich niet in de, door de te kwalificeren overeenkomst beheerste, verhouding tussen degene die de werkzaamheden verricht en de opdrachtgever/werkgever voordoen.

Algemeen oordeel over de kwalificatievraag is mogelijk v.a. artikel 3 lid 2 AVV (procedure ex artikel 3:305a BW niet noodzakelijk)

Ingevolge artikel 3 lid 1 Wet AVV is ieder beding tussen de werkgever en de werknemer dat strijdig is met algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen nietig en gelden in plaats daarvan de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen. Op grond van artikel 3 lid 2 Wet AVV kunnen werkgevers- en werknemersverenigingen met leden die partij zijn bij een arbeidsovereenkomst waarop de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen van toepassing zijn, steeds de nietigheid inroepen van met die cao-bepalingen strijdige bedingen. In deze bevoegdheid om de nietigheid in te roepen ligt het recht besloten om nakoming van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen te vorderen. Een redelijke uitleg van artikel 3 lid 2 Wet AVV brengt mee dat de daar bedoelde werkgevers- en werknemersverenigingen ook de nietigheid kunnen inroepen van bedingen in een overeenkomst die een werkgever en een werknemer ten onrechte niet beschouwen als een arbeidsovereenkomst, en dat zij nakoming kunnen vorderen van de algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen die op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn. Deze uitleg strookt met de bedoeling van de wetgever om (onder meer) met artikel 3 lid 2 Wet AVV een effectieve civielrechtelijke handhaving van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen mogelijk te maken.

Hetgeen hiervoor is overwogen brengt mee dat de rechter in het kader van een vordering op de voet van artikel 3 lid 2 Wet AVV gehouden kan zijn te beoordelen of tussen een werkgever/opdrachtgever en werkenden gesloten overeenkomsten kunnen worden gekwalificeerd als arbeidsovereenkomsten waarop algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen van toepassing zijn. Hieraan doet niet af dat de werkenden niet als partij zijn betrokken in de procedure en dat niet dezelfde procedurele waarborgen gelden als in het kader van een door een werknemersvereniging ingestelde collectieve actie op de voet van artikel 3:305a BW (waaronder de 'opt-out'-mogelijkheid van art. 1018f Rv). Ingevolge artikel 3 lid 2 Wet AVV hebben de in die bepaling bedoelde verenigingen een eigen recht om de nietigheid in te roepen van bedingen die strijdig zijn met algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen en nakoming van deze cao-bepalingen te vorderen. Anders dan in het kader van een collectieve actie (ingevolge het in art. 3:305a lid 2 BW opgenomen representativiteitsvereiste), hoeft een werknemersvereniging in het kader van een vordering op grond van artikel 3 lid 2 Wet AVV niet aan te tonen dat zij beschikt over voldoende steun van de werkenden. Ook komt aan een mogelijk kwalificatieoordeel van de rechter in een

procedure op de voet van artikel 3 lid 2 Wet AVV – anders dan aan een uitspraak in een collectieve actie, die in beginsel bindend is voor alle personen die behoren tot de nauw omschreven groep personen wier belangen in de collectieve vordering worden behartigd (art. 1018f Rv en art. 1018k Rv) – geen gezag van gewijsde toe in een latere procedure tussen de werkende en de werkgever/opdrachtgever, nu de werkende geen partij was in eerstbedoelde procedure (art. 236 lid 1 Rv).

De rechter zal in een procedure op de voet van artikel 3 lid 2 Wet AVV geen algemeen oordeel kunnen geven over de kwalificatie van tussen de werkgever/opdrachtgever en werkenden gesloten overeenkomsten indien blijkt dat de individuele omstandigheden van de (groepen) werkenden daarvoor te veel uiteenlopen. Voor zover de rechter bij de kwalificatie van de overeenkomsten wel oordelen kan geven voor bepaalde (groepen) werkenden, kan de rechter dit tot uitdrukking brengen in het dictum van de uitspraak, bijvoorbeeld op de wijze zoals voorgesteld in de conclusie van de Advocaat-Generaal onder 14.5.

Het antwoord op de vierde prejudiciële vraag is derhalve dat een algemeen oordeel over de kwalificatie van overeenkomsten van werkenden met dezelfde opdrachtgever/werkgever kan plaatsvinden in het kader van een vordering als bedoeld in artikel 3 lid 2 Wet AVV en dat dit niet slechts mogelijk is in het kader van een procedure als bedoeld in artikel 3:305a e.v. BW.

Instantie: Hoge Raad

Datum uitspraak: 21-02-2025

ECLI: ECLI:NL:HR:2025:319

Zaaknummer: 24/00877

Rechters: G. de Groot, C.E. du Perron, S.J. Schaafsma, F.R. Salomons en G.C. Makkink

Advocaten: S.F. Sagel, I.L.N. Timp, F.E. Vermeulen en M.S. van der Keur

Wetsartikelen: 7:610 BW